

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-8-72-50>

УДК 378.124

Жабенко О.В.Інститут вищої освіти
Національної академії педагогічних наук України**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
УНІВЕРСИТЕТІВ УКРАЇНИ: ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ**

Анотація. У статті проаналізовано нормативно-правову базу щодо професійного розвитку та атестації науково-педагогічних працівників в Україні. Здійснено порівняння нормативних вимог до атестації здобувачів наукових ступенів, атестації здобувачів вчених звань, атестації за результатами підвищення кваліфікації. З'ясовано, що наукові ступені та вчені звання фактично є основними нормативно визначеними критеріями оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників. На основі аналізу нормативно-правових актів виявлено особливості в процесі організації оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів України. Визначено перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, атестація здобувачів наукових ступенів, атестація здобувачів вчених звань, підвищення кваліфікації, стажування науково-педагогічних працівників.

Zhabenko OleksandrInstitute of Higher Education
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES
OF UNIVERSITIES OF UKRAINE: FEATURES OF ORGANIZATION OF ASSESSING**

Summary. In the article was analysed the legal framework for professional development and certification of scientific and pedagogical employees in Ukraine. Comparison of the regulatory requirements for certification of applicants for scientific degrees, certification of applicants for academic titles, certification based on the results of advanced training was conducted. Ascertained, that scientific degrees and academic titles are in fact the main framework criteria for assessing the professional development of scientific and pedagogical employees. On the basis of the analysis of the legal framework for the peculiarities in the process of organization of assessing of professional development of scientific and pedagogical employees of the universities of Ukraine was revealed (the presence of basic (higher degree – Doctor of Philosophy, Doctor of Science; academic titles – senior researcher, associate professor, professor) and additional (documents on completion of advanced training (courses, trainings, seminars, internships, etc.) criteria a for assessing professional development; lack of criteria for assessing the level of professional development acquired as a result of self-education (self-development) and professional activity; the lack of licensed institutions to enhance the professional competence of scientific and pedagogical employees; the focus of the process of certification of scientific and pedagogical employees for obtaining scientific degrees or academic titles is mainly on the assessing of the results of their scientific and scientific-organizational activity (and educational, methodical, educational-organizational activities remain without the attention of the certification bodies); difference in the prerequisites for assigning academic titles to different categories of titles candidates). Prospects for further scientific research in this direction have been determined.

Keywords: scientific and pedagogical employees, for certification of applicants for scientific degrees, certification of applicants for academic titles, advanced training, probation of scientific-educational employees.

Постановка проблеми та її актуальність. У сучасному світі поновлення й розширення професійних знань, удосконалення вмінь і навичок науково-педагогічних працівників шляхом безперервного професійного розвитку є не простою вимогою часу, а нагальною необхідністю. Науково-педагогічний працівник, який не розвивається у своїй професії, ризикує стати не цікавим для споживачів освітніх послуг (здобувачів вищої освіти) та не конкурентоздатним у середовищі своїх колег. На сьогоднішній день актуальним є питання оцінювання рівня професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Адже, якщо професійний розвиток відбувається, то має бути певним чином організований процес оцінювання за допомогою якого буде вимірюватися цей розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблемам оцінювання результатів професійного розвитку приділяли увагу багато вчених України. Так,

Т. Борова запропонувала результати професійного розвитку науково-педагогічних працівників визначати за критеріями їх готовності до: «роботи не тільки в інноваційних процесах, але й творчих процесах у широкому смислі; проведення наукових досліджень; професійного розвитку та самоактуалізації» [1, с. 172], а також за показниками результативності роботи науково-педагогічного працівника (рівень розвитку науково-предметної, науково-педагогічної та культурно-просвітницької діяльності), що відображаються у «результатах аналізу документації, наявності сертифікатів, нагород, відзнак, подяк, навчально-методичних і наукових доробок (портфоліо, публікації, навчально-методичні розробки тощо), науково-педагогічної активності (участь у різних науково-педагогічних заходах тощо)» [2, с. 316]. На її думку, оцінювання професійного розвитку має базуватися на оцінюванні змін у роботі науково-педагогічного працівника на трьох рівнях: зміни у практичному веденні занять; зміни у результатах рівня навченості сту-

