

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**ЧУПРИНА ЮЛІЯ АНАТОЛІЇВНА**

УДК 349.2:37.018.46-057.4

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК**  
**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

12.00.05 «Трудове право;  
право соціального забезпечення»

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Харків – 2021**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор **Ярошенко Олег Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, завідувач кафедри трудового права, член-кореспондент НАПрН України.

#### **Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, доцент **Кутومانов Дмитро Євгенович**, комунальне підприємство «Міський інформаційний центр» Харківської міської ради, директор;

кандидат юридичних наук **Пижова Марина Олександрівна**, Міністерство освіти і науки України, заступник начальника відділу з питань кадрового забезпечення підвідомчих закладів та установ департаменту кадрового забезпечення.

Захист відбудеться «9» квітня 2021 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано «5» березня 2021 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Н. П. Матюхіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Ідея формування єдиного освітнього простору як інтегративної системи в інформаційному суспільстві зумовила зміну пізнавальної ситуації у науці, яка починає здобувати надмірну предметну різноманітність, пов'язану з неосяжною кількістю інформаційних потоків та з тим, що знання набуває нового значення в постіндустріальному суспільстві. Сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології спричинили появу нових методів пізнання і спілкування, суттєво оновили дослідницький арсенал, спрямований на вивчення природи, культури, суспільства.

У цих умовах набуває особливої гостроти питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників. З огляду на це у закладах вищої освіти виникла нагальна потреба у створенні умов для професійної компетентності, підвищення вимог до відповідальності викладачів за результати професійної діяльності та удосконалення процедур оцінювання рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників.

Вихідним положенням при формуванні системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників має стати усвідомлення мети створення такої системи, яка полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічної основи та організаційно-функціональної структури управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, емпіричного опису її складових та визначення місця в безперервній освіті, в розробці змістового, організаційного та методичного забезпечення процесу управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, що в результаті дасть високорозвинутого, компетентісно сформованого сучасного науково-педагогічного працівника.

Науково-теоретичним підґрунтям дослідження стали праці науковців у галузі трудового права: М. Г. Александрова, А. С. Барського, Ю. М. Бурягіної, Н. М. Вапнярчук, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, В. Л. Костюка, О. М. Кримської, О. Є. Луценко, О. С. Пашкова, К. М. Плєсньова, О. І. Процевського, А. М. Слюсара, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін. Проте ученими досліджувалися лише окремі аспекти професійного розвитку працівників, але не приділено увагу питанням професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Тому на часі дослідити особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників, з'ясувати проблеми правореалізації та запропонувати шляхи їх вирішення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота, виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, спрямована на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку наукових досліджень НАПрН України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р., Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р. і цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

**Мета й завдання дослідження.** Мета наукової роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати сутність та особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу у досліджуваній сфері.

Для досягнення вказаної мети було поставлено такі завдання:

- з'ясувати сутність професійного розвитку науково-педагогічних працівників;
- розкрити тенденції державної стратегії професійного розвитку науково-педагогічних працівників;
- охарактеризувати світові стандарти професійного розвитку науково-педагогічних працівників;
- розкрити специфіку професійного розвитку науково-педагогічних працівників;
- установити особливості механізму реалізації права на професійний розвиток науково-педагогічних працівників;
- визначити специфіку проходження підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників;
- окреслити шляхи вдосконалення професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

*Об'єкт дослідження* становлять правовідносини, що виникають у зв'язку професійним розвитком науково-педагогічних працівників.

*Предметом дослідження* є професійний розвиток науково-педагогічних працівників.

