

УДК 378.091.12:005.963(477)

Леонід Олійник,
доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник
Національний університет оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-7375-1281>

Сергій Іллющенко,
доктор філософії
Національний університет оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-5963-8020>

Тімур Аксанов,
Національний університет оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0002-4491-3157>

Богдан Гнесь,
Національний університет оборони України, м. Київ
<https://orcid.org/0000-0001-9064-2581>

Марина Баранецька,
<https://orcid.org/0009-0004-6666-9652>
Національний університет оборони України, м. Київ
DOI: 10.33099/2617-1775/2024-01/147-163

ПРОБЛЕМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ У НАУКОВОМУ ТЕЗАУРУСІ

У статті висвітлено ретроспективу становлення системи освіти дорослих, розглянуто різні підходи закордонних та вітчизняних учених до трактування поняття «підвищення кваліфікації». Виокремлено принципи, особливості та шляхи реалізації системи післядипломної освіти у вищих військових навчальних закладах.

Ключові слова: навчання дорослих; науково-педагогічні працівники; підвищення кваліфікації; система післядипломної освіти.

Постановка проблеми. Сучасне українське суспільство зазнає змін, до яких його спонукають різноманітні виклики, насамперед пандемія COVID-19 та збройна агресія російської федерації проти державного суверенітету України. Зазначені виклики неабияк позначаються на забезпеченні якісної освіти, а наслідки nereагування на них можуть бути тривалими та руйнівними для освітніх систем, зокрема в закладах післядипломної освіти. З огляду на це основний вектор сучасної державної політики спрямовано на подальший розвиток національної системи освіти, її адаптацію до умов сьогодення та інтеграцію в європейське і світове товариства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні не викликає сумнівів факт, що у безперервному та якісному підвищенні кваліфікації науково-педагогічних працівників значну роль відіграє підвищення рівня професійної компетентності, тому як зазначає В. Олійник [17, с. 89], професійно-педагогічна еліта має бути соціокультурним і моральним зразком для всіх інших спільнот. Це визначає спрямованість наукових розвідок з таких проблем: закономірностей і сучасних тенденцій у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників

(В. Олійник, В. Сидоренко, В. Маслов, Т. Сорочан, Л. Сергєєва); концептуальних положень щодо організації та розвитку системи післядипломної педагогічної освіти (В. Бондар, І. Жерносек, М. Красовицький, В. Маслов, В. Олійник, Н. Протасова, Т. Сущенко); місця і ролі підвищення кваліфікації у системі післядипломної освіти (С. Зміїва, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Онушкіна, О. Чернишова, В. Юрисова).

Мета статті полягає в розкритті особливостей, притаманних системі післядипломної освіти, зокрема підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів, визначенні принципів, на основі яких має відбуватися підвищення кваліфікації зазначеної категорії.

Методи дослідження. Дослідження проведене із застосуванням таких методів: системного аналізу і синтезу, індукції та дедукції, порівняння, узагальнення, систематизації.

Виклад основного матеріалу. Кожна історична епоха відзначалася стрімким оновленням потоків знань, які людина мала необхідністю постійно освоювати та застосовувати на практиці. Саме тому для повноцінного дослідження суті становлення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників необхідно не лише проаналізувати цей процес у сучасних умовах, а й простежити його поетапний розвиток. Еволюція процесу підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників відображає об'єктивність вирішення проблем між суспільно зумовленими вимогами до професійної діяльності науково-педагогічних працівників і фактичним рівнем їхньої кваліфікації.

Неодмінним засобом пізнання історичних явищ, у нашому дослідженні □ історико-педагогічної дійсності, є їх періодизація. Коротко розглянемо основні етапи становлення системи післядипломної науково-педагогічної освіти України [14]:

- до 1917 р. – період пошуків змісту організаційних форм і методів підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів. Так, П. Худоминський, доводить, що в Російській імперії до 1917 року не існувало державної системи підвищення кваліфікації вчителів, але за ініціативою прогресивних педагогів відбувалися курси, які охоплювали лише невелику частину вчительської спільноти. Дослідник вважає, що цей період характеризується поєднанням науково-теоретичної підготовки у вищих навчальних закладах із педагогічною підготовкою на курсах та з'їздах для вчителів, практичною спрямованістю підвищення кваліфікації вчителів для народних шкіл;

