

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Пижова М. О.

ВСТУП

Сьогодні одним із найголовніших питань у вищій освіті є якість навчання, ми всі освітяни слідкуємо за освітньо-політичними новинами і реформами. Порядком денним вже не одного Міністра освіти і науки є зменшення кількості закладів освіти та підвищення якості освітнього процесу. Інноваційні методики навчання, сучасні освітні інструменти безумовно направлені саме на підвищення якості освітнього процесу.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про вищу освіту» якість вищої освіти – це відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості¹.

Із цього визначення, яке міститься в освітньому законі ми вже розуміємо роль викладача у підготовці якісних фахівців. Оскільки забезпечити відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти має саме викладач.

Звичайно у закладу вищої освіти має бути відповідна матеріально-технічна база для підготовки фахівців, розвиненні міжнародні зв'язки з іноземними закладами освіти, однак це буде все марно, якщо не буде того, хто буде якісно транслювати знання до студента, тобто викладача. Саме тому викладач має інвестувати (а ще краще разом із закладом вищої освіти) у свій професійний розвиток. Професійний розвиток викладача – це підґрунтя для якісного освітнього процесу. Викладацька робота вимагає постійної освіти та зростання, оскільки вона безпосередньо пов'язана з людським капіталом. Однак чи зобов'язаний викладач постійно підвищувати свій професійний рівень? Чи все ж таки це добровільне поривання і залежить від відповідальності і добросовісності тієї чи іншої людини?

У пункті 9 частини першої статті 57 Закону України «Про вищу освіту» сказано, що науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти всіх форм власності мають право на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п'ять років.

А в пункті 2 частини першої статті 58 Закону України «Про вищу освіту» визначено, що науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники

¹ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення 03.05.2023).

закладу вищої освіти зобов'язані підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію (для науково-педагогічних працівників).

Візьмемо за приклад дисципліну «Трудове право», і на основі аналізу викладачів трудового права проаналізуємо, чому право і обов'язок професійного розвитку викладача є двома сторонами однієї медалі. Так, безпосередні освітні відносини – це трансфер передачі знань від суб'єкта освітніх послуг до здобувача². Водночас, цей трансфер не відбудеться, якщо не буде відносин, які пов'язані з ними і, які, можна сказати, обслуговують освітні відносини. Важливе місце серед цих обслуговуючих відносин займають трудові. Освітні відносини є багатосторонніми, і тут важливо, для викладача контрагентом виступають:

1. здобувач освіти;
2. заклад вищої освіти;
3. професійна спільнота, бізнес, пересічні громадяни.

1. Вплив професійного розвитку викладача на студента

Ми всі прекрасно розуміємо, що сьогодні студент вже не такий, який був 10, 5 років тому і навіть не 2 роки тому. Дистанційна форма навчання зробила свої корективи: студенти масово стали працювати і суміщати навчання і роботу, навіть надаючи останній пріоритет, враховуючи, соціально-політичну ситуацію в країні. Працюючий студент вже більш усвідомлено задає собі питання чи той фах він обрав, отримавши в у себе в голові ствердну відповідь – починає аналізувати, чи задовольняє його освітній процес, чи цікаво йому подається інформація, і важливо, чи актуальна ця інформація. Сучасний студент критично ставиться і до викладача. Сьогодні авторитет викладача залежить від його професійної майстерності: як викладач працює над собою, які скіли прокачує постійно. Він має постійно працювати над своїм авторитетом.

Відповідно до частини першої статті 59 Закону України «Про освіту» професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації.³ Тобто професійний розвиток – це складний, багатомірний, багатofакторний процес, який

² Пижов О. М. Особливості освітніх відносин в предметній сфері правового регулювання. Приватне та публічне право. 2022. № 4. С. 15-21. URL: http://pp-law.in.ua/archive/4_2022/3.pdf

³ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n861> (дата звернення 03.05.2023).

