



Олена Отуч

Олена Отуч

THE LEGISLATIVE AND REGULATORY PROVISION OF THE RESEARCH AND PEDAGOGICAL WORKERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

ЗАКОНОДАВЧЕ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

The purpose of the article is based on the analysis of the legislative and regulatory documents and modern practice of the research and pedagogical workers' professional development to identify the trends of its implementation and to study out the compliance with its real state to the norms set out in the state documents.

Methodology. The methodological basis of the study is a system approach. The main research methods: the analysis of the legislative acts, regulations, study of the current state of the research and pedagogical workers' professional development in the universities of Ukraine, comparison, generalization, systematization of theoretical and empirical data, terminological analysis, content-analysis.

Scientific novelty. Based on the analysis and generalization of the legislative acts, regulations concerning the research and pedagogical workers' professional development, study of the current state of its implementation in the Ukrainian higher educational institutions its importance in building the human potential has been grounded and the tendencies of its realization in higher education of Ukraine have been revealed.

Conclusions. The «professional development» concept occupies an important place in the state educational documents and applies to various categories of employees. Among them, a special attention is paid to the research and pedagogical workers, who thanks to the continuous professional development transform the latest scientific achievements and innovations into the content and organizational forms of higher education, ensuring their compliance with the individual's current professional needs and long-term needs of Ukraine.

The main trends in the research and pedagogical workers' professional development in the higher education system of Ukraine are: strengthening the institutional autonomy of universities to implement this process and take into account its results; giving the academic councils of universities the authority to manage the research and pedagogical workers' professional development; transformation of the research and pedagogical workers into real subjects of their own professional development.

Key words: professional development, research and pedagogical workers, legislative acts, regulations, institutional level, Human Development Strategy, Ukraine.

Мета статті – на основі аналізу законодавчих і нормативно-правових документів та сучасної практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників виявити тенденції його реалізації в Україні та встановити відповідність його реального стану нормам, викладеним у державних документах.

Методологія. Методологічною основою дослідження є системний підхід. Основні методи дослідження: аналіз законодавчих актів, нормативно-правових документів, вивчення сучасного стану професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах України, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та емпіричних даних, термінологічний аналіз, контент-аналіз.

Наукова новизна. На основі аналізу та узагальнення законодавчих актів та нормативно-правових документів, що стосуються професійного розвитку науково-педагогічних працівників, вивчення сучасного стану його здійснення в українських закладах вищої освіти обґрунтовано значення професійного розвитку у нароццуванні людського потенціалу та виявлено тенденції його реалізації у вищій освіті України.

Висновки. Поняття «професійний розвиток» посідає вагоме місце у державних освітніх документах і стосується різних категорій працівників. Серед них окрема увага надається науково-педагогічним працівникам, які завдяки неперервному професійному удосконаленню трансформують найновіші наукові здобутки та інновації у зміст та організаційні форми вищої освіти, забезпечуючи їх відповідність актуальним професійним потребам особистості й перспективним потребам України.

Основними тенденціями професійного розвитку науково-педагогічних працівників у системі вищої освіти України є такі: посилення інституційної автономії університетів щодо реалізації цього процесу й урахування його результатів; надання вченим радам університетів повноважень щодо управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників; перетворення науково-педагогічних працівників на реальних суб'єктів власного професійного розвитку.

Ключові слова: професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, законодавчі акти, нормативно-правові документи, інституційний рівень, Стратегія людського розвитку, Україна.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями. У 2021 році Україна відзначає 30-ту річницю своєї незалежності. Осмислення історичних уроків та здобутих історичних перемог сприяло усвідомленню на загальнодержавному рівні цінності людського потенціалу як головного чинника розбудови України, що знайшло відображення у Стратегії людського розвитку, схваленій Радою національної безпеки і оборони України 14 травня 2021 р. і введеної у дію Указом Президента України № 225/2021 від 2 червня 2021 р. У цьому документі відзначається актуальність людського розвитку в особистісному і державницькому вимірах та артикулюється зв'язок між нароццуванням потенціалу людини в усіх сферах життєдіяльності й ефективністю досягнення збалансованого і сталого розвитку України в цілому.

Особливе значення у Стратегії надається освітньо-науковому потенціалу як рушійю економічної і соціальної розбудови нашої держави та джерелу розвитку людського капіталу. Серед вагомих здобутків України за часи незалежності відзначається

«традиційно висока освіченість громадян», що сприймається у світі як «перевага України» і засвідчує потужний потенціал людського розвитку в нашій державі (за індексом людського розвитку Україна посіла 74-ту позицію серед 189 держав і територій, які представлено в Доповіді ООН про стан людського розвитку за 2019 рік) (Доповідь про стан, 2019). Досягнута така перевага завдяки високій якості професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників, які готують кадри найвищої кваліфікації для усіх галузей господарства і вибудовують свою діяльність на засадах поєднання освіти, науки та інновацій. А це вимагає безперервного підвищення їхнього фахового рівня і розвитку педагогічної майстерності.

