

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.23>

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Жигалкін І.П.,
*доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0009-7568-1086*

Чуприна Ю.А.,
*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0009-0008-1195-6266*

Жигалкін І.П., Чуприна Ю.А. Порівняльно-правовий аналіз регулювання професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах.

У статті здійснено комплексний порівняльно-правовий аналіз системи професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах крізь призму еволюції освітніх реформ, особливостей державного управління та нормативно-правового забезпечення неперервної педагогічної освіти. Особливу увагу приділено досвіду Сполучених Штатів Америки як однієї з найбільш розвинених і водночас децентралізованих освітніх систем світу, у межах якої професійний розвиток науково-педагогічних кадрів розглядається як багатокомпонентна, динамічна та поліфункціональна система, тісно пов'язана з практикою викладання, результатами наукових досліджень і потребами суспільного розвитку.

У роботі виокремлено основні етапи становлення та трансформації системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у США, починаючи з періоду мінімального державного втручання й завершуючи сучасним етапом диверсифікації форм професійного навчання, інституційного забезпечення та посилення ролі стандартів і механізмів оцінювання якості педагогічної діяльності. Проаналізовано змістовні компоненти професійного розвитку, що охоплюють фахові, педагогічні, психологічні, управлінські знання, а також комплекс практичних умінь і навичок, необхідних для поєднання наукової, викладацької та управлінської діяльності в університетському середовищі.

Значну увагу приділено дослідженню нормативно-правових засад професійного розвитку науково-педагогічних кадрів у Великій Британії, Канаді, країнах Європейського Союзу, а також у державах Азійсько-Тихоокеанського регіону. Встановлено, що спільною тенденцією для більшості розвинених країн є посилення децентралізації управління освітою, зростання ролі місцевих органів влади та освітніх інституцій у плануванні й фінансуванні підвищення кваліфікації, а також активне залучення недержавних і приватних провайдерів освітніх послуг. Окремо проаналізовано моделі фінансування професійного розвитку, механізми громадського контролю за використанням бюджетних коштів та процедури оцінювання результативності підвищення кваліфікації.

Обґрунтовано зростання значення інформаційно-комунікаційних технологій і дистанційних форм навчання у системі професійного розвитку, що сприяє підвищенню доступності освітніх програм, гнучості навчальних траєкторій та інтеграції національних освітніх систем у міжнародний освітній простір. На підставі узагальнення зарубіжного досвіду зроблено висновок про наявність в Україні належних нормативно-правових передумов для подальшого вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із урахуванням кращих світових практик і сучасних викликів розвитку вищої освіти.

Ключові слова: професійний розвиток, підвищення кваліфікації, науково-педагогічні працівники, неперервна педагогічна освіта, порівняльно-правовий аналіз, освітні стандарти, децентралізація управління освітою, міжнародний досвід.

Zhyhalkin I.P., Chupryna Yu.A. A comparative legal analysis of the regulation of the professional development of teaching and academic staff in foreign countries.

The article provides a comprehensive comparative legal analysis of the system of professional development of academic and teaching staff in foreign countries through the prism of the evolution of educational reforms, the specific features of public administration, and the regulatory and legal framework of continuing pedagogical education. Particular attention is paid to the experience of the United States of America as one of the most developed and, at the same time, highly decentralized educational systems in the world, within which the professional development of academic staff is regarded as a multicomponent, dynamic, and multifunctional system closely linked to teaching practice, the outcomes of scientific research, and the needs of societal development.

The study identifies the main stages in the formation and transformation of the professional development system for academic staff in the United States, ranging from a period of minimal state intervention to the contemporary stage characterized by the diversification of forms of professional learning, the strengthening of institutional support, and the enhanced role of standards and mechanisms for assessing the quality of teaching activities. The substantive components of professional development are analyzed, including subject-specific, pedagogical, psychological, and managerial knowledge, as well as a set of practical skills and competencies required to effectively combine research, teaching, and managerial activities within the university environment.