включає в себе етапи, форми становлення і розвитку науково-педагогічного працівника як професіонала, його особистісні особливості та інше.⁴

Сьогодні викладач, говорячи студенту, що він має бути активним, пробувати себе у грантових програмах, що є різні форми здобуття освіти і набуття практичних навичок має це демонструвати. Оскільки сучасний студент відразу може задати питання викладачу: скільки Вами було написано грантових заявок? В яких науково-практичних проектах Ви брали участь? Коли Ви останній раз слухали лекцію/вебінар щодо новел у трудовому законодавстві?

Специфіка предмету трудового права полягає в тому, що процедурне трудове право, враховуючи розрізнену законодавчу базу, потребує постійного вивчення.

Яскравим прикладом є призупинення трудових відносин, яке з'явилося із прийняттям першого військового трудового закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу» стаття 13 у першій редакції звучала по одному: і для призупинення достатньо було однієї підстави: не можливість виконувати роботу чи не можливість надання роботодавцем цієї роботи (хоча і виникали суперечки) із прийняттям закону про оптимізацію трудових відносин стаття 13 отримала зовсім нову редакцію і підстави дві стали обов'язкові. Однак знову ж таки сама процедура оформлення призупинення трудових відносин є новою у національному трудовому праві.

Сьогодні питання трудових відносин постійно на порядку денному: викладач має постійно слідкувати за оновленням законодавства.

У вже згадуваній статті 59 Закону України «Про вищу освіту» детально окреслено лише одну форму професійного розвитку – це підвищення кваліфікації. Там зазначено, що підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо). Міністерством освіти і науки України (далі – МОН) розроблені Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, які затверджені наказом 04.12.2020 № 1504⁵) (далі – Методичні рекомендації), в яких зазначено, що основними складовими професійного розвитку науково-педагогічних працівників є підвищення кваліфікації та стажування.

Ми переконані, що на підвищенні кваліфікації професійний розвиток викладача не завершується. Так, окремою темою у цьому контексті є вміння

⁴ Чуприна Ю. А. Щодо питання форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. право та інновації. 2020 № 4 (32) с. 20-25 URL: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/668>

⁵ Наказ МОН «Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників» від 15.04. 2020 № 1504 URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5fd/8e5/df0/5fd8e5df039fc332033916.pdf>

написання проєктів, починаючи від окреслення актуальної теми до написання заявки. На практиці дуже часто зустрічається певний опір викладачів, які не прагнуть професійно розвиватися і причиною цього, як правило, є

- а) не бажанням,
- б) не віра, що можна виграти,
- в) не вміння написання заявок, відсутність досвіду,
- г) зверхність до кропіткої роботи написання заявок, поясненням того, що викладач і так має високі досягнення.

Саме тому постає цілком логічне питання, як же викладач, який не має досвіду написання проєктів може спонукати студента, якщо він сам не пройшов цей шлях. Такий викладач, який не вмотивований своїм професійним розвитком просто стає не цікавий студенту.

Ми відстоюємо точку зору, що над авторитетом викладача необхідно працювати щоденно, демонструючи постійний професійний розвиток. Професійний розвиток викладача полягає в тому, що він має постійно виходити із зони комфорту саме, що стосується його професійного середовища. Професійний розвиток може охоплювати читання лекцій іноземною мовою, консультація бізнес-проєкту, створення навчально-інформаційного продукту. Навіть написання наукової статті, яке може виходити за межі попередніх професійних пошуків. Це все має відбуватися у професійному житті викладача для того, щоб бути цікавим студентам. Цілком нормально, коли викладач чогось не знає сказати, але не припустимо для викладача не прагнути дізнатися самому і навчати своїх студентів.

2. Яким чином професійний розвиток викладача впливає на його взаємовідносини із закладом освіти?

Сьогодні в Україні діє правовий режим воєнного стану, ми вже пережили два секвести бюджету, обов'язком держави є забезпечення армії з метою перемоги та повернення всіх анексованих територій. Тому зрозумілими є скорочення витрат на освіту. Як результат оптимізація закладів вищої освіти – це не просто наше майбутнє, це вже наше сьогодні. Хочемо ми того чи ні, але це невідворотний процес. Вистоять ті заклади, які дають якісного студента, які конкурентоздатні, до яких вступають діти і більше того після навчання в яких студент виходить і відразу влаштовується на роботу, які співпрацюють з роботодавцями, постійно відслідковуючи ситуацію на ринку праці.