З огляду на те, що професійна підготовка і подальше професійне зростання педагогічних працівників (як зрештою й фахівців усіх без винятку спеціальностей) відбуваються в системі вищої та післядипломної освіти, правомірним, на нашу думку, видається твердження, що вихідними умовами нароццування людського потенціалу в державі є професійний розвиток науково-педагогічних працівників та

ефективна його реалізація у науковій та освітньо-науковій діяльності українських закладів вищої освіти.

Аналіз основних досліджень і публікацій з порушеної проблеми. Проблеми професійного розвитку науково-педагогічних працівників (далі – НПП) привертають до себе дедалі більше уваги у сучасному суспільстві на законодавчому та нормативно-правовому (*Про Вищу Освіту*, 2014; *Про Наукову і Науково-технічну*, 2015; *Про Освіту*, 2017; *Про Професійний Розвиток*, 2012; *Національна Стратегія*, 2013; *Стратегія Розвитку*, 2020), на науковому (Луговий, 2020; *Національна Доповідь*, 2016; Скиба та ін., 2020), науково-методичному і науково-практичному (Ярошенко та ін., 2018a, 2018b, 2020) рівнях. Ця тенденція розвивається у загальному річищі розбудови Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), важливим напрямом якого є постійне вдосконалення викладання у вищій школі та зміцнення спроможності систем вищої освіти підвищувати якість навчання здобувачів (*Римське Міністерське*, 2020; Скиба та ін., 2020; Ярошенко та ін., 2020).

Формулювання цілей статті. Мета дослідження – на основі аналізу законодавчих актів, нормативно-правових документів, наукової літератури та сучасної практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників виявити основні підходи і тенденції його реалізації в Україні та встановити відповідність його реального стану нормам, викладеним у державних освітніх документах.

Висвітлення процедури теоретико-методологічного дослідження. Дослідження мало теоретичний характер і проводилося згідно з планом науково-дослідної роботи відділу інтеграції вищої освіти і науки Інституту вищої освіти НАПН України «Теоретичні основи і механізми розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів України у контексті розширення інституційної автономії» (РК № 0120U100266).

Основними методами дослідження були аналіз наукової літератури та законодавчих актів і нормативно-правових документів; спостереження та вивчення сучасної практики професійного розвитку науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) України; порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та емпіричних даних; термінологічний аналіз, контент-аналіз.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Встанов-

лення залежності розвитку людського потенціалу України від рівня професійного розвитку НПП вимагало виявлення ступеня формалізації цього аспекту у законодавчих актах та нормативно-правових документах нашої держави. З цією метою було здійснено термінологічний аналіз і контент-аналіз змісту законів України «Про вищу освіту» (2014), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2016), «Про освіту» (2017), «Про професійний розвиток працівників» (2019), Методичних рекомендацій МОН України для професійного розвитку науково-педагогічних працівників (2020) та Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (2019), що регламентують професійний розвиток цієї категорії освітян.

Результати проведеного аналізу засвідчили, що професійний розвиток НПП відбувається у рамках загальнодержавної політики, спрямованої на «підвищення конкурентоспроможності працівників відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками» (*Про Професійний Розвиток*, 2012, Ст. 2., п. 1).

Основними принципами реалізації цього процесу є «доступність професійного розвитку працівникам; вільний вибір форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервність процесу професійного розвитку працівників» (*Про Професійний Розвиток*, 2012, Ст. 2, п. 2).

Згідно з п. 2 Ст. 3 ЗУ «Про професійний розвиток працівників» (2012) безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації їх професійного навчання та наступної атестації, які, по суті, стають у цьому контексті головними механізмами професійного розвитку працівників.

Основними напрямками забезпечення роботодавцем професійного розвитку працівників у Законі визначено такі: розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників; визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників; розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; організацію професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця; ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників,

зокрема тих, які пройшли професійне навчання; стимулювання професійного зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в освітніх закладах; визначення періодичності атестації працівників (як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років) та організацію її проведення; здійснення аналізу результатів атестації та реалізацію заходів щодо підвищення професійного рівня працівників (*Про Професійний Розвиток*, 2012, Ст. 4, п. 1).

Згідно із Законом «Про професійний розвиток» до забезпечення професійного розвитку працівників долучаються також профспілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які здійснюють громадський контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників та беруть участь у моніторингу ринку праці й прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців (*Про Професійний Розвиток*, 2012, Ст. 5, п. 1; Ст. 6, п. 4).

В освітньому законодавстві України поняття «професійний розвиток», попри активне використання, отримало визначення лише в ЗУ «Про освіту» (2017, Ст. 18; Ст. 59) в контексті освіти дорослих, як її складник. Так, у Ст. 18, п. 10 цього закону безперервний професійний розвиток визначається як «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності» (*Про Освіту*, 2017, Ст. 18, п. 10).