Considerable attention is devoted to examining the regulatory and legal foundations of the professional development of academic staff in the United Kingdom, Canada, the countries of the European Union, and the Asia-Pacific region. It is established that a common trend for most developed countries is the intensification of decentralization in education governance, the growing role of local authorities and educational institutions in planning and financing professional development, and the active involvement of non-governmental and private providers of educational services. The article also analyzes models of financing professional development, mechanisms of public oversight over the use of budgetary funds, and procedures for assessing the effectiveness and outcomes of professional development activities.

The growing importance of information and communication technologies and distance learning formats in professional development systems is substantiated, as they enhance the accessibility of educational programs, increase the flexibility of learning trajectories, and facilitate the integration of national education systems into the international educational space. Based on the generalization of foreign experience, the study concludes that Ukraine has established adequate regulatory and legal prerequisites for the further improvement of the professional development system for academic and teaching staff, taking into account best international practices and contemporary challenges in the development of higher education.

Key words: professional development, in-service training, academic and teaching staff, continuing pedagogical education, comparative legal analysis, educational standards, decentralization of education governance, international experience.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації освітнього простору, цифровізації наукової діяльності та трансформації системи вищої освіти особливого значення набуває питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників як ключового чинника забезпечення якості освіти, наукових досліджень і академічної доброчесності. Професійний розвиток цієї категорії працівників перестає бути виключно справою закладів вищої освіти та дедалі більше набуває характеру об'єкта правового регулювання на національному й наднаціональному рівнях.

У зарубіжних країнах сформувалися різні моделі правового регламентування професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що відрізняються за ступенем централізації, обсягом нормативних гарантій, механізмами фінансування, формами обов'язковості підвищення кваліфікації, а також співвідношенням державного регулювання та інституційної автономії. Такі моделі закріплюються у конституційних положеннях, спеціальних законах про освіту й науку, трудовому законодавстві, підзаконних нормативно-правових актах, а також у міжнародних і регіональних правових документах.

Водночас, у правовій науці відсутнє системне порівняльно-правове узагальнення підходів до регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах, що ускладнює виявлення сталих тенденцій, спільних принципів та ефективних правових механізмів. Наявні дослідження здебільшого мають фрагментарний характер, зосереджуються на окремих країнах або аспектах (підвищення кваліфікації, академічна мобільність, оцінювання діяльності), не формуючи цілісного бачення нормативно-правового регулювання у цій сфері.

Для України зазначена проблема набуває особливої актуальності у зв'язку з реформуванням системи вищої освіти та науки, імплементацією європейських стандартів, розширенням академічної автономії закладів вищої освіти та необхідністю забезпечення безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників на основі чітких правових гарантій. У цьому контексті порівняльно-правовий аналіз зарубіжного законодавства дозволяє не лише оцінити різноманіття правових підходів, а й виявити нормативні моделі, що можуть бути використані як орієнтири для вдосконалення національного правового регулювання.

Таким чином, існує об'єктивна потреба у комплексному порівняльно-правовому дослідженні регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників у зарубіжних країнах, спрямованому на узагальнення міжнародного законодавчого досвіду та формування теоретико-правових висновків.

Мета дослідження. Метою дослідження є здійснення порівняльно-правового аналізу законодавства зарубіжних країн у сфері регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників з метою виявлення основних моделей, принципів і механізмів правового регулювання, а також визначення можливостей використання позитивного міжнародного досвіду для вдосконалення національної правової системи.

Стан опрацювання проблематики. Питання правового регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників у вітчизняній юридичній науці розглядається фрагментарно та, як правило, у межах суміжних наукових напрямів, зокрема освітнього права, трудового права, адміністративного права та права соціального забезпечення. Зокрема, цій проблематиці праці присвятили такі вчені як Мукан Н.В., Гаврилюк М.В., Крижко В.В., Мамаєва І.О., Сбруєва А.А., Несін Ю.М. Незважаючи на зростання уваги законодавця до проблематики підвищення якості вищої освіти та розвитку наукового потенціалу, комплексні порівняльно-правові дослідження у цій сфері залишаються поодинокими.