Для того, щоб це досягти таким закладам необхідні професійно якісні викладачі, які зможуть готувати таких студентів. Кількість закладів буде зменшуватися, а кількість викладачів, яким треба влаштуватися на роботу буде рости. І тут ми маємо говорити вже не в майбутньому часі, а в теперішньому. На практиці в деяких закладах вищої освіти вже викладачів перевели на 0.85, 0.75, 0.5 і це лише підтвердження раніше зазначеного.

Сьогодні ми говоримо, що успішний ЗВО – це фактично центр освіти, науки й культури. Динамічність соціально-економічного середовища, євроінтеграційні процеси, політико-правові реформи вимагають від

українських ЗВО мобільної та гнучкої взаємодії з економічною та соціокультурною сферою. І саме в цьому контексті професійний розвиток викладача постає на порядку денному, тому що саме такий викладач може забезпечити динамічність буття закладу вищої освіти.

Слід зауважити, що особливість професійного розвитку в закладі вищої освіти полягає в тому, що хоча університети є основними провайдерами безперервного професійного розвитку для інших професій, ця діяльність має відносно невеликий вплив на ритми інституційного життя. Влучно зауважує Клегг⁶ про, що прагнення академіків до особистої наукової діяльності не визнається жодною формалізованою схемою безперервного професійного розвитку, так само як і неформальне навчання не є частиною визнаних шляхів у рамках безперервного професійного розвитку. Основна частина професіоналів займається викладанням на рівні бакалаврату. Більша частина їхнього професійного часу присвячена основному завданню – викладанню. За такого сценарію вкрай важливо, щоб будь-яка схема безперервного професійного розвитку визнавала і враховувала це шляхом постійної фасилітації. Барнетт⁷ стверджує, що завжди існувала різниця між викладанням і дослідженнями, між масовізацією вищої освіти (яка зосереджена на викладанні) і генерацією знань/інноваціями (яка зосереджена на дослідженнях і науковій діяльності). Програми безперервного професійного розвитку в університетах загалом тяжіють до викладання-навчання. Однак у формуванні академічної ідентичності як формальне, так і неформальне навчання через конференції, спільні проекти, обмін викладачами, рецензування, наукові публікації, онлайн-дискусії та комунікації, серед іншого, має бути враховане в комплексній схемі професійного розвитку. Підвищення статусу та покращення якості послуг йдуть пліч-о-пліч. Іноді професіоналізм використовується як риторика в певній професії лише для того, щоб підвищити професійний статус і поліпшити умови праці⁸. Сакс⁹ вдало зазначає, що на те, як сприймається професіоналізм викладачів, вплинули три фактори: (а) зовнішній тиск, (б) суспільні дискурси та (в) науковий розвиток.

На що можна орієнтуватися під час вибудовування власної професійної траєкторії розвитку. Якщо ми звертаємося до національного законодавства, то це пункт 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (зі змінами). У цьому пункті перелічені досягнення у професійній діяльності, які зараховуються за останні п'ять років. Серед них, наприклад,

⁶ Clegg, S. (2003). Problematising ourselves: continuing professional development in higher education. *International Journal for Academic Development*, 8(1&2), 37-50.

⁷ Barnett, R. (2003). *Beyond All Reason: Living with Ideology in the University*. Buckingham: SRHE and Open University Press.

⁸ Hoyle, E. (2001). Teaching: prestige, status and esteem. *Educational Management Administration and Leadership*, 29(2), 139-152.

⁹ Sachs, J. (2003). *The Activist Teaching Profession*. Buckingham: Open University Press.