**Методи дослідження.** Для комплексного розкриття порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання відповідних висновків застосовано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукових пошуків взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню професійного розвитку науково-педагогічних працівників в його взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2). Функціональний метод став у пригоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків під час професійного розвитку науково-педагогічних працівників (підрозділи 3.1; 3.2). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства у питаннях, що стосуються правової регламентації професійного розвитку науково-педагогічних працівників як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно з метою аналізу зарубіжного досвіду професійного розвитку науково-педагогічних працівників (підрозділи 2.1; 2.2). У дисертації знайшли застосування також деякі інші наукові методи.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на всебічному вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується досліджуваних питань.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою працею, в якій проведено дослідження правового забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

*Уперше:*

– професійний розвиток науково-педагогічних працівників трактується як безперервний процес якісної зміни сукупності їх науково-педагогічних знань, умінь, навичок в сфері здійснення їх професійної діяльності, що призводить до творчої самореалізації науково-педагогічного працівника та підвищення результативності його роботи, а також передбачає розширення його особистісно ділових якостей, креативності, мотиваційної сфери та ціннісних орієнтацій, які

спрямовуються на позитивний розвиток науково-педагогічного працівника;

– доведено, що визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника має відбуватися автоматично, тобто шляхом подання свідоцтва (сертифіката чи іншого документа) про підвищення кваліфікації до відділу кадрів із внесенням в особову картку;

– аргументовано, що якщо науково-педагогічний працівник планує відвідати семінар тощо, то на практиці слід підготувати наказ про направлення на підвищення кваліфікації, а не у відрядження. Направлення працівника на навчання не є службовим відрядженням;

– обґрунтовано доцільність усім науково-педагогічним працівникам, які проходять підвищення кваліфікації на умовах власного (самостійного) фінансування, на час такого підвищення кваліфікації надавати навчальну відпустку;

– встановлено, що підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників має здійснюватися за програмами, які за змістом навчання поділяються на загальні і спеціальні.

*Удосконалено:*

– наукове бачення системи принципів професійного розвитку науково-педагогічних працівників: а) обов'язковості та безперервності професійного розвитку протягом здійснення науково-педагогічної діяльності; б) цілеспрямованості, прогностичності та випереджального характеру; в) інноваційності та практичної спрямованості; г) індивідуалізації та диференціації підходів до професійного розвитку; д) відкритості та академічної доброчесності; е) гарантованості фінансування професійного розвитку;

– розуміння того, що спеціальними програмами підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників мають стати програми, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до їх індивідуальних потреб і спеціальних потреб навчального процесу ЗВО. Зміст спеціальних програм підвищення кваліфікації має охоплювати питання галузевого спрямування науково-педагогічного працівника, що враховуватиме зміни, які відбуваються у правовому регулюванні за його спеціальністю.

*Набули подальшого розвитку:*

– наукова позиція, що слід створити електронний реєстр організацій, що мають право надавати послуги в сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, і розробити відповідний

електронний портал для отримання об'єктивної інформації кожним працівником і керівником освітньої сфери напередодні затвердження плану підвищення кваліфікації;

– науковий підхід щодо розроблення форми ваучера, який буде надаватися науково-педагогічному працівнику роботодавцем для здійснення процесу підвищення кваліфікації.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Правове регулювання управління персоналом», «Трудові спори», а також написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, підготовці студентами наукових робіт;

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації професійного розвитку науково-педагогічних працівників;

– у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України, місцевого самоврядування, професійних спілок, громадських організацій.

**Апробація результатів дослідження.** Обговорення наукових результатів, отриманих у процесі написання дисертації, здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції автора доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Юридична осінь 2018 року» (Харків, 14 листопада 2018 р.), «Юридична осінь 2019 року» (м. Харків, 29 листопада 2019 р.), «Юридична осінь 2020 року» (м. Харків, 23 листопада 2020 р.) і «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.), а також круглому столі «Цифрові трансформації України 2020: виклики та реалії» (м. Харків, 18 верес. 2020 р.).

**Структура дисертації.** Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (198 найменувань) та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 179 сторінок. Обсяг основного тексту – 156 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

**Розділ 1 «Загально-теоретична правова природа професійного розвитку науково-педагогічних працівників»** містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 *«Професійний розвиток науково-педагогічних працівників: поняття, значення, функції та принципи»* розглянуто сутність професійного розвитку науково-педагогічних працівників з точки зору психології та педагогіки вищої школи, а також трудового права; з'ясовано та розкрито зміст функцій та принципів професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Констатується, що головними завданнями професійного розвитку науково-педагогічних працівників є: забезпечення ефективного виконання функціональних обов'язків; підвищення гнучкості управління і придатності до інновацій; просування та зростання кар'єрного росту; підвищення фахового зростання, адаптація працівників до нових технологій; розширення компетентнісних можливостей, знань, умінь та навичок.