Насамперед, у працях українських науковців досліджуються загальні засади правового статусу науково-педагогічних працівників, їхні трудові права та обов'язки, гарантії зайнятості, академічні свободи й питання відповідальності. У межах таких досліджень професійний розвиток розглядається переважно як елемент трудових правовідносин або як складова системи підвищення кваліфікації, без належного аналізу його комплексного правового регулювання та інституційних механізмів забезпечення.

Окрему групу наукових праць становлять дослідження, присвячені правовому забезпеченню підвищення кваліфікації та безперервної освіти педагогічних і науково-педагогічних працівників. У таких роботах увага зосереджується на аналізі національного законодавства (законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність»), а також підзаконних нормативно-правових актів. Водночас порівняльно-правовий аспект у цих дослідженнях, як правило, обмежується описовим посиланням на окремі зарубіжні практики без їх системного зіставлення та правової типологізації.

У межах адміністративно-правових досліджень аналізується державна політика у сфері вищої освіти та науки, механізми публічного управління, ліцензування, акредитації, оцінювання якості освіти. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у таких працях розглядається як інструмент реалізації державної освітньої політики, однак поза увагою залишаються питання співвідношення державного регулювання та інституційної автономії, а також правові гарантії реалізації права на професійний розвиток.

Водночас у працях з трудового права порушуються питання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, однак специфіка правового статусу саме науково-педагогічних працівників, зумовлена поєднанням наукової та педагогічної діяльності, не завжди отримує належне теоретичне обґрунтування. Зарубіжний досвід у таких дослідженнях використовується обмежено й здебільшого з ілюстративною метою.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що міжнародно-правові та порівняльно-правові дослідження у сфері професійного розвитку науково-педагогічних працівників в українській юридич-

ній науці мають епізодичний характер. Відсутні узагальнюючі роботи, у яких здійснювався б комплексний порівняльний аналіз моделей правового регулювання у різних правових системах із виділенням їхніх характерних ознак, переваг і недоліків.

Таким чином, можна констатувати, що в українській юридичній науці недостатньо приділено уваги концепції правового регулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників, а наявні дослідження не забезпечують повною мірою наукового підґрунтя для вдосконалення національного законодавства з урахуванням кращих міжнародних практик. Це зумовлює необхідність проведення порівняльно-правового аналізу зарубіжного законодавства у цій сфері як самостійного напрямку наукового дослідження.

Виклад основного матеріалу. На формування сучасної системи професійного розвитку науково-педагогічних кадрів у Сполучених Штатах Америки суттєво вплинули освітні реформи. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів США – це система взаємопов'язаних поліфункціональних компонентів, в основу якої покладено специфіку щоденної практики, здобутки сучасної науки [1, с. 385].

У розвитку системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у США можна виокремити такі етапи:

– перший етап (1940–1960). У зв'язку з високим рівнем децентралізації влади держава на федеральному рівні не фінансувала і не контролювала освіту. Курси підвищення кваліфікації були при коледжах і університетах, практично всі вони працювали на платній основі. Більшість курсів опікувалася підвищенням спеціально-предметного рівня малокваліфікованих педагогів;

– другий етап (1960–1980). Відбувалося становлення системи післядипломної педагогічної освіти. Воно проходило за рахунок організації нових форм підвищення кваліфікації (коротких і тривалих курсів при університетах і педагогічних коледжах), а також формування на федеральному і місцевому рівні державного апарату управління і фінансування. Активно починають розвиватися Бюро і Агенції підвищення кваліфікації; Національний інститут освіти; Національний науковий фонд тощо;

– третій етап (з 1980–х рр. і до цього часу) направлений на удосконалення системи підвищення кваліфікації педагога: диверсифікацію навчального процесу, обробку нових освітніх методик, встановлення зворотного зв'язку в системі «студент-педагог» [2, с. 67–68].