- 1917–1920 рр. – період формування окремих елементів системи підвищення кваліфікації та перепідготовки науково-педагогічних кадрів. У цей період окремі відомства, ініціативні педагоги організовували літні педагогічні курси для ознайомлення викладачів із найкращими засобами навчання, оновлення і поповнення знань. У 1919 році було розроблено «Тимчасове положення ... про керування вищими навчальними закладами», відповідно до якого в усіх вищих навчальних закладах було запропоновано вести роботу за трьома напрямками □ науковим, науково-навчальним і просвітницьким;

- 1920–1930 рр. – період формування і розвитку національної системи підвищення кваліфікації та перепідготовки науково-педагогічних кадрів, коли тимчасові вищі педагогічні курси, інститути фізико-математичних наук, інститути гуманітарно-суспільних наук, академії теоретичних знань та інститути народної освіти стали «експериментальними» формами підготовки керівників у галузі управління освітою;

- 1931–1985 рр. – період створення тотальної авторитарної системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Відповідно до загальних тенденцій розвитку післядипломної освіти в СРСР відбулися її централізація і жорстке підпорядкування центральним органам. З середини 50-х років важливу роль в організації підвищення кваліфікації відігравали обласні інститути удосконалення вчителів, в яких кваліфікацію вчителі та керівні працівники народної освіти можна було підвищити у формі короткотермінових семінарів (від трьох до шести днів);

- 1985–1992 рр. – період становлення системи безперервного підвищення кваліфікації педагогічних кадрів;

- з 1992 року в Україні створено широкую мережу навчальних закладів та підрозділів післядипломної освіти, за різними оцінками □ понад 500 державних і недержавних навчальних закладів післядипломної освіти та спеціалізованих підрозділів вищих навчальних закладів, з яких майже 200 підпорядковані безпосередньо Міністерству освіти та науки України. Через систему післядипломної освіти в країні щорічно проходить понад 300 тис. фахівців [12].

Додамо, що 12 січня 2023 року на засіданні Верховної Ради України розглянуто й ухвалено в першому читанні проєкт Закону України «Про освіту дорослих» (реєстраційний № 7039). Цим актом вперше в історії незалежної України передбачено законодавчо унормувати розвиток освіти дорослих. У законопроєкті визначено завдання державної політики у сфері освіти дорослих, структуру та принципи функціонування системи освіти дорослих, форми організації освітнього процесу в неформальній освіті дорослих, права учасників освітнього процесу, типи надавачів послуг у сфері освіти дорослих та їх особливості, органи управління і їх повноваження, систему забезпечення якості освіти дорослих, економічні відносини у сфері освіти дорослих та засади міжнародного співробітництва. Для України створення відповідної законодавчої бази є надзвичайно важливим, особливо в умовах військової агресії російської федерації, коли велика кількість людей через вимушене переселення, руйнування виробництва тощо втратили роботу і потребують перенавчання, перепідготовки та перекваліфікації.

Вплив війни на якість освіти виявляється в порушенні прав людини, економічних обмеженнях, руйнуванні й пошкодженні інфраструктури. Все це спонукає систему освіти застосовувати синергетичний підхід, щоб протистояти викликам сьогодення. Недаремно у світі почав потужно проявлятися загальноцивілізаційний закон пріоритетності освіти, яка швидко й адекватно реагує на запити часу. Своєрідним відгуком цього закону на історичні імперативи ХХІ ст. є розроблення багатоваріантних, диверсифікованих за

профілем програм, моделей, форм освіти дорослих, переосмислення засадничих принципів, ціннісних настанов підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з урахуванням принципів людиноцентризму, неперервності, випереджувальності, гуманізації, варіативності, мобільності, індивідуалізації, мережовості тощо [23].