Цілеспрямована робота щодо професійного розвитку науково-педагогічних кадрів забезпечує такі позитивні зміни: (а) підвищуються загальнопедагогічні та спеціальні знання і вміння, відбувається їх актуалізація; (б) відбуваються зрушення в особистісному компоненті – мотивації професійної освіти та самоосвіти; (в) виникає адекватна самооцінка своєї професійної компетентності та особистісних якостей; (г) розкриваються творчі можливості, що відображається у їхній практичній діяльності; (д) розширюється загальна культура.

Аргументовано, що система професійного розвитку науково-педагогічних працівників базується на таких спеціальних принципах: (1) обов'язковості та безперервності професійного розвитку протягом здійснення науково-педагогічної діяльності; (2) цілеспрямованості, прогностичності та випереджального характеру; (3) інноваційності та практичної спрямованості; (4) індивідуалізації та диференціації підходів до професійного розвитку; (5) відкритості та академічної доброчесності;



(б) гарантованості фінансування професійного розвитку.

У підрозділі 1.2. «Тенденції державної стратегії професійного розвитку науково-педагогічних працівників в аспекті розвитку європейського освітнього простору» з'ясовано напрямки державної освітньої стратегії, висловлено авторську позицію щодо пріоритетних напрямків стратегії розвитку освіти в Україні та виокремлено напрямки вдосконалення професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів України.

Авторка дійшла висновку, що інноваційний розвиток України актуалізує проблему неперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників, адже підвищення рівня професійного розвитку науково-педагогічних кадрів значною мірою залежить від конкурентоспроможності та інноваційного потенціалу країни. В умовах реформування освітньої галузі важливого значення набуває інноваційна діяльність ЗВО та науково-педагогічних кадрів, яка характеризується системним експериментуванням, апробацією та застосуванням інновацій в освітньому процесі.

Доведено, що наразі у стратегії розвитку освітніх процесів в Україні на перший план має вийти ідея безперервної освіти. Неперервна науково-педагогічна освіта – це процес, яким передбачено: саморозвиток педагога, здійснення індивідуального вибору в освіті; успішність професійної самореалізації; опанування суміжних професій і галузей педагогічної діяльності на основі здобутої базової педагогічної освіти, необхідність опанування яких може бути зумовлена різними причинами; гнучкість і доступність освіти у часі й просторі; варіативність освіти (різноманітність форм і місць навчання) відповідно до потреб і можливостей тих, хто навчається; розширення спектру участі в різноманітних навчальних програмах (традиційних навчальних курсах – у межах навчальних закладів, так і програм академічної мобільності).

**Розділ 2 «Світові стандарти професійного розвитку науково-педагогічних працівників»** охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Міжнародно-правове регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників» проаналізовані міжнародні акти у сфері освітніх процесів.

Констатовано, що Україна виступає активним суб'єктом міждержавного співробітництва у царині професійного розвитку науково-педагогічних працівників, спрямованого на інтеграцію національної освітньої системи в міжнародний освітній простір.

Вагомий вплив на державну політику у сфері освіти справляють

міжнародно-правові документи, як невід'ємна складова національного законодавства України у відповідній царині. Міжнародне співтовариство освіти безапеляційно визнає пріоритетним напрямком соціально-економічного розвитку суспільства та держави. Саме під впливом міжнародних нормативно-правових актів стратегічною метою державної політики України у сфері професійного навчання визначено формування та постійне вдосконалення систем як формального, так і неформального навчання, забезпечення доступності та безперервності навчання.

Міжнародна політика у сфері професійного навчання має за свої стратегічні цілі його (а) доступність, (б) безперервність, а також (в) перманентне комплексне вдосконалення.