У США професійний розвиток слугує засобом заохочення талановитих спеціалістів різних галузей науки і народного господарства до педагогічної професії. Особливу увагу приділяють розвитку науки та екстраполяції результатів наукових досліджень як у навчальний процес, так і в різні галузі економіки. Саме тому змістовий компонент професійного розвитку охоплює:

– знання: фахові (в галузі наукового знання), педагогічні (знання дидактики і теорії виховання), психологічні (знання психології міжособистісних відносин в колективі), управлінські (самоуправління особистості, управління колективом);

– навички і вміння (володіння відповідними методами викладання та освоєння навчальної дисципліни і відповідного рівня академічної програми; використання відповідних освітніх технологій; застосування методів оцінювання ефективності педагогічної діяльності; забезпечення якості та удосконалення професійної практики; розробки наукових проектів та визначення його часових меж; розробки бюджету наукових розробок; написання пропозиції для отримання грантів та формування звітів; одночасного збалансування різноманітності потреб наукової та педагогічної діяльності тощо) [3, с. 99].

Професійний розвиток науково-педагогічного персоналу університетів спрямовано на оволодіння знаннями, вміннями і навичками, необхідними для забезпечення підтримки навчання й науково-дослідної роботи студентів: наукова діяльність – розвиток глибокого розуміння навчальної дисципліни, професії, усвідомлення особливостей навчального досвіду студентів, необхідності рефлексії задля розвитку та удосконалення індивідуальної роботи педагога; педагогічна діяльність, сконцентрована навколо студента, – спрямування педагогічної діяльності та навчання на потреби, сприйняття й досвід студентів, використання рефлексивної практики з метою заохочення навчання; лідерство та заохочення навчання і педагогічної діяльності – використання знань, досвіду та усвідомлення з метою здійснення лідерської практики, менторства щодо осіб, груп студентів, кафедри у сфері створення, управління та розвитку методики викладання та навчальної діяльності студентів [4].

У США стандарти початкової професійної підготовки майбутніх педагогів, ліцензування є ключовими чинниками, що визначають тенденції розвитку політики у галузі неперервної педаго-

гічної освіти та гарантують відповідну підготовку висококваліфікованих фахівців, готових працювати у системі вищої освіти. «Стандарти професійної педагогічної підготовки зумовлюють її концептуальну структуру, диверсифікацію, інтелектуальну валідність, професійну приналежність, оцінювання навчальних досягнень студентів та оцінювання професійної діяльності педагога» [5, с. 115].

У США не тільки початківці, але й досвідчені науково-педагогічні працівники університетів підвищують рівень власної компетентності, поглиблюють знання з метою застосування новітніх освітніх технологій, що відповідають новим освітнім стандартам і тенденціям міжнародного освітнього простору. На думку В. Крижко, «для підготовки професіонала особливе значення має система відносин, яка включає ділові і ціннісні параметри умов професійного росту особистості. Щоб досягти досконалості в професійній діяльності, важливо будувати життя відповідно до цінностей, вчитися їх переживати, психологічно засвоювати і вести пошук нових цінностей як двигуна життєвої стратегії» [6, с. 32].

На американському континенті часто використовують термін «професійне навчання» замість «професійний розвиток», що підсилює значимість твердження: неперервний професійний розвиток – важливий компонент фахової діяльності науково-педагогічних працівників. Основними діючими особами є працівники університетів, кожен з яких є принаймні членом однієї професійної спільноти, що хоча б один раз на день зустрічається з метою навчання, спрямованого на вивчення проблем, які виникають у процесі роботи, а саме: розвиток глибшого розуміння стандартів, на які спрямована діяльність навчального закладу; аналіз даних про успішність; визначення освітніх стратегій, що сприяють удосконаленню навчального процесу; розвиток стратегій оцінювання навчальної діяльності тощо [1, с. 383-385].