дентів; зміни у поглядах, переконаннях та відношенні педагога до роботи (основний елемент професійного розвитку) [1, с. 172]. О. Гаркавенко і С. Мітягіна вважають моніторинг основою оцінки професійного розвитку науково-педагогічного працівника [3; 8]. На думку О. Гаркавенко, для оцінювання компетентностей науково-педагогічного працівника слід «використовувати моніторинг, як систему регулярного збору інформації, об'єктивного її аналізу для прийняття відповідних рішень. Моніторинг формується як багаторівнева система діагностичних процедур, проведених із використанням кількісних методик, що максимально об'єктивно відслідковують якісні показники об'єкту моніторингу» (на основі комплексного підходу із використанням процедур тестування, анкетування, вивчення портфоліо, кваліметрії) [3, с. 318–319]. О. Литвин і О. Тимченко результативність професійного розвитку пропонують визначати за двома складовими: формування загальних та фахових компетентностей у процесі навчання та в процесі професійної діяльності [7, с. 330]. Автори вважають, що основним способом фіксації, накопичення матеріалів, документальної демонстрації результатів практичної діяльності викладача для оцінки його професійної компетентності є портфоліо, що містить: інформаційну базу викладача; матеріали, що відображають його діяльність у межах професійної, науково-методичної, видавничої роботи [7, с. 331].

Підходи, запропоновані вченими, підходять переважно для використання лише на рівні закладу вищої освіти. А при переході науково-педагогічного працівника до іншого університету не зрозуміло, яким чином і у якому документі мають фіксуватися зміни у діяльності науково-педагогічного працівника, щоб ці оцінки були зрозумілими і прийнятними у інших закладах вищої освіти.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Питанню професійного розвитку науково-педагогічних працівників присвячена значна кількість наукових досліджень. На тлі численних досліджень залишається недостатньо вивченою сфера професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищої школи, а саме оцінювання рівня їх професійного розвитку, а також управлінська щодо застосування відповідного оцінювання рівня професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів. Проте виявлення особливостей організації оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників ще не було предметом окремих наукових досліджень.

Метою статті є виявлення особливостей організації оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів України.

Основні завдання статті: проаналізувати нормативно-правову базу щодо професійного розвитку та атестації науково-педагогічних працівників в Україні; виявити особливості організації оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів України.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону «Про вищу освіту» на основі принципів доступності й безперервності освіти, науково-педагогічні працівники (далі – НПП) можуть підвищувати професійну компетентність на таких рівнях освіти [9]:

– другому (магістерському) рівні вищої освіти, результатом навчання на якому є ступінь магістра;

– третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти, результатом проходження якого є присудження наукового ступеня доктора філософії;

– науковому рівні вищої освіти, результатом завершення якого є присудження наукового ступеня доктора наук;

– освіта дорослих (післядипломна освіта; курси перепідготовки чи підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток тощо), результатом здобуття якої можуть бути часткові кваліфікації відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій [14].

Підвищення рівня професійної компетентності НПП відповідно до статті 18 Закону України «Про освіту» (на основі принципу вільного вибору як керівниками закладів вищої освіти, так і самими НПП, форм, методів, темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності для забезпечення професійного розвитку із урахуванням специфіки їх роботи) може здійснюватися через такі складові освіти: післядипломну освіту (набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої освіти та практичного досвіду), що включає: спеціалізацію (профільну спеціалізовану підготовку для набуття здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності), перепідготовку (професійне навчання для оволодіння іншою (іншими) професією (професіями), підвищення кваліфікації (набуття нових чи вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань), стажування (набуття практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань) [14].

Підвищення професійної компетентності має здійснюватися у закладах вищої освіти, що мають ліцензію на відповідну діяльність (акредитовані відповідні освітні програми) або в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб (результати підвищення кваліфікації у таких суб'єктів мають визнаватися рішенням вченої ради закладу вищої освіти) відповідно до затвердженого керівником закладу-замовника плану-графіка навчання працівників (принцип додержання інтересів керівників закладів вищої освіти та науково-педагогічних працівників) [11; 14]. Проте, на даний час ліцензованих закладів для підвищення професійної компетентності НПП ще немає. Отож, науково-педагогічні працівники можуть підвищувати професійну компетентність лише у закладах вищої освіти (у тому числі наукових, навчально-наукових установах), що здійснюють відповідну освітню діяльність, спрямовану на підвищення рівня професійної компетентності (проводяться курси підвищення кваліфікації, здійснюється стажування, діють аспірантура (докторантура) тощо) [4, с. 434].