*У підрозділі 2.2. «Досвід правового регламентування професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах» з'ясовано особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників у Сполучених Штатах Америки, Великобританії, Канаді, Федеративній Республіці Німеччина, Франції, Фінляндії, Південній Кореї, Японії, Китайській Народній Республіці, Австралії.*

Аналіз розвитку провідних освітніх систем країн світу щодо системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників свідчить про стійкий взаємозв'язок цих процесів із процесами децентралізації управління місцевими громадами. Цей процес актуалізує питання формування стандартів професійного розвитку науково-педагогічних працівників у державах, в яких загальні вимоги відсутні, або трансформаційних змін у тих країнах, де вони запроваджені (приміром, США, Велика Британія, Канада та ін.). На підставі проведеного дослідження зроблено висновок, що форми і види підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників для переважної більшості країни є принципово схожими (семінари, навчальні курси, обговорення навчальних занять тощо)

Досвід зарубіжних країн засвідчує посилення тенденції диверсифікації професійного навчання науково-педагогічних кадрів. Апробовані у часі форми (лекції, семінари, практичні заняття, курси підвищення кваліфікації) професійного навчання активно доповнюються інноваційними (підготовка освітніх проектів, створення кейсів, тренінги тощо). Навчальні плани і програми професійного навчання науково-педагогічних працівників проходять процес максимальної індивідуалізації з врахуванням потреб як освітнього закладу, де працює особа, так і самого отримувача освітньої послуги. Для розвинутих національних освітніх систем характерним є посилення ролі технологій

дистанційного навчання.

**Розділ 3 «Система професійного розвитку науково-педагогічних працівників»** поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1. *«Основні складові професійного розвитку науково-педагогічних працівників»* доведено, що в умовах інноваційного розвитку економіки найбільш ефективною формою навчання є підвищення кваліфікації, що сприяє якісному виконанню працівниками своїх обов'язків, розширенню меж компетенції, можливості оволодіння новими функціональними обов'язками.

Наголошено на необхідності вдосконалення алгоритму підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, перегляду кількості годин і змістовного наповнення відповідних навчальних планів і програм, форм навчання, що використовуються. Щодо формування змісту навчання в процесі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, то необхідно уникати наповнення навчальних планів і програм інформацією з програм підготовки бакалаврів і магістрів в умовах вищих навчальних закладів. Зміст навчання потрібно скорегувати відповідно до індивідуального професійного профілю науково-педагогічного працівника.

Доведено, що на порядку денному постало питання створення електронного реєстру організацій, що мають право надавати послуги в сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і розробки відповідного електронного порталу для отримання об'єктивної інформації кожним працівником і керівником освітньої сфери напередодні затвердження плану підвищення кваліфікації.

Запропоновано розробити форму ваучера, який буде надаватися науково-педагогічному працівнику роботодавцем для здійснення процесу підвищення кваліфікації. Для всіх науково-педагогічних працівників, які проходять підвищення кваліфікації на умовах власного (самостійного) фінансування, на час такого підвищення кваліфікації слід надавати навчальну відпустку.

Доведено, що ключову роль в системі підготовки кваліфікованих науково-практичних працівників відіграє також стажування. Стажування здійснюється з метою вивчення передового досвіду, отримання організаторських навичок для виконання обов'язків по займаній або більш високій посаді. Наразі науково-педагогічні працівники проходять стажування в ЗВО, установах, організаціях та на підприємствах – як в Україні, так і за її межами.

У підрозділі 3.2. *«Додаткові складові професійного розвитку науково-педагогічних працівників»* установлено, що окремі види

діяльності науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Система самоосвітньої роботи науково-педагогічних працівників передбачає: поступового освоєння методів дослідницької діяльності; оволодіння методикою аналізу і засобами узагальнення свого та колективного досвіду; підбір раціональних форм та засобів засвоєння і збереження інформації; поточне і перспективне планування.

На підставі вивчення конкретних програм професійного розвитку науково-педагогічних працівників вітчизняних ЗВО, авторкою встановлено, що на практиці ЗВО передбачають доволі широкий спектр інших видів діяльності, які можуть визнаватися як професійний розвиток науково-педагогічного працівника.

Зазначається, що самоосвіта – це самостійно надбані знання з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб закладу, в якому працює педагог. Відмінною рисою самоосвіти педагога є те, що результатом такої роботи виступає ефект розвитку студентів, а не лише власне самовдосконалення в особистому та професійному планах.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі шляхом аналізу українського законодавства, практики його застосування, теоретичного осмислення праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань встановлено особливості професійного розвитку науково-педагогічних працівників, а також сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання досліджених питань у зазначеній сфері.

1. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників є безперервним процесом якісної зміни сукупності науково-педагогічних знань, умінь, навичок у сфері здійснення їх професійної діяльності, що призводить до творчої самореалізації науково-педагогічного працівника та підвищення результативності його роботи, а також передбачає розширення особистісно ділових якостей, креативності, мотиваційної сфери та ціннісних орієнтацій, які спрямовуються на особистісний розвиток науково-педагогічного працівника.

2. Система професійного розвитку науково-педагогічних працівників ґрунтується на таких спеціальних принципах:

– обов'язковості та безперервності професійного розвитку протягом здійснення науково-педагогічної діяльності;

– цілеспрямованості, прогностичності та випереджального характеру;

– інноваційності та практичної спрямованості;

– індивідуалізації та диференціації підходів до професійного розвитку;

– відкритості та академічної доброчесності;

– гарантованості фінансування професійного розвитку.

3. Загальною проблемою для національних освітніх систем багатьох країн є створення у разі потреби і вдосконалення механізмів фінансового забезпечення підвищення кваліфікації. Особливо це стосується країн, де процеси децентралізації тільки починають набирати силу, зокрема в Україні. Особливої уваги потребує проблема дотримання фінансової справедливості щодо надання відповідних освітніх послуг освітянам у різних місцевих громадах.

4. Законодавчий припис щодо процедури визнання окремим рішенням вченої ради результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників «в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб» є ускладненим та суперечливим, оскільки спричинить чимало проблем на практиці, бо якщо науково-педагогічному працівнику надавати право самостійно обирати у яких «інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб» підвищувати свою кваліфікацію, то не можна ставити питання про визнання чи не визнання цих результатів. До того ж постає питання – які підстави для не визнання таких результатів? Ми переконані, що визнання результатів підвищення кваліфікації науково-практичного працівника має відбуватися автоматично, тобто шляхом подання свідоцтва (сертифіката чи іншого документа) про підвищення кваліфікації до відділу кадрів із занесенням в особову картку. Головною вимогою до підвищення кваліфікації має бути те, що науково-педагогічний працівник підвищував кваліфікацію за своїм фаховим (галузевим) спрямуванням з тією метою, щоб здобуті (поглиблені) знання стали у пригоді під час викладання тих дисциплін, які веде цей педагог.

5. Сьогодні постало питання створення електронного реєстру організацій, що мають право надавати послуги в сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і розробки відповідного електронного порталу для отримання об'єктивної інформації кожним працівником і керівником освітньої сфери напередодні затвердження плану підвищення кваліфікації. Для реєстрації в електронному реєстрі й оприлюднення на порталі повинен існувати певний механізм, що підтверджуватиме повноваження відповідної організації. Необхідно також

вказувати спеціальності, за якими може проводитись підвищення кваліфікації, її орієнтовну ціну і форми. Бажано теж вказувати кадровий потенціал організації за конкретним напрямом і змістовні аспекти програми підвищення кваліфікації.

6. Доцільним є запровадження такого механізму фінансування процесу підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників: а) у нормативно-правових актах повинна бути чітко виписана кількість годин, яка гарантується державою для надання бюджетного фінансування; б) разі часткового бюджетного фінансування процесу підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і залучення інших джерел фінансування необхідно передбачити як механізм можливого відшкодування працівнику в разі використання ним своїх особистих коштів, так і механізм відносин із установами та організаціями, які будуть фінансувати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за власні кошти (наприклад, за рахунок певних грантових програм) або виступати спонсором науково-педагогічного працівника; в) необхідно розробити форму ваучера, який буде надаватися науково-педагогічному працівнику роботодавцем для здійснення процесу підвищення кваліфікації. При цьому надання ваучера повинно передбачати і створення форми звітності. Обсяги фінансування у ньому повинні відштовхуватися від мінімальної кількості годин, що дозволить науково-педагогічному працівнику пройти чергову атестацію. Разом із тим, якщо особою, яка підвищує кваліфікацію, будуть залучені додаткові кошти для свого професійного розвитку, це обов'язково повинно братися до уваги під час проходження атестації.