Зауважимо, що не тільки динамічність суспільних процесів, зміна світоглядних орієнтирів через широкомасштабну російську агресію, а й інтенсивний інформаційно-технологічний поступ країни, прискорення інтеграції та інтернаціоналізації в європейське освітнє співтовариство висувають нові вимоги до науково-педагогічного працівника, його готовності реалізовувати освітню політику як пріоритетну функцію держави, спрямовану на розвиток і самореалізацію особистості. Цікавими в зазначеному контексті є результати моніторингового дослідження розвитку професійної успішності педагогів, проведеного Т. Скорик. Авторка виокремлює уміння, якими має володіти сучасний педагог: креативне і нестандартне мислення; вміння аналізувати і рефлексувати свої дії, зіставляти їх з метою діяльності; віднайдення оптимальних рішень; застосування глибоких, стійких знань у професійній діяльності [24].

Отже, виокремлені чинники спонукають сучасне науково-педагогічне товариство вдосконалювати власний професіоналізм і педагогічну майстерність, визначають його поведінку і спрямованість їх до освітньої діяльності, адже невизначеність, яка виникла через перебудову світоустрою, зміну безпекової ситуації на континенті і в країні, стрімкий технологічний розвиток (Industry 4.0) в усіх галузях економіки зумовлюють виникнення змін у парадигмах суспільного і громадського розвитку, новизну особистісних та соціальних вимог до системи професійної освіти науково-педагогічного працівника, його готовності до професійного розвитку в системі безперервної освіти.

Функціонування системи безперервної освіти об'єктивно пов'язане з розвитком та ефективністю освіти дорослих, фахівців із вищою освітою і певним професійним та життєвим досвідом. Так, у Меморандумі безперервної освіти Європейського Союзу, ухваленому в березні 2000 року, обґрунтовано концепцію безперервної освіти, побудованої на принципах взаємодії різних рівнів і видів системи освіти, професійної підготовки, підвищення кваліфікації. Такий інтеграційний підхід забезпечує взаємодоповнення усіх видів навчання – формального, неформального та інформального, відкриває можливості для їх розвитку і визнання [29, с. 10].

Значного розвитку безперервна освіта набула після ухвалення Інчхонської декларації «Освіта-2030: забезпечення загальної інклюзивної і справедливої освіти та навчання впродовж усього життя». На міжнародному рівні було наголошено на необхідності створення можливостей для якісного навчання особистості впродовж усього життя на всіх рівнях освіти, в усіх видах і типах закладів освіти й поза ними, що сприятиме належному опануванню функціональними навичками та зрештою підвищенню ефективності надання освітніх послуг з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. В основу ухваленого документа покладено гуманістичну концепцію освіти та

розвитку, що базується на усвідомленні значущості прав і гідності людини, соціальної справедливості, захисту культурного, мовного й етнічного розмаїття [30]. Учені наголошують, що цій концепції притаманна інноваційна суть, що полягає в поєднанні логіки освіти (логіки здатностей громадян) і логіки промисловості (оптимального використання людських ресурсів) [25, с. 28].

Також на міжнародному рівні було сформульовано резолюцію Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», в якій у контексті нашого дослідження слід звернути увагу на мету № 4 □ забезпечення всебічної та справедливої якісної освіти, заохочення можливості навчатися впродовж усього життя для всіх [20].

Положення безперервної освіти для сталого розвитку відображені і в національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», спрямованій на зростання рівня та якості життя населення, дотримання конституційних прав і свобод людини й громадянина [26].

Невіддільною складовою безперервної освіти є післядипломна освіта, покликана в сучасних умовах виконувати комплекс завдань, спрямованих на постійне підвищення рівня професійної компетентності фахівців відповідно до потреб суспільства і держави. Законом України «Про освіту» визначено, що післядипломна освіта як складова освіти дорослих передбачає набуття нових та вдосконалення набутих раніше компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду і включає, зокрема, підвищення кваліфікації – набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань [2].

З огляду на зазначене підвищення кваліфікації має відбуватися відповідно до державної політики в галузі освіти та забезпечення якості освіти, тому ми вважаємо зазначену діяльність обов'язковою складовою державної освітньої політики. Держава є своєрідним замовником результатів такої діяльності, фіксуючи їх у текстах професійних стандартів і типових програм підвищення кваліфікації, як основних орієнтирів для професійного розвитку і підвищення кваліфікації, спрямованих на розвиток професійної компетентності.