Стосовно науково-педагогічних працівників дефініція поняття «професійний розвиток» надана у «Методичних рекомендаціях для професійного розвитку науково-педагогічних працівників», затверджених наказом МОН України від 30 жовтня 2020 р. № 1341. У цьому документі професійний розвиток НПП закладів фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти визначається як «безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, що передбачає постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо» (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 1). Така дефініція, на нашу думку, вдало уточнює зміст Ст. 59, п. 1 ЗУ «Про освіту» (2017)

«Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», встановлюючи взаємозв'язок і взаємозалежність між зазначеними у назві поняттями і визначаючи підвищення кваліфікації як вид професійного зростання НПП нарівні зі здобуттям наступного ступеня вищої освіти (освітнього, освітньо-професійного, освітньо-наукового, освітньо-творчого, наукового, зокрема за іншою спеціальністю), спеціалізацією, стажуванням та/або самоосвітою, виконанням нових або більшої складності професійних обов'язків тощо, які дають змогу НПП «підтримувати належний або покращувати рівень професійної кваліфікації упродовж усього періоду його професійної діяльності» (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 1; *Методичні Рекомендації*, 2020, с. 1).

Професійний розвиток НПП має орієнтуватися на відповідний професійний стандарт (за наявності), конкретні посадові обов'язки та/або перспективи їх розширення й ураховувати особисті професійні інтереси НПП, набутий досвід та рівень виконання професійних (посадових) обов'язків (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 3).

Згідно з українським освітнім законодавством, професійний розвиток НПП відбувається за сприяння закладів освіти, в яких вони працюють (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 1; Ст. 57), є обов'язковим для них (*Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 2) і виступає необхідною умовою обрання науково-педагогічних працівників на посади за конкурсом (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 4).

Регламентуючи права та обов'язки НПП, ЗУ «Про освіту» (2017) та «Про вищу освіту» (2014) відносять професійний розвиток до кожної з цих категорій. Так, НПП, з одного боку, зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію (*Про Вищу Освіту*, 2014, Ст. 58, п. 1, пп. 2; *Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 2; *Порядок підвищення*, 2019, п. 2), а з іншого, мають гарантоване право на підвищення свого професійного рівня, перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років (*Про Вищу Освіту*, 2014, Ст. 57, п. 1, пп. 6, 9.; Ст. 59, п. 1, пп. 1; *Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 1). При цьому вони можуть вільно обирати:

1) вид професійного розвитку: підвищення кваліфікації, навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо (*Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 1).

З огляду на те, що основними видами професійної діяльності НПП у ЗВО є освітня, наукова та науково-методична, у підзаконних документах ретельно прописані порядки підвищення кваліфікації НПП (*Порядок Підвищення*, 2019), наукового стажування (*Методичні Рекомендації*, 2020), а також прирівняння останнього та «інших видів професійного удосконалення» до підвищення кваліфікації НПП (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 8);

2) форму його реалізації: інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 2);

3) суб'єкта чи різних суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють професійний розвиток (підвищення кваліфікації та перепідготовку) педагогічних працівників (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 6).

Контент-аналіз законодавчих актів і нормативно-правових документів у галузі освіти засвідчує, що вони визначають порядок професійного розвитку НПП, орієнтуючись на такі найбільш загальні його етапи, як: планування, реалізація та затвердження результатів з наступним урахуванням їх при проходженні за конкурсом з метою встановлення відповідності НПП займаній посаді (*Про Освіту*, 2017; *Про Професійний Розвиток*, 2012).

Порядок професійного розвитку НПП, включаючи порядок оплати підвищення кваліфікації, умови її здійснення і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 6). Так, процес підвищення кваліфікації НПП регламентується Порядком підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою КМУ від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» (*Порядок Підвищення*, 2019), порядок наукового стажування – Методичними рекомендаціями МОН України від 4 грудня 2020 р. (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 3).

Порядок оплати визначає джерела фінансування, серед яких можуть бути: засновник закладу освіти; заклад освіти, в якому працює НПП (ЗВО отримує кошти на підвищення кваліфікації НПП і розподіляє їх за рішенням вченої ради); науково-педагогічний працівник (ваучерна модель «гроші ходять за педагогом»); інші фізичні та юридичні особи (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 5). Обсяг коштів, що додатково виділяються з державного бюджету та місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних праців-

ників державних ЗВО, не може бути меншим 2 % фонду заробітної плати цих працівників (*Про Освіту*, 2017, Ст. 78, п. 8). Фінансування витрат, пов'язаних із науковим стажуванням, може здійснюватися за рахунок коштів наукової установи (закладу вищої освіти), що направляє особу на наукове стажування, коштів, передбачених у Державному бюджеті України за відповідною бюджетною програмою, грантів, коштів сторони, що приймає, та інших джерел, не заборонених законодавством (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 4, 5, 6, 8).

Умови професійного розвитку НПП закладів вищої та післядипломної освіти під час підвищення кваліфікації стосуються:

1) системи освіти, в якій відбувається професійний розвиток НПП: формальна / неформальна / інформальна освіта (*Про Освіту*, 2017, Ст. 27, п. 3);

2) форми, в якій він відбувається (без відриву від виробництва / з відривом від виробництва): інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, очно-заочна, очно-дистанційна, дистанційна, мережева); дуальна; на робочому місці, на виробництві або поєднання різних форм (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 7).