7. Якщо науково-педагогічний працівник планує відвідати семінар, на практиці слід підготувати наказ про направлення на підвищення кваліфікації, а не у відрядження. Направлення працівника на навчання, зокрема на семінар, не є службовим відрядженням.

8. Усім науково-педагогічним працівникам, котрі проходять підвищення кваліфікації на умовах власного (самостійного) фінансування, на час такого підвищення кваліфікації доцільно надавати навчальну відпустку.

9. Закон України «Про відпустки» варто доповнити статтею 152 такого змісту: «Відпустка у зв'язку з підвищенням кваліфікації» (назва): «Педагогічними і науково-педагогічними працівниками закладів освіти, які працюють в них за основним місцем роботи і проходять підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти на умовах самостійного фінансування надається відпустка у зв'язку з підвищенням кваліфікації (ч. 1). Тривалість такої відпустки зазначається

у заяві працівника про надання відпустки відповідно до плану (інформаційного повідомлення) про проходження такого підвищення кваліфікації (ч. 2)».

10. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників має здійснюватися за програмами, які за змістом навчання поділяються на загальні і спеціальні. Загальними програмами підвищення кваліфікації мають бути програми, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до загальних потреб освітнього процесу ЗВО. Зміст загальних програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів має охоплювати загальні питання педагогічної майстерності, зміни у законодавстві у сфері освіти, європейської та євроатлантичної інтеграції, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною мовою, а також цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-стична компетентність.

11. Спеціальними програмами підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників мають стати програми, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого фахового й життєвого досвіду та відповідно до їх індивідуальних потреб і спеціальних потреб навчального процесу закладу вищої освіти. Зміст спеціальних програм підвищення кваліфікації має охоплювати питання галузевого спрямування науково-педагогічного працівника, що враховуватиме зміни, які відбуваються у правовому регулюванні за його спеціальністю.

## **СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:*

1. Чуприна Ю. А. Деякі актуальні питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників в аспекті міжнародної співпраці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Випуск 1 (26), том 2. С. 41-44.

2. Чуприна Ю. А. Щодо питання форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Право та інноваційне суспільство*. 2019. № 1 (12). С. 99-103.

3. Чуприна Ю. А. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників: теоретичний аспект. *Правові новели*. 2020. №10/2020, том II.

C. 166-171.

4. Чуприна Ю. А. Досвід професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах. *Соціальне право*. 2020. Випуск 1. С. 135-141.

5. Чуприна Ю. А. Щодо питання форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Право та інновації*. 2020. №4 (32). С. 20-25.

6. Chupryna Y. System of professional development of scientific and pedagogical workers in the context of implementation of state policy in the field of adult education. *The scientific heritage*. 2020. VOL 5, No 56 P. 21-25. (Budapest, Hungary).

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дослідження:*

7. Чуприна Ю. А. Зарубіжний досвід Великобританії та США у питанні професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Юридична осінь 2018 року: зб. тез доп. та наук. повідомлень учасн. міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (м. Харків, 14 листопада 2018 р.)*. Харків, С. 504-508.

8. Чуприна Ю. А. Щодо поняття професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Юридична осінь 2019 року: зб. тез доп. та наук. повідомлень учасн. міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (м. Харків, 29 листопада 2019 р.)*. Харків, С. 630-633.

9. Чуприна Ю. А. Підвищення кваліфікації як форма професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Стратегії підприємницької діяльності в інтересах сталого розвитку малого і середнього інноваційного підприємництва: тези та доповіді за матеріалами II круглого столу*. Харків, 2020. С. 150-153.

10. Чуприна Ю. А. Щодо траєкторії професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Юридична осінь 2020: зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 23 листопада 2020 р.)* / Нац. юрид. універ. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2020. С. 224–226.

11. Чуприна Ю. А. Міжнародна співпраця в царині професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна: матеріали III міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, мол. учених*. Одеса, 2020. С.32-34.