Законом «Про освіту» [14] визначено, що професійний розвиток є процесом удосконалення існуючих та набуття нових професійних компетентностей протягом усієї професійної діяльності

науково-педагогічного працівника для підтримання або покращення стандартів професійної діяльності (хоча у Законі немає даних щодо змісту та сутності стандартів, інформації про розробників стандартів, орган/посадову особу, які визначають відповідність цим стандартам). Також вказується, що безперервний професійний розвиток починається після здобуття вищої (післядипломної) освіти, тобто фактично із моменту початку професійної діяльності на посадах науково-педагогічних працівників.

Тому, в одних випадках здобуття ступенів вищої освіти (доктор філософії, доктор наук) може вважатися підготовкою науково-педагогічних працівників (за умови неперервного навчання особами на рівнях вищої освіти: другий (магістерський); третій (освітньо-науковий) рівень; науковий рівень). Проте у ст. 55 ЗУ «Про вищу освіту» визначено, що «посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра». Тому, у разі можливості займати посади науково-педагогічних працівників особам, які мають ступінь магістра, будемо вважати, що основна підготовка НПП здійснюється саме на другому (магістерському) рівні вищої освіти із присудженням ступеня вищої освіти – магістр. А здобуття науково-педагогічними працівниками ступенів доктора філософії і доктора наук – це вже результат їх професійного розвитку.

Професійний розвиток НПП, що включає вдосконалення існуючих та набуття нових професійних компетентностей, має відбуватися за чотирма основними видами їх професійної діяльності: навчальною, методичною, науковою та організаційною [9].

До того ж, реалізація у вищій освіті принципу поєднання освіти з наукою вимагає від НПП підвищувати рівень професійної компетентності за двома основними напрямками: педагогічним (освітнім), що включає навчальну, методичну, організаційну діяльність (мала би здійснюватися аналогічно підвищенню професійної компетентності педагогічних працівників); науковим, що включає наукову й науково-організаційну діяльність (має здійснюватися аналогічно підвищенню професійної компетентності наукових працівників).

Професійний розвиток – динамічний процес, що здійснюється протягом усієї професійної діяльності фахівця. У цьому контексті важливою є необхідність певним чином фіксувати якісні (кількісні) зміни у компетентностях та діяльності (професійному розвитку) НПП. До того ж, така «наочна фіксація» рівня компетентності необхідна керівникам закладів вищої освіти для реалізації кадрової політики закладу та має стати умовою працевлаштування на посади НПП. У педагогічних працівників критеріями професійного розвитку, одним із етапів якого є післядипломна освіта, є присвоєння педагогічних звань та кваліфікаційних категорій та їх підтвердження при проходженні планової або позапланової атестації. А для встановлення рівня професійного розвитку НПП передбачено:

– присудження ступенів вищої освіти (доктор філософії, доктор наук), що здобуваються за результатами атестації – встановлення відповід-

ності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти;

– присвоєння вчених звань (старший дослідник, доцент, професор).

Наукові ступені та вчені звання фактично і є основними критеріями професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Відповідно до Закону «Про вищу освіту» атестація (встановлення відповідності засвоєних здобувачами вищої освіти рівня та обсягу знань, умінь, інших компетентностей вимогам стандартів вищої освіти) осіб, які здобувають ступінь доктора філософії, здійснюється спеціалізованою вченою радою (постійно діючою або разовою) закладу вищої освіти чи наукової установи на підставі публічного захисту наукових досягнень у формі дисертації. Варто наголосити, що досягнення ступеня доктора філософії передбачає не лише підготовку та захист дисертації (через проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення), а й «здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності» [9]. Задля цього підготовка в аспірантурі (ад'юнктурі) передбачає виконання особою відповідної освітньо-наукової програми закладу вищої освіти (наукової установи) за певною спеціальністю. Невід'ємною складовою освітньо-наукової програми аспірантури (ад'юнктури) є підготовка та публікація наукових статей (зокрема публікації в міжнародних реферованих журналах, індексованих в наукометричних базах) [12].