У Великій Британії, Канаді та США професійний розвиток науково-педагогічних кадрів ґрунтується на відповідній нормативно-правовій базі – державних стандартах педагогічної професії (Велика Британія, США) й професійного розвитку (США), кодексах професійної поведінки та компетентності педагогів (Канада), навчальних планах і програмах, які розробляються в умовах системи неперервної педагогічної освіти з урахуванням державної політики і затверджуються в установленому порядку, визначають його змістовне наповнення, зважаючи на вимоги міжнародного освітнього простору до компетентності сучасного педагога [7, с. 204].

У США практикують підвищення технологічної та комп'ютерної грамотності педагогів у школі; підвищення кваліфікації для педагогів-початківців (допомога досвідчених колег, знижене навантаження, менторство); підвищення кваліфікації у колективі (співпраця у робочих групах, колективний аналіз проблем, професійний обмін досвідом, менторство); обов'язкове підвищення кваліфікації (курси в університетах, конференції, семінари, тренінги). Години на них відводяться у позанавчальний час, але як частина загального навантаження. Відшкодовуються витрати на дорогу, на оплату участі у заходах тощо [8].

Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у Канаді обумовлено специфікою децентралізації управління освітніми системами. Десять канадських провінцій і три території мають цілком автономні системи освіти. Алгоритм підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів і змістовне наповнення відповідних програм переважно визначають місцеві органи управління освітою. Фінансування, як правило, здійснюється за кошти місцевих бюджетів. Згідно із чинним законодавством провінцій Канади кожен заклад освіти розробляє щорічний план професійного розвитку педагогів [9, с. 153].

Разом із цим, безпосередню відповідальність за професійний розвиток несуть навчальні округи. Вони організують систему курсів, навчальних сесій, для чого науково-педагогічним працівникам надаються педагогічні дні, кількість яких відрізняється у різних провінціях. Канадський педагог має право вибору форм професійного розвитку [10, с. 294-295].

Розглядаючи систему професійного розвитку науково-педагогічних кадрів Великої Британії, варто зауважити, що організація неперервної педагогічної освіти педагогів має децентралізований, локальний характер. Професійний розвиток педагогів забезпечують центри підвищення кваліфікації при місцевих органах управління освітою, університети, інституції вищої освіти [9, с. 133].

Провідними формами неперервного професійного розвитку педагогів у Великій Британії є: індивідуальне підвищення кваліфікації, що відповідає особистим інтересам та професійним потребам конкретного педагога; різні форми підвищення кваліфікації, зміст яких визначається потребами удосконалення роботи конкретного закладу освіти; форми професійного росту, пов'язані

з певним етапом кар'єрного росту педагогів; використання каскадної форми навчання, що передбачає організацію кількох рівнів взаємного навчання у межах спеціально створеної єдиної національної інфраструктури реформ. Особливу увагу привертають такі форми, як програми творчих відпусток, програми вивчення міжнародного досвіду, стипендії для вивчення кращого педагогічного досвіду тощо [10, с. 275-279].

У ФРН підвищення кваліфікації переважно відбувається в академіях або інститутах підвищення кваліфікації. Суттєву увагу цьому процесу приділяють професійні спілки й асоціації, міжнародні організації тощо. У ФРН це церква, банки, видавництва, тобто підвищення кваліфікації педагогічних кадрів має державно-громадський характер. Активно розвивається в країні післядипломна онлайн-освіта педагогів. Серед інноваційних форм підвищення кваліфікації в ФРН виділяють модераторство, педагогічне проектування, блочно-модульне навчання, ігрові технології навчання, конкурсний рух тощо [11, с. 117].

Система підвищення кваліфікації педагогів у Франції зумовлена рівнем професіоналізації. Керівництво всіма аспектами неперервної освіти Франції здійснює уряд за посередництва великої адміністративної піраміди, верхівкою якої є Міністерство національної освіти.