3) періодичності й тривалості підвищення кваліфікації та стажування – не рідше одного разу на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати. При цьому термін стажування не може перевищувати двох років (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 4, 5, 6, 8);

4) місця проведення підвищення кваліфікації та стажування: українські та зарубіжні ЗВО, наукові установи або заклад освіти, в якому працюють НПП (*Порядок Підвищення*, 2019, п. 22);

5) обсягу підвищення кваліфікації: він не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС (*Про Освіту*, 2017, Ст. 27, п. 3; *Порядок Підвищення*, 2019, п. 23). Підвищення кваліфікації для НПП може проходити за накопичувальною системою, що передбачає можливість урахувати обсяги підвищення кваліфікації чи інших видів професійного удосконалення, які визнаються як підвищення кваліфікації і які здійснювалися науково-педагогічним працівником будь-коли впродовж міжтестатійного періоду. Обсяги обов'язкового підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО вперше призначених на посади визначаються вченою радою ЗВО (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 5);

6) вільного вибору освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої

діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації, стажування та перепідготовку НПП (*Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 1);

7) гарантій НПП, зокрема,

– збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати на час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу (в обсязі, визначеному законодавством) та зарахування періоду наукового стажування до наукового стажу НПП (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 4, 5, 6, 8);

– користування бібліотекою, навчальною, науковою, виробничою, культурною, спортивною, побутовою, оздоровчою інфраструктурою закладу освіти та послугами його структурних підрозділів у порядку, встановленому закладом освіти відповідно до спеціальних законів; доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності (*Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 1).

Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників затверджується Кабінетом Міністрів України (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 6) і забезпечує реалізацію права НПП на справедливе та об'єктивне оцінювання їхньої професійної діяльності (*Про Освіту*, 2017, Ст. 54, п. 1). Так, результати підвищення кваліфікації у закладах формальної освіти (заклади освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою) не потребують окремого визнання і підтвердження (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 2).

Результати підвищення кваліфікації у системі неформальної освіти (інші суб'єкти освітньої діяльності, фізичні та юридичні особи за вибором НПП) визнаються окремим рішенням вченої ради ЗВО (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 2). При цьому рада сама встановлює умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктах (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 8).

Результати підвищення кваліфікації НПП шляхом інформальної освіти (самоосвітня діяльність) також визнаються рішенням вченої ради ЗВО за окремою процедурою (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 8).

Згідно з п. 4 Ст. 59 ЗУ «Про освіту» (2017) «Підвищення кваліфікації є необхідною умовою атестації педагогічного працівника та враховується під час обрання за конкурсом на посаду науково-педагогічного працівника» (Ст. 59, п. 4).

Інституційне забезпечення професійного розвитку НПП регламентується ЗУ

«Про освіту» (2017), Методичними рекомендаціями для професійного розвитку науково-педагогічних працівників (2020), Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (2019) і орієнтується на 2 основні форми професійного розвитку, які реалізують головні напрями професійної діяльності НПП (освітній і науковий), а саме: **підвищення кваліфікації і наукове стажування** (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 14).

Згідно з «Методичними рекомендаціями для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» (2020) вчені ради закладів вищої та післядипломної освіти самостійно визначають організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації НПП, які працюють за основним місцем роботи (с. 8), але, як правило, **підвищення кваліфікації** НПП передбачає на інституційному рівні:

– планування та узгодження графіку відповідних заходів на рівні базового структурного підрозділу (кафедри, факультету, інституту, ЗВО) (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 4);

– вивчення їх пропозицій щодо видів, форм і суб'єктів забезпечення підвищення професійного рівня НПП (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 3), орієнтовних строків і програми підвищення кваліфікації, в якій зазначено обсяг годин, види, форми підвищення кваліфікації, іншу інформацію, визначену закладом освіти (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 3; *Методичні Рекомендації*, 2020, с. 7);

– складання проекту річного плану підвищення кваліфікації НПП та узгодження його з відповідними структурними підрозділами, затвердження цього документу на засіданні вченої ради закладу вищої освіти з наступним оприлюдненням його на офіційному вебсайті ЗВО (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 3; *Методичні Рекомендації*, 2020, с. 7). На підставі затвердженого плану здійснюється виділення бюджетних коштів на підвищення кваліфікації НПП, а також використання для цього коштів спеціального фонду ЗВО та інших джерел, не заборонених законодавством;

– обрання НПП чи вченою радою суб'єкта підвищення кваліфікації на основі критеріїв відкритості й достовірності інформації про його діяльність з підвищення кваліфікації, наявності відповідних програм та якості надання освітніх послуг (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 6) або розроблення і затвердження на засіданні вченої ради програми підвищення кваліфікації НПП у своєму ЗВО (за виключенням

структурного підрозділу, в якому він працює, тобто безпосереднього місця роботи) (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 6-7);

– проходження підвищення кваліфікації з урахуванням зазначених вище умов;

– подання науково-педагогічним працівником протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації до вченої ради ЗВО клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації, документу про проходження підвищення кваліфікації та відповідного звіту. Факт підвищення кваліфікації НПП підтверджується також актом про надання послуги з підвищення кваліфікації, який складається в установленому законодавством порядку, підписується керівником закладу освіти або уповноваженою ним особою та суб'єктом підвищення кваліфікації. Такий акт є підставою для оплати послуг суб'єкта підвищення кваліфікації згідно з укладеною угодою щодо підвищення кваліфікації (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 7; *Порядок Підвищення*, 2019, п. 36).