**АНОТАЦІЯ**



**Чуприна Ю. А. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників.** – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти та науки України. – Харків, 2021.

У роботі доведено, що професійний розвиток науково-педагогічних працівників є безперервним процесом якісної зміни сукупності їх науково-педагогічних знань, умінь, навичок в сфері здійснення їх професійної діяльності, що призводить до творчої самореалізації науково-педагогічного працівника та підвищення результативності його роботи, а також передбачає розширення його особистісно ділових якостей, креативності, мотиваційної сфери та ціннісних орієнтацій, які спрямовуються на позитивний розвиток науково-педагогічного працівника.

Аргументується, що підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників має здійснюватися за програмами, які за змістом навчання поділяються на загальні і спеціальні. Загальними програмами підвищення кваліфікації мають бути програми, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до загальних потреб освітнього процесу ЗВО. Зміст загальних програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів має охоплювати загальні питання педагогічної майстерності, зміни у законодавстві у сфері освіти, європейської та євроатлантичної інтеграції, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною мовою, а також цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність.

Спеціальними програмами підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників має стати програми, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до їх індивідуальних потреб і спеціальних потреб навчального процесу ЗВО. Зміст спеціальних програм підвищення кваліфікації має охоплювати питання галузевого спрямування науково-педагогічного працівника, що враховуватиме зміни, які відбуваються у правовому регулюванні за його спеціальністю.

**Ключові слова:** професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, підвищення кваліфікації, стажування, академічна

мобільність, безперервна освіта, професійне навчання, професійне зростання.

## АННОТАЦІЯ

**Чуприна Ю. А. Професіональне розвиток науково-педагогічних працівників.** – *Кваліфікаційна наукова робота на правах рукопису.*

Дисертація на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2021.

В работе доказано, что профессиональное развитие научно-педагогических работников является непрерывным процессом качественного изменения совокупности их научно-педагогических знаний, умений, навыков в сфере осуществления их профессиональной деятельности, что приводит к творческой самореализации научно-педагогического работника и повышение результативности его работы, а также предусматривает расширение его личностно деловых качеств, креативности, мотивационной сферы и ценностных ориентаций, которые направляются на позитивное развитие научно-педагогического работника.

Аргументируется, что повышение квалификации научно-педагогических работников должно осуществляться по программам, которые по содержанию обучения делятся на общие и специальные. Общими программам повышения квалификации должны быть программы, целью которых является повышение уровня профессиональной компетентности участников профессионального обучения на основе ранее приобретенного профессионального и жизненного опыта и в соответствии с общими потребностями образовательного процесса УВО. Содержание общих программ повышения квалификации научно-педагогических кадров должна охватывать общие вопросы педагогического мастерства, изменения в законодательстве в сфере образования, европейской и евроатлантической интеграции, повышение уровня владения иностранным языком, который является официальным языком Совета Европы, государственным языком, а также цифровая, коммуникационная, инклюзивная, эмоционально-нравственная компетентность.

Специальными программами повышения квалификации научно-педагогических работников должны стать программы, целью которых является повышение уровня профессиональной компетентности участников профессионального обучения на основе ранее приобретенного профессионального и жизненного опыта и в соответствии с их индивидуальными потребностями и специальных потребностей учебного процесса УВО. Содержание специальных программ повышения квалификации должна включать вопросы отраслевого направления научно-педагогического работника, учитывать изменения, которые происходят в правовом регулировании по его специальности.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, научно-педагогические работники, повышения квалификации, стажировки, академическая мобильность, непрерывное образование, профессиональное обучение, профессиональный рост.

## SUMMARY

**Chupryna Yu. A. Professional growth of academic teaching employees.** – *Qualifying academic paper as manuscript.*

Thesis for the degree of Candidate of Science on specialty 12.00.05 «Labour Law; Law of Social Maintenance». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2021.

Academic teaching employees' professional growth is proved herein to be a continuous process of qualitative changes of their academic and pedagogical knowledge, skills, abilities in their professional activity, resulting in creative self-realization and higher efficient work, providing for the improvement of their personal practical qualities, creativity, motivational sphere and value orientations, aimed at the positive development of academic teaching employees.