Педагогічна освіта Франції має три форми – формальну, неформальну і дистанційну. Підвищення кваліфікації педагогів відбувається значною мірою на базі інститутів підготовки кадрів та академій, що є центром освітньої діяльності певного департаменту. У другій половині ХХ ст. були організовані також навчальні гуртки, ресурсні й інформаційні центри, педагогічні бібліотеки, які створені й керовані волонтерськими групами викладачів. Відбувається постійне підвищення ролі університетів і закладів аналогічного рівня у справі післядипломної підготовки освітян. Ця система постійно трансформується. Одним із сучасних підходів до підвищення рівня майстерності педагогів Франції є проведення симпозіумів, колоквіумів, творчих майстерень, конференцій, оприлюднення публікацій із узагальненням певного професійного досвіду тощо [11, с. 126].

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів Фінляндії показує, що професійний розвиток і програми підвищення кваліфікації не узгоджені з первинною педагогічною освітою. Відповідальність за задоволення потреб педагогів із підвищення кваліфікації покладена на місцеві органи, які надають щороку кожному три обов'язкові дні для професійного розвитку. Разом із тим освітяни самі вирішують, скільки додаткового часу та на який тип професійного розвитку потрібно [12, с. 137].

У більшості розвинених країн Далекого Сходу підвищенню кваліфікації науково-педагогічних працівників приділяється значна увага. Наприклад, у Південній Кореї та Японії передбачено 20 годин на тиждень для взаємовідвідування й обговорення занять, педагогічних нарад тощо. Крім того, 100 годин на рік уряд додатково оплачує педагогам для проходження курсів підвищення кваліфікації, що, як правило, перевищує державну підтримку у США і європейських країнах [8].

В Австралії специфіка підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів пов'язана зі значною автономністю освітніх систем штатів і територій. Аналогічна ситуація склалася у Новій Зеландії, яка поділена на 16 регіонів і має значну децентралізацію в управлінні освітою, що, відповідно, вплинуло і на процеси підвищення кваліфікації педагогів. У підвищенні кваліфікації педагогів Австралії беруть участь установи, спеціально створені департаментами освіти, широке коло інших державних, громадських та приватних організацій. У Новій Зеландії для професійного розвитку педагогів також залучають зовнішніх провайдерів, які працюють на контрактній основі. Це – фахівці, які працюють за контрактом із Міністерством освіти, консультанти, предметні асоціації, центри, університети, місцеві комітети професійного розвитку педагогів, комерційні структури, служби освіти осіб зі спеціальними навчальними потребами тощо [10, с. 280-285, 298-305].

Висновки. Отже, результати аналізу еволюції провідних освітніх систем світу у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників засвідчують наявність стійкого та закономірного зв'язку між розвитком відповідних систем і процесами децентралізації управління на рівні місцевих громад. Такі трансформації зумовили актуалізацію проблеми формування уніфікованих стандартів підвищення кваліфікації педагогічних працівників у державах, де вони раніше були відсутні, а також необхідність їх послідовного оновлення, модернізації та приведення у відповідність до сучасних викликів у країнах із уже сформованими стандартами, зокрема у Сполучених Штатах Америки, Канаді, Великій Британії та інших.

У країнах Європи ефективно функціонують багатовекторні моделі фінансового забезпечення професійного розвитку працівників, які, серед іншого, базуються на запровадженні механізмів громадського контролю за цільовим і раціональним використанням бюджетних коштів, спрямованих на реалізацію освітніх програм та заходів із підвищення кваліфікації.

Форми організації підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у цілому є подібними до практик, що застосовуються у більшості розвинених країн світу, та охоплюють проведення спеціалізованих курсів, науково-методичних семінарів, професійних дискусій, аналізу й обговорення навчальних занять та інших форматів професійної взаємодії.