Під час підвищення кваліфікації НПП шляхом інформальної освіти результати підвищення кваліфікації подаються до вченої ради у вигляді звіту за формою, визначеною ЗВО, або творчої роботи, персонального розроблення електронного освітнього ресурсу тощо, які оприлюднюються на вебсайті закладу вищої освіти та/або в електронному портфоліо НПП (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 8):

– розгляд протягом місяця з дня подачі клопотання чи результатів самоосвітньої діяльності НПП та затвердження на засіданні вченої ради ЗВО результатів підвищення кваліфікації НПП. Для визнання результатів підвищення кваліфікації вчена рада заслуховує звіт НПП щодо якості виконання програми підвищення кваліфікації, результатів підвищення кваліфікації, дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації умов договору. На цій основі вчена рада приймає рішення про визнання чи невизнання результатів підвищення кваліфікації. У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації вчена рада може надати рекомендації НПП щодо повторного підвищення кваліфікації в інших суб'єктів та/або прийняти рішення щодо неможливості подальшого включення такого суб'єкта підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації ЗВО до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 3; *Методичні Рекомендації*, 2020, с. 10);

– видання документу про підвищення кваліфікації НПП, які проходили його за

основним місцем роботи у цьому ж ЗВО; визнання результатів підвищення кваліфікації НПП, здобутих на базі інших суб'єктів підвищення кваліфікації та урахування їх під час обрання НПП на посади за конкурсом чи укладення з ними трудового договору (*Про Вищу Освіту*, 2014, Ст. 60, п. 5, пп. 2; *Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 4).

Стажування науково-педагогічних працівників ЗВО визначається у методичних рекомендаціях МОН України як основний складник їхнього професійного розвитку (*Методичні Рекомендації*, 2020, с. 14). Воно може здійснюватися в закладі освіти за місцем роботи працівника, іншому закладі освіти або науковій установі. Керівником такого стажування призначається науково-педагогічний чи науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах науково-педагогічних чи наукових працівників. Стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників у інших суб'єктів підвищення кваліфікації здійснюється під керівництвом працівника, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію (далі – керівник стажування). Оплата праці керівника стажування у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визначається такими суб'єктами підвищення кваліфікації самостійно або на підставі укладених договорів про стажування педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Один день стажування оцінюється у 6 годин або 0,2 кредиту ЄКТС (*Порядок Підвищення*, 2019, п. 11, абз. 7, 8, 9).

Інституційне забезпечення наукового стажування НПП передбачає:

– розгляд вченою радою закладу вищої освіти подання щодо направлення його на наукове стажування на запрошення українського / зарубіжного ЗВО чи наукової установи (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 1);

– прийняття вченою радою рішення щодо направлення науково-педагогічного працівника на наукове стажування за його ініціативою або за ініціативою ЗВО, де він працює (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34 п. 2);

– під час прийняття на стажування науково-педагогічного працівника з іншого ЗВО вченою радою призначається керівник стажування з числа науково-педагогічних чи педагогічних працівників, які працюють у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, мають науковий ступінь та/або вчене звання, не менше 10

років досвіду роботи на посадах науково-педагогічних чи наукових працівників та відповідний досвід роботи і кваліфікацію. Оплата праці керівника стажування в інших суб'єктів підвищення кваліфікації визначається цими суб'єктами самостійно або на підставі укладених договорів (*Методичні рекомендації*, 2020, с. 10-11);

– укладання договору між керівником закладу вищої освіти, науково-педагогічний працівник якого направляється на стажування, та суб'єктом надання освітніх послуг в Україні чи за кордоном про прийняття НПП на наукове стажування із обов'язковим зазначенням джерела фінансування. За пропозицією однієї зі сторін договору, до нього можуть вноситися зміни (уточнення) шляхом укладання відповідної додаткової угоди (додатка до угоди) *Порядок Підвищення*, 2019, п. 11, абз. 4);

– розроблення і затвердження суб'єктом надання освітніх послуг індивідуальної програми стажування, в якій відображається інформація щодо обсягу програми, очікуваних результатів навчання, іншої інформації, що стосується проходження стажування НПП. Ця програма є додатком до укладеного договору;

– реалізація програми стажування зі збереженням за науково-педагогічним працівником основного місця роботи під час наукового стажування (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 7);

– подання науково-педагогічним працівником керівникові ЗВО чи наукової установи, що направив їх на наукове стажування, письмового звіту про результати стажування та виконання завдання протягом місяця після завершення наукового стажування (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 9);

– затвердження звіту вченою радою закладу вищої освіти або вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи і прийняття рішення про прирівнювання наукового стажування до підвищення кваліфікації (*Про Наукову і Науково-технічну*, 2015, Ст. 34, п. 9).