The system of academic teaching employees' professional growth is determined to be based on the following special principles: 1) obligatory and continuity of professional growth during academic and pedagogical activity; 2) purposefulness, predictability and proactive nature; 3) innovation and practical orientation; 4) individualization and differentiation of approaches to professional growth; 5) openness and academic virtue; 6) guaranteed funding for professional growth.

The legislative provision on the recognition procedure by a decision of the Academic Council on the results of academic teaching employees'

professional growth "in other educational institutions, individuals and legal entities" is proved to be complicated and contradictory, so the author has expressed the opinion that the results of academic teaching employees' advanced training should be automatically recognized, i.e. by submitting an advanced training certificate (or other document) to the human resources department to be indicated in the personal record.

The main requirement for professional growth should be that the academic teaching employees would improve their skills in their professional (specialty) field in order to gain (deepen) knowledge useful in teaching their disciplines.

The issue was raised before the training plan approval regarding development of an electronic register of organizations entitled to provide services in the field of professional growth of academic teaching employees and an electronic portal with objective information for employees and heads of educational institutes. For registration in the electronic register and publication on the portal, a mechanism is required to confirm the organization's authority. The organization able to conduct advanced training, its forms and approximate price should specify specialties. The organization's slate of internal talent should be indicated in a particular area and substantive aspects of the training program.

The following mechanism is offered to introduce for financing the process of academic teaching employees' professional growth: (a) regulations should clearly state the number of hours guaranteed by the state to provide budgeted funding; (b) in the case of partial budgeted funding for the process of academic teaching employees' professional growth and attracted other funding sources, a mechanism for reimbursement for the employees' personal money spent and a mechanism for relations with institutions and organizations paying for advanced training of the academic teaching employees (for example, through certain grant programs) or sponsoring the academic teaching employees should be provided. Should financing be in the form of sponsorship, a tax benefit to the relevant organizations or private entrepreneurs should be provided; (c) a voucher to be provided to an academic teaching employee by an employer for the training process should be developed. In this case, the voucher should include a reporting form. The amount of funding should be based on the minimum number of hours, which allows the academic teaching employees to pass the regular certification. However, if employees under advanced training attract additional fund resources for their professional growth, this should be taken into account during the certification.

It is determined that if an academic teaching employee plans to

attend a seminar, an order should be issued to send such for advanced training, and not for a business trip. Sending an employee for training, in particular for a seminar, should not be considered as a business trip.

The paper contains proposals to provide educational leave for all academic teaching employees undergoing advanced training on the terms of their own (independent) funding.

It is justified that academic teaching employees' advanced training should be carried out according to programs divided into general and special according to the curriculum. General professional growth programs should be aimed at increasing the level of vocational training participants' professional competence basing on previous professional and life experience and according to the general requirements of the higher education institution's curriculum. The content of general training programs of vocational training for academic teaching employees should cover common issues of pedagogical skills, amendments in legislation in education and European and Euro-Atlantic integration, improvement of knowledge of foreign languages such as the official language of the Council of Europe, the state language, and digital, communication, inclusive, emotional and ethical competence.

Special programs for vocational training of academic teaching employees should be aimed at improving the level of vocational training attendants' professional competence basing on previous professional and life experience and according to their individual needs and special needs of the educational process. The content of special training programs should cover issues of academic teaching employees' sectoral orientation, which will consider changes in legal regulation in their specialty.

The practical significance of the obtained results is believed to be in application of the thesis provisions and conclusions in:

- researches – for further study and development of the issues raised, improvement of the legal regulation for academic teaching employees' professional growth;

- the education – when teaching the discipline "Labor Law", writing relevant chapters of textbooks, manuals, lecture courses, as well as when students prepare research papers;

- law-making – in reformation and improvement of the current labor legislation on the legal regulation of professional growth of academic teaching employees;

- law enforcement – in handling the above conclusions, recommendations and proposals by the Ukrainian public authorities, local governments, trade unions, NGOs.

**Key words:** professional growth, academic teaching employees,

advanced training, internship, academic mobility, continuing education, vocational training, professional growth.

Підписано до друку 02.03.2021 р. Формат 60х90/16  
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.  
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам. № 558.

Друкарня  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.