наявність не менше п'яти публікацій у періодичних наукових виданнях, що включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection; наявність виданого підручника чи навчального посібника (включаючи електронні) або монографії (загальним обсягом не менше 5 авторських аркушів), в тому числі видані у співавторстві (обсягом не менше 1,5 авторського аркуша на кожного співавтора); захист дисертації на здобуття наукового ступеня; проведення навчальних занять із спеціальних дисциплін іноземною мовою (крім дисциплін мовної підготовки) в обсязі не менше 50 аудиторних годин на навчальний рік; діяльність за спеціальністю у формі участі у професійних та/або громадських об'єднаннях¹⁰ та інші.

Можемо назвати пункт 38 певною дорожньою картою для викладача, але вона звичайно не є вичерпною, оскільки у пункті 38 ми не побачимо грантовий досвід, наукова мобільність та інші моменти.

Саме викладач, який працює над своїм професійним розвитком буде цікавий закладам вищої освіти. Аксіома цілком зрозуміла: якісного студента може підготувати якісний викладач.

Необхідно ще звернути увагу на особливості нормативно регулювання питання професійного розвитку викладача в нашій країні. На законодавчому рівні ми вже згадувати пункт 2 частини першої статті 58 Закону України «Про вищу освіту», де закон говорить про обов'язковість підвищення професійного рівня, а стаття 59 Закону України «Про освіту» говорить про професійний розвиток. Методичні рекомендації також оперують поняттям професійний розвиток. Тому доцільно дотримуватися єдиного підходу і у статті 58 Закону України «Про вищу освіту» говорити про обов'язок науково-педагогічних працівників сприяти професійному розвитку.

Ще одним цікавим зауваженням є те, що вже згадуваний наказ МОН № 1504 затверджує Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, які носять рекомендаційний характер. Водночас, аналізуючи Методичні рекомендації читаємо таке положення: «Для закладів вищої та фахової передвищої освіти підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти», тобто рекомендаційний документ зобов'язує – це нормативно безглуздо.

На рівні підзаконних нормативно-правових актів, у нас є постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»¹¹, яка унормовує лише один із видів професійного розвитку – підвищення кваліфікації. Якщо проаналізувати цей нормативно-правовий документ, то

¹⁰ Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова Кабінету Міністрів України від від 30 грудня 2015 р. № 1187 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 05.05.2023).

¹¹ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 10.05.2023)

можна зробити висновок, що він заформалізований і характеризується пережитками радянських часів, коли йшла мова про підвищення кваліфікації. Сьогодні, коли освіта є безкордонною, динамічною і такою, яка впливає на політичні процеси на міжнародній арені, вести мову тільки про підвищення кваліфікації принаймні нелогічно. Сучасний професійний розвиток викладача має значно ширший перелік видів. Ми навіть, зауважили б, що він не вичерпний, оскільки є формальна, неформальна та інформальна освіта.

3. Відносини викладача з професійною спільнотою, бізнесом, пересічними громадянами

Викладачі, як і будь-які інші професіонали, повинні демонструвати певну професійну поведінку, включаючи самоконтроль за допомогою професійної етики це стосується не тільки відносин із студентами, а й з професійною спільнотою, бізнесом та пересічними громадянами.

Знову ж таки на прикладі викладача дисципліни трудове право, поясними, чому він не може викладати лише трудове право в університеті і все. Нагадаємо, що трудове право – це особливий предмет, оскільки кожний практичний кейс несе в собі нюанси, які потребують і наукового дослідження і практичного вирішення. Викладач має виходити із зони комфорту і займатися «практичним трудовим», кадрове консультування в різних його формах і проявах, адвокатська діяльність, співпраця з бізнесом з питань реалізації трудових прав, вирішення проблем у трудових відносинах, медіація. Так, це має робити викладач і не дивлячись на те, чи працює він на повну ставку чи на 0.25. Повністю «кафедральний» викладач скільки б він не слідував за законодавством не буде цікавий студенту. Викладач має виходити за стіни університету у професійному розумінні. Це джерело досвіду, натхнення, ідей і при розумному підході – джерело коштів додаткових, оскільки ми всі знаємо, які наявні проблеми у закладах освіти із оплатою праці науково-педагогічним працівникам.

Ми переконанні, що коли викладач має читати новий курс, який він раніше не читав і він має його опанувати так, щоб студентам бути цікавим – це також один із видів професійного розвитку.