Окрім наукового стажування, рішенням вченої ради можуть бути визнані як підвищення кваліфікації такі **окремі види професійного удосконалення** НПП, як участь у програмах академічної мобільності, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти (*Методичні рекомендації*, 2020, с. 4). Процедура їх зарахування, затвердження результатів та визначення обсягу підвищення кваліфікації також визначається вченою радою ЗВО. МОН України рекомендує визнавати як підви-

щення кваліфікації 1 кредит ЄКТС на рік для програми академічної мобільності та інформальної освіти, а для наукового стажування зараховувати 1 кредит ЄКТС на тиждень (*Методичні рекомендації*, 2020, с. 10-11).

Аналіз законодавчих актів і нормативно-правових документів, що регламентують професійний розвиток НПП в Україні, дозволяє виявити їх сильні й слабкі сторони.

Так, безперечним позитивом українського освітнього законодавства є те, що воно унормовує й чітко прописує на загальнодержавному та інституційному рівнях порядок, умови, суб'єктів і механізми його реалізації, визначаючи єдині критерії й алгоритми необхідних дій щодо планування, проведення, моніторингу й оцінки якості цього процесу. Утім, на нашу думку, поняттєво-категоріальний апарат освітнього законодавства потребує посилення системних зв'язків та вибудовування ієрархії понять, що характеризують професійний розвиток науково-педагогічних працівників у системі освіти дорослих.

Так, у Ст. 18, п. 10 ЗУ «Про освіту» (2017) безперервний професійний розвиток розглядається як складник освіти дорослих, нарівні з такими іншими складниками, як «післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси підготовки та/або підвищення кваліфікації, будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою» (Ст. 18, п. 10). Водночас це формулювання потребує уточнення, що зумовлено поєднанням нерядоположних понять, адже **безперервний професійний розвиток** – «це безперервний **процес навчання та вдосконалення** професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти» (*Про Освіту*, 2017, Ст. 18, п. 10), а **післядипломна освіта** – це **освітня галузь, система**, в якій відбувається процес безперервного професійного розвитку. **Професійне навчання працівників, підвищення їх кваліфікації є видами** безперервного професійного розвитку, що реалізуються у системі післядипломної освіти, а їх **організаційними формами** виступають **курси підготовки та/або підвищення кваліфікації**, а також будь-які інші форми, передбачені законодавством у системах формальної, неформальної та інформальної освіти (**навчальні курси, курси перепідготовки, стажування, тренінги, проекти, освітні програми, самоосвіта тощо**).

Нерозмежованість і неструктурованість цих понять у цілісну систему зумовлює плутанину у визначенні пов'язаних із ними положень закону. Наприклад, у назві й змісті Ст. 59 поняття «професійний розвиток» і «підвищення кваліфікації» вживаються як рівноцінні за змістом, але професійний розвиток пов'язується із «постійною самоосвітою, участю у програмах підвищення кваліфікації та будь-якими іншими видами і формами професійного зростання» (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 1), а підвищення кваліфікації з «навчанням за освітньою програмою, стажуванням, участю у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо» (*Про Освіту*, 2017, Ст. 59, п. 2). На нашу думку, таке розмежування є не зовсім правомірним, оскільки усі визначені у цьому пункті форми й види підвищення кваліфікації забезпечують професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників та зумовлюють у результаті певний його рівень. Взагалі, поняття «професійний розвиток» є набагато ширшим і виступає загальним для усіх інших понять, з якими взаємодіє у змісті законів, що його стосуються: і для «підвищення кваліфікації», і для «професійного навчання», і для «стажування», і для «участі в освітніх програмах та проєктах», і для «самоосвіти», оскільки саме під час їх здійснення й відбувається професійний розвиток науково-педагогічних і педагогічних працівників, а досягнутий рівень цього розвитку становить собою результат реалізації цих форм освітньої діяльності.

В останніх нормативно-правових документах МОН України здійснено вдалу спробу узгодити між собою поняття, пов'язані з професійним розвитком НПП. Зокрема, у Методичних рекомендаціях для професійного розвитку НПП (2020) зазначено, що «складовими професійного розвитку НПП є підвищення кваліфікації та стажування, яке, за рішенням вченої ради ЗВО, може бути прирівняним до підвищення кваліфікації (с. 4), а у Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (2019) професійний розвиток НПП розглядається як мета підвищення їхньої кваліфікації (п. 3). У цьому ж документі визначено основні види підвищення квалі-

фікації: навчання за програмою підвищення кваліфікації, зокрема участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо; стажування; окремі види діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) (*Порядок Підвищення*, п. 6, 26].