Освітньо-наукова програма аспірантури (ад'юнктури) закладу вищої освіти (наукової установи) має включати не менше чотирьох складових, що передбачають набуття аспірантом (ад'юнктом) відповідно до стандарту вищої освіти таких компетентностей [12]:

– здобуття глибинних знань із спеціальності (групи спеціальностей), за якою (якими) аспірант (ад'юнк) проводить дослідження;

– оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями;

– набуття універсальних навичок дослідника (до універсальних навичок дослідника чомусь віднесені компетентності щодо організації та проведення навчальних занять);

– здобуття мовних компетентностей (тут передбачено набуття та застосування у роботі іноземних мов, тому було б краще назвати цю групу компетентностей «здобуття іншомовних компетентностей»).

Однак слід зауважити, при атестації здобувача ступеня доктора філософії спеціалізована вчена рада не оцінює його досягнень в освоєнні освітньо-наукової програми, а оцінює за загально визначеними вимогами лише наукові досягнення здобувача, висвітлені у його працях (статтях, монографіях, підручниках, дисертації тощо). Оцінювання ж досягнень аспіранта за дисциплінами освітньо-наукової програми здійснюється викладачами цих дисциплін.

Законом «Про вищу освіту» встановлено, що «атестація здобувачів ступеня доктора наук, здійснюється постійно діючою спеціалізованою вченою радою закладу вищої освіти чи наукової установи на підставі публічного захисту наукових досягнень, за результатом проведення власного наукового дослідження, у вигляді дисертації або опублікованої монографії, або сукупності статей, опублікованих у вітчизняних та/або міжнародних рецензованих фахових виданнях, перелік яких затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки» [9]. У випадку здобуття ступеня доктора наук оцінювання спеціалізованою радою наукових здобутків (у вигляді чи дисертації, чи монографії, чи наукової доповіді за сукупністю статей [12]) відповідає й вимогам до підготовки на цьому рівні вищої освіти: «набуття компетентностей з розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системуютьорюючих знань та/або прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення» [9]. Підготовка в докторантурі передбачає виконання особою відповідної наукової програми закладу вищої освіти (наукової установи) за певною спеціальністю, невід'ємною складовою якої є підготовка та публікація наукових статей (зокрема публікації в міжнародних реферованих журналах, індексованих в наукометричних базах) [12].

Можна зробити висновок, що процес атестації здобувачів наукових ступенів спеціалізованими вченими радами спрямований на оцінювання підвищення професійного рівня лише із таких видів діяльності НПП: наукової діяльності, організаційної (організація наукової діяльності). Свідченням цього є дипломи доктора наук і доктора філософії. На підвищення професійного рівня із навчальної діяльності частково можуть бути спрямовані освітньо-наукові програми аспірантури (ад'юнктури). Така інформація про результати навчання здобувача ступеня доктора філософії (назви дисциплін, отримані оцінки і здобуту кількість кредитів ЄКТС) має міститися додатку до диплома доктора філософії [9]. На нашу думку, переважання наукової складової у процесі професійного розвитку НПП не є гарантією якісної науково-педагогічної діяльності, адже хороший науковець не завжди може бути хорошим педагогом і навпаки. Тому у розвитку наукової і педагогічної складових має бути гармонійний баланс.

Окрім навчання за освітньо-науковим та науковим програмами, НПП підвищувати свій професійний рівень (кваліфікацію) за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) [14]. Детальні характеристики видів підвищення кваліфікації подано в [11]. Періодичність підвищення кваліфікації встановлюється закладами-замовниками (реалізація принципу автономії закладів вищої освіти): для програм тривалістю не менше 108 академічних годин – залежно від потреби, але не рідше ніж один раз на п'ять років; для програм тривалістю

менше 108 академічних годин – залежно від потреби; стажування – залежно від потреби, але не рідше ніж один раз на п'ять років [11].

Програми підвищення кваліфікації (тривалістю не менше 108 академічних годин) завершуються підсумковим контролем спеціально створеними для цього атестаційними комісіями. Атестаційними комісіями оцінюються очікувані результати навчання, набуті під час навчання за відповідними навчальними планами і програмами [11]. Для програм підвищення кваліфікації (менше 108 академічних годин) та стажування форми оцінювання нормативними документами не регламентуються. Форми підсумкового оцінювання обираються самими закладами вищої освіти, що реалізують ці програми.