У Законі України «Про освіту» [2] поняття «підвищення кваліфікації» визначено як «набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань». У цьому законі також зафіксовано нормативні визначення понять як «освітній процес», «освітня діяльність» та «освітня послуга». Згідно з цими визначеннями підвищення кваліфікації також можна розглядати з позицій діяльнісного підходу як процес або діяльність з надання послуг, тому доцільно використовувати поняття «підвищення кваліфікації», щоб лише схарактеризувати вид освітньої діяльності (а саме процеси, процедури), а її результат визначати як набуття/вдосконалення професійної компетентності.

У ході теоретичного аналізу поняття «підвищення кваліфікації» виявлено широко коло його тлумачень в освітянських словниках. Так, у «Термінологічному словнику з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти» [8, с. 133] наведемо кілька визначень поняття «підвищення кваліфікації»:

1) навчальна діяльність, спрямована на вдосконалення, формування готовності працівника до виконання складніших трудових функцій. Передбачає освоєння нових загальнотеоретичних і спеціальних технологічних знань, розширення спектра вмінь і навичок, поглиблення розуміння зв'язку між наукою і технологією;

2) підготовка, мета якої полягає в удосконаленні й розвитку набутих раніше знань і навичок;

3) вид додаткової професійної освіти, відновлення і поглиблення здобутих раніше професійних знань, удосконалення ділових якостей працівників, задоволення їх освітніх потреб, пов'язаних із професійною діяльністю;

4) набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах своєї спеціальності.

В «Енциклопедії освіти» [10], підвищення кваліфікації фахівців визначається, «як збільшення міри усвідомлення фахових задач і завдань та способів їх розв'язання в певній галузі продуктивної діяльності: усвідомлення, пізнання, освоєння вище за попереднє, процес висхідного руху ступеня фахової підготовленості».

У словнику «Професійна освіта» [21] підвищення кваліфікації визначено «як систему заходів з розширення наукового і педагогічного світогляду працівників народної освіти, вдосконалення їхньої практичної діяльності».

У праці В. Швидуна [28], проаналізовано поняття «післядипломна педагогічна освіта» в контексті інтеграції освітніх систем і зазначено, що через багатоаспектність підходу до підвищення кваліфікації європейські науковці вузько і широко трактують це поняття. У вузькому розумінні цього поняття навчання людини відбувається для реалізації педагогічної діяльності (роботи вчителем, викладачем) і здатності адекватно реагувати на модернізацію системи освіти (оновлення навчальних програм, запровадження нових дисциплін, використання інтерактивних технологій навчання). Це підтверджуються результатами дослідження Н. Постиригач [14, с. 165–166], яка зазначає, що неперервний професійний розвиток і підвищення кваліфікації (in-service education and training, INSET) є термінами, які закордонні учені використовують зазвичай як взаємозамінні для охоплення широкого спектра заходів, спрямованих на сприяння у навчанні практикуючих вчителів.

Як зазначає колишній голова Королівської інспекторської служби шкіл С. Томлінсон [31], «підвищення кваліфікації (in-service education) є найважливішим чинником впливу на освітні процеси в закладі освіти, оскільки, з одного боку, допомагає викладачам засвоювати передові технології, а з іншого □ формує систему ціннісних орієнтацій педагогів, і вже з цієї причини потребує серйозних фінансових витрат».

Діяльність у галузі підвищення кваліфікації через стратегію INSET має такі напрями:

- 1) професійна освіта, яка означає розширення і вдосконалення теоретичних поглядів викладача за допомогою поглибленого вивчення предмета;
- 2) професійна підготовка, розвиток знань і навичок, застосовуваних у повсякденній праці;
- 3) професійна підтримка, заходи, спрямовані на поглиблення досвіду на робочому місці та розвиток продуктивності.

Як підвищення кваліфікації, на думку А. Кузьмінський [19, с. 289], слід розуміти «освоєння фахівцем нових професійних знань, умінь та навичок для поступального розвитку професійного становлення, набуття здатності виконувати сукупність обов'язків і завдань у межах спеціальності».

Зміст поняття підвищення кваліфікації розширює В. Химинець [27], наголошуючи на необхідності не лише професійного, а й особистісного зростання педагога, який відіграє роль активного суб'єкта практичної діяльності, в ході якої відбувається реалізація його творчих планів, вмінь і навичок, неперервно зростає його фахова конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому освітньому ринках.