На сучасному етапі простежується стійка тенденція до зростання кількості суб'єктів, які надають послуги з підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів практично в усіх країнах світу. До таких суб'єктів належать не лише державні установи та організації, створені органами місцевого самоврядування, а й громадські об'єднання, приватні структури, наукові фонди, бібліотеки та інші інституції. У зв'язку з цим особливою актуальністю набуває питання координації їхньої діяльності в процесі формування відповідного ринку освітніх послуг, а також забезпечення належного рівня їх якості. Важливим елементом зазначеного процесу є розроблення та впровадження процедур оцінювання доданої вартості, яку отримує педагог у результаті підвищення кваліфікації, і визначення її впливу на покращення якості освітнього процесу в закладах освіти. Відтак на порядку денному постає необхідність створення відповідних оціночних механізмів і формування ефективного інструментарію моніторингу результативності.

Характерною сучасною тенденцією є також зростання ролі інформаційно-комунікаційних технологій у системі підвищення кваліфікації. Передусім можна констатувати посилення значення дистанційних форм навчання у національних освітніх системах досліджуваних країн. Поряд із цим зростає поширення та вагомість онлайн-консультацій, цифрових навчальних матеріалів, освітніх відеоресурсів, зокрема розміщених на платформі YouTube, та інших електронних форматів професійного розвитку.

Узагальнюючи результати аналізу світових тенденцій у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів, можна дійти висновку, що на сьогодні в Україні сформовано необхідні нормативно-правові передумови для подальшого розвитку цієї сфери з урахуванням найкращих зразків міжнародного досвіду та сучасних вимог до якості освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мукан Н.В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників університетів: досвід США. URL: http://prima.lnu.edu.ua/Pedagogika/periodic/pedos3t/tom1/40_mukan.pdf.
2. Markham T., Larmer J., Ravitz J. Project Based Learning Handbook: A Guide to Standards-Focused Project Based Learning for Middle and High School Teachers. 2nd ed. Oakland, CA: Buck Institute for Education, 2003. 179 p.
3. Гаврилюк М.В. Феномен лідерства в університетській освіті (на матеріалах Англії та Уельсу): монографія. Львів: Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2011. 120 с.
4. The UK Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education. URL: https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/downloads/UKPSF_2011_English.pdf.
5. Мукан Н. В. Роль уряду та освітніх інституцій у процесі удосконалення неперервної професійної освіти педагогів США. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2006. № 2. С. 113–121. URL: https://web.znu.edu.ua/cms/index.php?action=category/browse&site_id=5&lang=ukr&category_id=1026&path=ves-arkhiv/2006/pedagogichni-nauki/pedagogichni-nauki-----2--2006-r-&category_code=pedagogichni-nauki-----2--2006-r-.
6. Крижко В.В., Мамаєва І.О. Аксіологічний потенціал державного управління освітою: навч. посіб. Київ: Освіта України, 2005. 217 с.
7. Мукан Н.В. Професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл Великої Британії, Канади, США : монографія. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2011. 248 с.
8. Professional Learning in the Learning Profession. A Status Report on Teacher Development in the U.S. and Abroad: Technical Report. National Staff Development Council, 2009. URL: https://www.researchgate.net/publication/237327162_Professional_Learning_in_the

Learning_Profession_A_Status_Report_on_Teacher_Development_in_the_United_States_and_Abroad.

9. Мукан Н.В. Неперервна педагогічна освіта вчителів загальноосвітніх шкіл: професійне становлення та розвиток (на матеріалах Великої Британії, Канади, США): монографія. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2010. 284 с.
10. Сбруєва А.А. Тенденції реформування середньої освіти розвинених англомовних країн в контексті глобалізації (90-ті рр. XX – початок XXI ст.): монографія. Суми: Сумська обласна друкарня ; Козацький вал, 2004. 500 с.
11. Несін Ю.М. Система підвищення кваліфікації вчителів у Франції: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Херсон, 2012. 254 с.
12. Салберг П. Фінські уроки 2.0: чого може навчитися світ з освітніх змін у Фінляндії. Харків: Ранок, 2017. 240 с.