По завершенню такого навчання НПП працівники одержують дипломи, сертифікати, свідоцтва тощо. При цьому немає гарантії, що у кожного із закладів, що здійснюють підвищення кваліфікації НПП будуть однаковими: кількість годин однієї і тієї ж навчальної дисципліни (строки навчання чітко не окреслені); вимоги до оцінювання результатів навчання та присутності слухачів на навчальних заняттях чи стажуванні. Це деякою мірою може ставити під сумнів фаховий рівень власника документу про підвищення кваліфікації. Тому по завершенні такого навчання НПП звітують про його проходження на своїх кафедрах [11] (хоча звіт не може дати відповіді про здобуття чи розвиток НПП певних компетентностей), та обов'язково протягом місяця після навчання повинні впровадити одержані результати підвищення кваліфікації (стажування) в освітній процес через розроблення навчально-методичного видання (підручник, навчальний посібник, практикум, ситуаційні вправи, методичні вказівки, конспекти нових лекцій, збірник тестових завдань тощо) або підготовку наукових праць за темою дисертації / напрямами наукових досліджень кафедри, формування нормативних документів, виконання інших професійних обов'язків [5, с. 28]. Крім того, при укладенні із НПП трудового договору, відповідно до [9] такі результати підвищення кваліфікації (проходження стажування) протягом останніх п'яти років аналізуються конкурсними комісіями [15].

Поряд із наведеними вище інституційними видами підвищення професійного рівня НПП не слід забувати, що професійний розвиток значною мірою залежить від самонавчання (самовдосконалення) НПП, та їх професійної діяльності (результатом якої є суб'єктивний професійний досвід НПП). Такий професійний розвиток окремо не оцінюється і відповідними офіційними документами не підтверджується. Проте, результати такого розвитку частково враховуються при присвоєнні вчених звань та при здійсненні у закладах вищої освіти щорічного рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників.

За результатами науково-педагогічної або наукової діяльності НПП можуть бути присвоєні вчені звання професора, доцента, старшого дослідника вченими радами закладів вищої освіти. Основні критерії оцінки їх діяльності для присвоєння вчених звань вкладено в Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам [13].

Проте аналіз основних критеріїв оцінки діяльності НПП для присвоєння вчених звань дозволяє стверджувати про неоднакові вимоги для певних категорій працівників (на відміну від вимог при присудженні наукових ступенів). Наприклад, при присвоєнні вчених звань професора і доцента (працівникам закладів вищої освіти, які здійснюють освітню діяльність) встановлена умова: пройти навчання, або мати досвід роботи у закладі вищої освіти, науковій (або науково-технічній) установі в країні Організації економічного співробітництва та розвитку та / або Європейського Союзу, або бути керівниками / виконавцями проектів, що фінансуються цими країнами, та мати відповідні документи, що це підтверджують». Ця вимога щодо зарубіжного навчання (стажування) чи участі у зарубіжних проектах чомусь не стосується діячів культури і мистецтв, педагогічна діяльність яких у відповідності з навчальним планом передбачає індивідуальну роботу з опанування мистецьких вмій і навичок. Крім того, при цьому їм не обов'язково бути доктором наук чи доктором філософії (кандидатом наук). Замість цього вони чомусь повинні мати почесні звання «Народний артист України», «Народний художник України», «Народний архітектор України», «Заслужений діяч мистецтв України». Також незрозуміло, чому при присвоєнні звання професора (працівникам закладів вищої освіти, післядипломної освіти, які здійснюють освітню діяльність) є вимога до працівників, які не мають наукового ступеня доктора наук, – підготувати не менше трьох докторів філософії (кандидатів наук)? А щодо здобувачів цього ж вченого звання зі ступенем доктора наук така вимога відсутня. Хоча така вимога має бути для всіх здобувачів звання професора, адже підтверджує компетентності із організації наукової діяльності. На нашу думку, докторів філософії (кандидатів наук) все ж таки краще можуть підготувати саме доктори наук, адже згідно свого диплому мають вищий рівень компетентності у науковій діяльності. А претендентам не докторам наук можливо слід збільшити кількість опублікованих наукових праць, або оцінювати їх за індексом цитування їх наукових праць.