Крім того, сьогодні бізнес потребує допомоги від науково-педагогічних, наукових працівників. Оскільки динамічні зміни в законодавстві, практичні кейси, які виникають щодня і їм простіше «найняти» розуміючого викладача для вебінару, презентації, навчання для свої співробітників, а ні ж чекати якихось роз'яснень зі сторони органів державної влади чи інших установ. Консультування консалтингових компаній, бізнес-суб'єктів, а також пересічних громадян, які потребують правової допомоги з питань трудового права – це також вид професійного розвитку. Справа в тому, що трудове право воно тим і цікаве, що ти можеш знати інститут, розбиратися у предметі, але практичне питання виведе тебе із зони твого наукового комфорту. Ніхто окрім самого викладача не може його зробити конкурентоспроможним. Безліч питань на кшталт: яка різниця призначити в.о. чи покласти обов'язки, звільнити чи увільнити? Чому кадровики в одному випадку роблять наказ і

його підписує виконуючий обов'язки, а в іншому випадку тимчасово виконуючий обов'язки? Чи може науково-педагогічний працівник працювати більше, а ніж на півтори ставки. Чи може аспірант працювати на повну ставку? Це лише деякі з тих, які щодня постають перед кадровиками, підприємствами, бізнесом, пересічними громадянами. Шукаючи відповіді на них, досліджуючи, готуючи консультативні висновки, готуючи статті на нові теми, викладачі набувають практичного досвіду і також професійно зростають. Викладач, який постійно працює над своїм професійним розвитком не буду стверджувати, що в нього погані студенти чи не шаноблива аудиторія, він буде працювати над тим, щоб бути цікавим своїм контрагентам.

Можна сказати, що будь-яка професія – це практика в контексті, тому дуже важливо викладач співпрацювати з професійною спільнотою, бізнесом, пересічними громадянами. Це так би мовити практична частина професійного розвитку викладача, яка є платформою відпрацювання і в той же час напрацювання практичних кейсів, включення в професійні асоціації, спільноти. Крім того – це лакмус для викладача порівнюючи свій професійний рівень, який був, є і до чого треба прагнути.

ВИСНОВКИ

Сьогодні правове регулювання професійного розвитку викладача потребує перегляду та зміни підходу. Його професійний розвиток має відбуватися з урахуванням трьох контрагентів: 1) студент; 2) заклад вищої освіти; 3) професійна спільнота, бізнес, пересічні громадяни.

Тому можна виокремити декілька актуальних питань, серед яких:

1. Постійне вдосконалення навичок викладання. Цього можна досягти шляхом впровадження як в середині закладу вищої освіти так і за його межами Програм професійного розвитку, які дають можливість викладачам вищої школи вдосконалити свої викладацькі навички та бути в курсі новітніх педагогічних підходів і методик викладання. Це дозволяє їм проводити більш ефективні та цікаві заняття, задовольняти різноманітні стилі навчання та створювати інклюзивне навчальне середовище.

2. Впровадження технологій: Технології швидко трансформують освітній ландшафт, а професійний розвиток допомагає викладачам бути в курсі технологічних досягнень та інтегрувати їх у свою викладацьку практику. Дізнаючись про нові освітні інструменти, програмне забезпечення та онлайн-платформи, викладачі можуть використовувати технології для покращення навчання студентів, заохочення співпраці та надання персоналізованих інструкцій.

3. Адаптація до мінливих потреб студентів: сьогодні потреби та очікування студентів постійно змінюються. Професійний розвиток забезпечує викладачів знаннями та стратегіями для адаптації їхніх методів викладання до цих мінливих потреб. Це допомагає їм зрозуміти виклики, з якими стикаються сучасні студенти, такі як відволікання від цифрових технологій та інформаційне перевантаження, а також дає їм змогу

застосовувати інноваційні підходи для ефективного залучення та мотивації студентів.

4. Сприяння успіху студентів: ефективне викладання має безпосередній вплив на успішність студентів. Завдяки професійному розвитку викладачі можуть опанувати науково обґрунтовані стратегії сприяння залученню студентів, розвитку їхнього критичного мислення та навичок розв'язання проблем. Зрештою, постійний професійний розвиток сприяє покращенню результатів та успішності студентів.