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Узагальнення викладеного у статті зумовлює такі висновки:

– значення професійного розвитку науково-педагогічних працівників у нарощуванні людського потенціалу України полягає в тому, що завдяки неперервному професійному удосконаленню вони оволодівають найновішими науковими здобутками та інноваціями і, трансформуючи їх у зміст та організаційні форми вищої освіти, забезпечують їх інноваційність та відповідність актуальним професійним потребам особистості й перспективним соціальним потребам суспільства;

– основними тенденціями професійного розвитку науково-педагогічних працівників у системі вищої освіти України є: посилення інституційної автономії університетів щодо реалізації цього процесу й урахування його результатів; покладання прийняття основних рішень щодо управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників на вчені ради університетів; перетворення НПП на реальних суб'єктів власного професійного розвитку, розширення їх прав та гарантій щодо обрання виду, форми, обсягу, місця, порядку його проведення тощо;

– визначення нормативно-правовими освітніми документами основними складниками професійного розвитку НПП підвищення кваліфікації і наукового стажування (*Методичні рекомендації*, 2020, с. 14) закономірно відображає визнання на загальнодержавному рівні значення наукового й освітнього складників у професійній діяльності НПП і необхідності їх постійного удосконалення.

Перспективи подальших наукових пошуків пов'язані з аналізом систем професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів у контексті розширення інституційної автономії.

Список використаних джерел

- Доповідь про стан людського розвитку за 2019 рік. Програма розвитку ООН. (2019). Відновлено з https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/HDR/hdr_2019_overview_-_ukrainian.pdf
- Луговий, В. (2020). Вища освіта України: проблеми якості. *Освіта і суспільство*, 10, 9–10.
- Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Наказ МОН України від Грудня 4 2020, № 1504. (2020). Відновлено з http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf
- Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. (2016). Київ: Педагогічна думка. Відновлено з <http://lib.iitta.gov.ua/166230/>
- Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Указ Президента від Червня 25 2013, № 344/2013. (2013). Відновлено з <http://vnz.org.ua/dokumenty/spysok/4075-ukaz-prezydenta-ukrayiny-vid-25-cheravnja-2013-roku-3442013>
- Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова КМУ від Серпня 21 2019, № 800. (2019). Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- Про вищу освіту. Закон України від Липня 1 2014, № 1556-VII. (2014). Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18>
- Про наукову і науково-технічну діяльність. Закон України від Листопада 26 2015, № 848-VIII. (2015). Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
- Про освіту. Закон України від Вересня 5 2017, № 2145-VIII. (2017). Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>
- Про професійний розвиток працівників. Закон України від Січня 12 2012, № 4312-VI. (2012). Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>
- Римське Міністерське Коюніке. (2020, Листопад 19). Рим. Відновлено з <https://erasmusplus.org.ua/povunpu/3131-bologna-conference-in-rome-19-nov-2020.html>
- Скиба, Ю. (Ред.), Жабенко, О., Муромець, В., Регейло, І., Чорнойван, Г., & Ярошенко, О. (2020). *Теоретичні основи розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів України у контексті розширення інституційної автономії* (препринт, аналітичні матеріали). (Ч. 1). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України.
- Стратегія людського розвитку. Указ Президента України від Червня 2 2021, № 225/2021. (2021). Відновлено з <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>
- Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки (проект). (2020). Відновлено з http://www.reform.org.ua/proj_edu_strategy_2021-2031.pdf
- Ярошенко, О. (Ред.), Дівінська, Н., Дяченко, Н., Жабенко, О., Регейло, І., Скиба, Ю., & Чорнойван, Г. (2018a). *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* (препринт, аналітичні матеріали). (Ч. 2). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України.
- Ярошенко, О. (Ред.), Дівінська, Н., Дяченко, Н., Жабенко, О., Регейло, І., Скиба, Ю., & Чорнойван, Г. (2018b). *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки*. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України.
- Ярошенко, О. Г. (Ред.), Жабенко, О. В., Скиба, Ю. А., Дівінська, Н. О., Регейло, І. Ю., & Чорнойван, Г. П. (2020). *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки*. Київ: Прінтеко.

References

- Dopovid pro stan liudskoho rozvytku za 2019 rik [The report on the state of human development for 2019]. Prohrama rozvytku OON – UN Development Program. (2019). Retrieved from https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/HDR/hdr_2019_overview_-_ukrainian.pdf
- Luhovyi, V. (2020). Vyshcha osvita Ukrainy: problemy yakosti [Higher education in Ukraine: quality problems]. *Osvita i suspilstvo*, 10, 9–10.
- Metodychni rekomendatsii dlia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv. Nakaz MON Ukrainy vid Hrudnia 4, 2020, № 1504 [Methodical recommendations for professional development of scientific and pedagogical workers. Order of the Ministry of Science and Education of Ukraine of December 4, 2020, No. 1504]. (2020). Retrieved from http://puet.edu.ua/sites/default/files/1_9-611.pdf
- Natsionalna dopovid pro stan i perspektivy rozvytku osvity v Ukrainy [National report on the state and prospects of education in Ukraine]. (2016). Kiyv: Pedagogichna Dumka. Retrieved from <http://lib.iitta.gov.ua/166230/>
- Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku. Ukaz Prezydenta vid Chervonia 25, 2013, № 344/2013 [National strategy for the development of education in Ukraine for the period up to 2021. Decree of the President of June 25, 2013, No. 344/2013]. (2013). Retrieved from <http://vnz.org.ua/dokumenty/spysok/4075-ukaz-prezydenta-ukrayiny-vid-25-cheravnja-2013-roku-3442013>