Атестація здобувачів вчених звань професора і доцента, які ведуть навчально-методичну роботу у закладах вищої освіти, у тому числі закладах післядипломної освіти, здійснюється на кафедрі, де вони працюють. Основними умовами для присвоєння вченого звання є проведення відкритої лекції для студентів відповідного напрямку підготовки (спеціальності) (для встановлення науково-методичного рівня викладання навчальної дисципліни) та підготовка звіту про науково-педагогічну діяльність здобувача [13]. На нашу думку, «встановлення науково-методичного рівня викладання навчальної дисципліни» має здійснюватися більш тривалий період, а і не лише за результатом однієї лекції.

До того ж, нормативними актами не передбачена необхідність НПП періодично підтверджувати рівень наукової чи науково-педагогічної компетентності. Хоча при цьому, наприклад, усі педагогічні працівники (навіть ті, хто мають наукові ступені і вчені звання) зобов'язані проходити чергову атестацію (кожні п'ять років) або

позачергову (за заявою педагогічного працівника) під час проведення якої враховуються результати обов'язкового підвищення кваліфікації та проходження стажування (на основі принципу вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів) [16].

Вчені звання доцента і професора – присуджуються особам, які здійснюють науково-педагогічну або творчу мистецьку діяльність, а старшого дослідника – особам, які професійно здійснюють наукову або науково-технічну діяльність [9]. Тому оцінкою рівня професійної компетентності НПП є лише атестати про присвоєння вчених звань доцента і професора.

Наступні етапи професійного розвитку НПП відображаються також в обранні їх членами-кореспондентами або академіками національних академій наук. Проте при цьому знову ж таки враховуються лише наукові здобутки претендентів на ці звання.

Поширеною є думка, що НПП із науковим ступенем доктора наук і вченим званням професора вже не потребують подальшого навчання, адже вони і так здобули усі компетентності 10 рівня Національної рамки кваліфікацій [10]. Але ж знання у світі накопичуються у геометричній прогресії. І без як самонавчання так і підвищення кваліфікації (стажування) не може обійтися навіть доктор наук, професор (особливо якщо він здобув ступінь і звання у молодому віці (до 35 років), а далі ще стільки ж років викладацької діяльності.

Однак, наукових ступенів, вчених звань, дипломів, сертифікатів і свідоцтв як визнання кваліфікації та професійного розвитку НПП все ще недостатньо. Адже незважаючи на наявність навіть усього переліку таких документів МОН України рекомендує перед конкурсним відбором провести оцінювання рівня професійної кваліфікації претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів колективом відповідної кафедри за результатом відвідування й аналізу проведених кандидатом пробних лекцій або практичних занять. На розгляд конкурсної комісії кафедра надає висновок про професійні та особистісні якості претендента разом із письмовими висновками учасників засідання [15].

Висновки і пропозиції. Аналіз нормативно-правових актів дозволяє виділити в процесі організації оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників України такі особливості:

- наявність основних та додаткових критеріїв оцінювання професійного розвитку. Основні – ступені вищої освіти (доктор філософії, доктор наук) і вчені звання (старший дослідник, доцент, професор) свідчать про відповідність науково-педагогічного працівника встановленим законодавством вимогам [13] і дають право їх власникам претендувати на зайняття посад науково-педагогічних працівників згідно із [6]. Додаткові – документи про завершення підвищення кваліфікації (курсів, тренінгів, семінарів, стажування тощо), що можуть враховуватися конкурсною комісією при зарахуванні науково-педагогічного працівника на посаду або при продовженні терміну трудового договору;

- відсутність критеріїв для оцінювання рівня професійного розвитку, набутого в результаті самоосвіти (саморозвитку) та професійної діяль-

ності. Визначити їх має Національне агентство кваліфікацій;

– відсутність ліцензованих закладів для підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників;

– зосередженість процесу атестації науково-педагогічних працівників для здобуття наукових ступенів чи вчених звань переважно на оцінюванні результатів їх наукової і науково-організаційної діяльності (навчальна, методична, навчально-організаційна діяльність залишаються поза увагою органів атестації);

– відмінність передумов для присвоєння вчених звань для різних категорій здобувачів;

– відсутність чергової та позачергової атестації науково-педагогічних працівників для підтвердження здатності виконувати свої посадові обов'язки.