5. Бути в контексті з актуальними науковими дослідженнями та грантами для їх реалізації. Вища освіта є динамічною галуззю. Професійний розвиток дозволяє викладачам бути в курсі останніх результатів досліджень, педагогічних теорій і передового досвіду у своїй дисципліні. Залишаючись поінформованими та беручи участь у науковій діяльності, викладачі можуть привнести свіжі перспективи та актуальний зміст в освітній процес, підвищуючи якість освіти.

6. Сприяння колегіальній співпраці: заходи з професійного розвитку часто надають викладачам можливість співпрацювати з колегами як у межах своєї установи, так і з іншими установами. Така співпраця уможливорює обмін ідеями, досвідом і ресурсами, сприяючи розвитку культури постійного вдосконалення та інновацій. Спільні ініціативи з професійного розвитку також можуть призвести до міждисциплінарних підходів та розробки нових курсів і програм.

Таким чином, професійний розвиток викладачів вищої школи необхідний для вдосконалення навичок викладання, впровадження технологій, адаптації до мінливих потреб студентів, сприяння успіху студентів, постійного ознайомлення з науковими дослідженнями, заохочення до співпраці з професійною спільнотою та бізнесом. Це ключовий елемент у забезпеченні безперервного вдосконалення вищої освіти та надання студентам збагаченого досвіду навчання.

АНОТАЦІЯ

Правове регулювання професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти є актуальною темою не тільки в нашій державі, оскільки динамічний розвиток освіти впливає практично на всі галузі життєдіяльності країни. Правове регулювання професійного розвитку викладачів у закладах вищої освіти варіюється залежно від країни та її специфічної законодавчої бази.

Сьогодні викладач, щоб бути конкурентоспроможним має спрямовувати свій професійний розвиток на трьох контрагентів, а саме 1) студент; 2) заклад вищої освіти; 3) професійна спільнота, бізнес, пересічні громадяни. Найвні проблеми у підготовці якісних фахівців, безумовно, пов'язані із відсутністю мотивацій у викладачів до свого професійного розвитку. У сучасних умовах заклади вищої освіти повинні боротися за студента, надаючи якісні освітні послуги. Викладач є центральним суб'єктом у цьому процесі.

Підхід щодо розуміння професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти в нашій державі є здебільшого консервативний. Існує необхідність

виходу за межі традиційного підвищення кваліфікації. Професійний розвиток має бути чітко кореспондуватися з контрагентами викладача.

Література:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення 03.05.2023).
2. Пижов О. М. Особливості освітніх відносин в предметній сфері правового регулювання. Приватне та публічне право. 2022. № 4. С. 15-21. URL: http://pp-law.in.ua/archive/4_2022/3.pdf
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n861> (дата звернення 03.05.2023).
4. Чуприна Ю. А. Щодо питання форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Право та інновації. 2020 № 4 (32) С. 20-25. URL: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/668>.
5. Наказ МОН «Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників» від 15.04. 2020 № 1504 URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5fd/8e5/df0/5fd8e5df039fc332033916.pdf>.
6. Clegg, S. (2003). Problematising ourselves: continuing professional development in higher education. *International Journal for Academic Development*, 8(1&2), 37-50.
7. Barnett, R. (2003). *Beyond All Reason: Living with Ideology in the University*. Buckingham: SRHE and Open University Press.
8. Hoyle, E. (2001). Teaching: prestige, status and esteem. *Educational Management Administration and Leadership*. 29(2), 139-152.
9. Sachs, J. (2003). *The Activist Teaching Profession*. Buckingham: Open University Press.
10. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова Кабінету Міністрів України від від 30 грудня 2015 р. № 1187 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 05.05.2023).
11. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 10.05.2023).

Information about the author: Pyzhova Maryna Oleksandrivna,

Doctor of Law,
Vice-rector for scientific work
State Tax University
31, University str., Irpin, Kyiv region, 08205, Ukraine