- Poriadok pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv*. Postanova KМУ vid Serpnia 21 2019, № 800 [The order of advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical workers. Resolution of the Cabinet of Ministers of August 21, 2019, No. 800]. (2019). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- Pro vyshchu osvitu*. Zakon Ukrainy vid Lypnia 1, 2014, № 1556-VII [On higher education. Law of Ukraine of July 1, 2014, No. 1556-VII]. (2014). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18>
- Pro naukovu i naukovo-tekhnichnu diialnist*. Zakon Ukrainy vid Lystopada 26 2015, № 848-VIII [On the scientific and scientific-technical work. Law of Ukraine of November 26, 2015, No. 848-VIII]. (2015). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
- Pro osvitu*. Zakon Ukrainy vid Veresnia 5 2017, № 2145-VIII [On education. Law of Ukraine of September 5, 2017, No. 2145-VIII]. (2017). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>
- Pro profesiynyi rozvytok pratsivnykiv*. Zakon Ukrainy vid Sichnia 12 2012, № 4312-VI [On the professional development of employees. Law of Ukraine of January 12, 2012, No. 4312-VI]. (2012). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>
- Rymske Ministerske Komuniké* [Roman Ministerial Communiqué. (2020, November 19)]. Rym. Retrieved from <https://erasmusplus.org.ua/novyny/3131-bologna-conference-in-rome-19-nov-2020.html>
- Skyba, Yu. (Ed.), Zhabenko, O., Muromets, V., Reheilo, I., Chornoivan, H., & Yaroshenko, O. (2020). *Teoretychni osnovy rozvytku naukovo-pedahohichnogo potentsialu univertsytetiv Ukrainy u konteksti rozshyrennia instytutysiinoi avtonomii* (preprint, analytical materials) [Theoretical bases of the development of scientific and pedagogical potential of the universities of Ukraine in the context of the institutional autonomy expansion (preprint, analytical materials)]. (Ch. I). Kyiv: Instytut vyshchoi osvity NAPN Ukrainy.
- Stratehiia liudskoho rozvytku*. Ukaz Prezidenta Ukrainy vid Chervnia 2 2021, № 225/2021 [Human development strategy. Decree of the President of Ukraine of June 2, 2021, No. 225/2021]. (2021). Retrieved from <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>
- Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2021-2031 roky (proiekt)* [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021-2031 (project)]. (2020). Retrieved from http://www.reform.org.ua/proj_edu_strategy_2021-2031.pdf
- Yaroshenko, O. (Ed.), Divinska, N., Diachenko, N., Zhabenko, O., Reheilo, I., Skyba, Yu., & Chornoivan, H. (2018). *Teoretychni osnovy i tekhnolohiia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv univertsytetiv v umovakh intehtratsii vyshchoi osvity i nauky* (preprint, analytical materials) [Theoretical bases and technology of professional development of scientific and pedagogical university workers under the conditions of integration of higher education and science (preprint, analytical materials)]. (Ch. 2). Kyiv: Instytut vyshchoi osvity NAPN Ukrainy.
- Yaroshenko, O. (Ed.), Divinska, N., Diachenko, N., Zhabenko, O., Reheilo, I., Skyba, Yu., & Chornoivan, H. (2018). *Teoretychni osnovy i tekhnolohiia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv univertsytetiv v umovakh intehtratsii vyshchoi osvity i nauky* [Theoretical bases and technology of professional development of scientific and pedagogical university workers under the conditions of integration of higher education and science]. Kyiv: Instytut vyshchoi osvity NAPN Ukrainy.
- Yaroshenko, O. H. (Ed.), Zhabenko, O. V., Skyba, Yu. A., Divinska, N. O., Reheilo, I. Yu., & Chornoivan, H. P. (2020). *Teoretychni osnovy i tekhnolohiia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv univertsytetiv v umovakh intehtratsii vyshchoi osvity i nauky*. [Theoretical bases and technology of professional development of scientific and pedagogical university workers under the conditions of integration of higher education and science]. Kyiv: Printeko.

Стаття надійшла до редакції 25.11.2021

Otych O.

Отиц О.

ORCID 0000-0003-2686-2832

ORCID 0000-0003-2686-2832

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1864045/olena-otych/>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1864045/olena-otych/>

Doctor of Pedagogical Sciences (Ed. D.), Professor,
Chief Researcher at the
Institute of Higher Education of the
National Academy of Educational Sciences of Ukraine
(Kyiv, Ukraine)

Докторка педагогічних наук, професорка,
головний науковий співробітник,
Інститут вищої освіти НАПН України
(м. Київ, Україна)

E-mail: ndi-direktor@ukr.net

E-mail: ndi-direktor@ukr.net