Виявлені особливості свідчать про необхідність удосконалення системи оцінювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників через запровадження практики: періодичного підтвердження науково-педагогічними працівниками своїх наукових ступенів (видання певної кількості наукових праць, досягнення високого індексу цитування тощо) та вчених звань (проведення серії основних видів навчальних занять); формування портфоліо, у яких було б систематизовано й відображено усі досягнення викладача в освітньо-науковій діяльності (розробки занять, відеозаписи проведених занять, сайт викладача, блог, наукові й методичні доробки тощо); складання індивідуальних траєкторій професійного розвитку; відслідковування проходження індивідуальних траєкторій професійного розвитку в «наскрізних залікових книжках» (містять інформацію про усі види навчання, підвищення кваліфікації (стажування) тощо, кількість навчальних годин та оцінювання результатів навчання); встановлення доплати не за наявний науковий ступінь і вчене звання, а за виконання розширеного кола посадових обов'язків, збільшення яких має бути еквівалентним здобуту науково-педагогічним працівником рівню компетентності.

Подальшого дослідження ще потребують питання організації професійного розвитку та атестації науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах, формування індикаторів (показників) професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Список літератури:

- Борова Т.А. Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2010. Вип. 27(31). Ч. 2. С. 170–176.
- Борова Т.А. Особливості управління професійним розвитком викладачів вищих навчальних закладів. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матер. II-ї Всеукр. Інтернет-конф., 28.04.2017. Київ : ЦППО, 2017. С. 314–317. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnik_materialiv_E-konferentsii_Profesiyniiy_rozvytok_faxivciv_u_sistemii_osviti_doroslykh.pdf
- Гаркавенко О.В. Моніторинг рівня сформованості професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матер. II-ї Всеукр. Інтернет-конф., 28.04.2017. Київ : ЦППО, 2017. С. 317–320. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnik_materialiv_E-konferentsii_Profesiyniiy_rozvytok_faxivciv_u_sistemii_osviti_doroslykh.pdf
- Жабенко О. Практика професійного розвитку науково-педагогічних працівників у багатогалузевих університетах України. *Молодий вчений*. 2018. № 7(59). С. 82–88.
- Жабенко О.В. Підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників: право чи обов'язок. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 432–438.
- Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення: 20.08.2019).
- Литвин О.П., Тимченко О.В. Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матер. II-ї Всеукр. Інтернет-конф., 28.04.2017. Київ : ЦППО, 2017. С. 329–332. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnik_materialiv_E-konferentsii_Profesiyniiy_rozvytok_faxivciv_u_sistemii_osviti_doroslykh.pdf
- Мітягіна С.С. Моніторинговий супровід освіти дорослих в умовах закладів післядипломної педагогічної освіти. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матер. II-ї Всеукр. Інтернет-конф., 28.04.2017. Київ : ЦППО, 2017. С. 340–342. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnik_materialiv_E-konferentsii_Profesiyniiy_rozvytok_faxivciv_u_sistemii_osviti_doroslykh.pdf
- Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 20.08.2019).
- Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p> (дата звернення: 20.08.2019).
- Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : наказ МОНмолодьспорту України від 24.01.2013 № 48. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13> (дата звернення: 20.08.2019).
- Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) : постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p> (дата звернення: 20.08.2019).
- Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам : наказ МОН України від 14.01.2016 № 13. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16> (дата звернення: 21.08.2019).
- Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 21.08.2019).
- Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвержені наказом МОН України від 05.10.2015 № 1005. URL: <http://old.uipa.edu.ua/files/2015/12/nak4.pdf> (дата звернення: 21.08.2019).
- Типове положення про атестацію педагогічних працівників, затверджено наказом МОН України від 06.10.2010 № 930. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (дата звернення: 21.08.2019).

References:

1. Borova T.A. (2010). Model profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchoho navchalnoho zakladu [Model of professional development of scientific and pedagogical employees of higher educational institution]. *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity*, vyp. 27 (31), ch. 2, pp. 170–176.
2. Borova T.A. (2017). Osoblyvosti upravlinnia profesiinym rozvytkom vykladachiv vyshchych navchalnykh zakladiv [Features of management of professional development of teachers of higher educational establishments]. *Profesiinyy rozvytok fakhivtsiv u systemi osvity doroslykh: istoriia, teoriia, tekhnolohii* : zb. mater. II-yi Vseukr. Internet-konf., 28.04.2017. Kyiv : TsIPPO, pp. 314–317. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnyk_materialiv_E-konferentsii_Profesiinyy_rozvytok_fakhivtsiv_u_systemi_osvity_doroslykh.pdf
3. Harkavenko O.V. (2017). Monitorynh rivnia sformovanosti profesiinoy kompetentnosti kerivnykiv zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv [Monitoring of the level of professional competence of the heads of general educational institutions]. *Profesiinyy rozvytok fakhivtsiv u systemi osvity doroslykh: istoriia, teoriia, tekhnolohii* : zb. mater. II-yi Vseukr. Internet-konf., 28.04.2017. Kyiv : TsIPPO, pp. 317–320. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnyk_materialiv_E-konferentsii_Profesiinyy_rozvytok_fakhivtsiv_u_systemi_osvity_doroslykh.pdf
4. Zhabenko O. (2018). Praktyka profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv u bahatohaluzevykh universytetakh Ukrainy [Practice of professional development of scientific and pedagogical employees in multi-branch universities of Ukraine]. *Molodyi vchenyi*, no 7(59), pp. 82–88.
5. Zhabenko O.V. (2017). Pidvyshchennia rivnia profesiinoy kompetentnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv: pravo chy obov'язok [Raising the professional competence of scientific and pedagogical employees: the right or the duty]. *Molodyi vchenyi*, no 10, pp. 432–438.
6. Klasyfikator profesii DK 003:2010, zatverdzhenyi nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (accessed: 20.08.2019).
7. Lytvyn O.P., Tymchenko O.V. (2017). Rozvytok profesiinoy kompetentnosti pedahohichnykh pratsivnykiv [Development of professional competence of teaching staff]. *Profesiinyy rozvytok fakhivtsiv u systemi osvity doroslykh: istoriia, teoriia, tekhnolohii* : zb. mater. II-yi Vseukr. Internet-konf., 28.04.2017. Kyiv : TsIPPO, pp. 329–332. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnyk_materialiv_E-konferentsii_Profesiinyy_rozvytok_fakhivtsiv_u_systemi_osvity_doroslykh.pdf
8. Mitiahina S.S. (2017). Monitorynhovy suprovod osvity doroslykh v umovakh zakladiv pisladyplomnoy pedahohichnoy osvity [Monitoring support for adult education in postgraduate pedagogical education settings]. *Profesiinyy rozvytok fakhivtsiv u systemi osvity doroslykh: istoriia, teoriia, tekhnolohii* : zb. mater. II-yi Vseukr. Internet-konf., 28.04.2017. Kyiv : TsIPPO, pp. 340–342. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod/zbirnyk_materialiv_E-konferentsii_Profesiinyy_rozvytok_fakhivtsiv_u_systemi_osvity_doroslykh.pdf
9. Pro vyshchu osvitu : Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (accessed: 20.08.2019).
10. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.11.2011 № 1341. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p> (accessed: 20.08.2019).
11. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro pidvyshchennia kvalifikatsii ta sta-zhuvannia pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchych navchalnykh zakladiv : nakaz MONmolodsporu Ukrainy vid 24.01.2013 № 48. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13> (accessed: 20.08.2019).
12. Pro zatverdzhennia Poriadku pidhotovky zdobuvachiv vyshchoy osvity stupenia doktora filosofii ta doktora nauk u zakladakh vyshchoy osvity (naukovykh ustanovakh) : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.03.2016 № 261. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-p> (accessed: 20.08.2019).
13. Pro zatverdzhennia Poriadku prysvoiennia vchenykh zvan naukovym i naukovo-pedahohichnym pratsivnykam : nakaz MON Ukrainy vid 14.01.2016 № 13. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16> (accessed: 21.08.2019).
14. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-19. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (accessed: 21.08.2019).
15. Rekomendatsii shchodo provedennia konkursnoho vidboru pry zamishchenni vakantnykh posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv ta ukladannia z nymy trudovykh dohovoriv (kontraktiv), zatverdzeni nakazom MON Ukrainy vid 05.10.2015 № 1005. URL: <http://old.uipa.edu.ua/files/2015/12/nak4.pdf> (accessed: 21.08.2019).
16. Typove polozhennia pro atestatsiiu pedahohichnykh pratsivnykiv, zatverdzheno nakazom MON Ukrainy vid 06.10.2010 № 930. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (accessed: 21.08.2019).