Підвищення кваліфікації як складову післядипломної педагогічної освіти доцільно скеровувати такі напрями:

- 1) перебудову свідомості педагогів та їх орієнтування на нове професійне мислення, в основу якого покладена творчість і цінності особистості;
- 2) вирішення конкретних проблем педагогів, пов'язаних із розвитком професійної майстерності;
- 3) розвиток креативно-аналітичного мислення з аксіологічним спрямуванням;
- 4) предметно-професійне самовдосконалення, пов'язане з поглибленням, удосконаленням та оновленням професійних знань і вмінь [19, с. 289].

Отже, сучасне бачення підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників можна визначити як безперервний процес, орієнтований на таку освіту, результат якої спонукає науково-педагогічних працівників, які навчаються, переосмислити систему цінностей (досягнення цілей, процесу отримання продукту (знань), саморозвитку), а викладачів – розглядати систему підвищення кваліфікації як інтегровану цілісність зосереджену на залученні слухачів до пошуку засобів і способів вирішення реальних професійних проблем, що сприятиме визначенню цілей, функцій і видів педагогічної діяльності та встановленню їх взаємозв'язку [13, с. 61].

Деякі науковці звертають увагу на гнучкість системи підвищення кваліфікації, вказуючи на її оперативність у реагуванні на вимоги й запити суспільства, здатність забезпечити зростання фахової компетентності педагогів: «підвищення кваліфікації – це здобуття додаткових знань з базового фаху й удосконалення фахових умінь на підставі осмислення власної діяльності і співвіднесення її результатів із запитамі сучасного соціуму» [13, с. 117].

Дослідник, В. Олійник [18, с. 19] проаналізував та узагальнив сучасні наукові погляди на підвищення кваліфікації як системне явище та запропонував це поняття розуміти як систему соціального типу, яка є частиною післядипломної освіти, що має генеральною метою створення оптимальних умов для виконання замовлення суспільства щодо рівня і якості (професіоналізму, культури, здібностей) підготовки кваліфікованих кадрів. Учений зазначає, що будь-яка система підвищення кваліфікації характеризується за трьома показниками: а саме:

базові □ характеризують цілі, завдання, принципи, функції систем підвищення кваліфікації;

педагогічні □ визначають основні параметри освітньої діяльності в системі підвищення кваліфікації (форми навчання та організації навчального процесу, освітні стандарти, наукове, нормативне, дидактичне, методичне, інформаційне, кадрове забезпечення та ін.);

організаційні □ характеризують структуру та рівні системи, порядок комплектації, управління, фінансування, матеріально-технічного забезпечення тощо.

Особливо значущими при цьому є юридичне оформлення системи як цілісної структури та нормативне забезпечення її функціонування та розвитку (рис. 1) [9, с. 63].



Рис. 1. Структура показників системи підвищення кваліфікації працівників (за В. Олійником)

Розуміння підвищення кваліфікації як педагогічної системи спонукає нас до розгляду її системотвірних елементів (мети, змісту, суб'єктів та об'єктів, форм,

методів, засобів), організаційної структури, меж та чинників впливу, динаміки розвитку тощо.

Підґрунтям для формування змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є загальні принципи, що визначають підхід до цього процесу. Аналіз педагогічних досліджень [4] дав змогу зробити висновок, що природа принципів, їх номенклатура, зміст і функції не залишаються незмінними разом зі зміною соціально-економічних умов життя суспільства, його провідної ідеології, ролі освіти у житті суспільства, рівня розвитку науки, техніки. На розвиток принципів впливають досягнення самої педагогічної науки.

На базі критичного, творчого переосмислення різних концепцій В. Сидоренко та М. Скрипник [15, с. 21] пропонують згрупувати принципи формування змісту підвищення кваліфікації у три блоки: інституційний, системогенетичний, спеціальний.

Інституційні принципи пов'язані з методологією розвитку системи підвищення кваліфікації, яка реагує на соціокультурний розвиток і соціоприродну еволюцію, і мають такі складові:

- випереджувального розвитку якості системи підвищення кваліфікації в суспільстві, яка конституюється первинним випередженням «живих знань» у їх наступності, відкритості і гнучкості;
- проєктності і рефлексивності системи підвищення кваліфікації як детермінації її діалектичного розвитку;
- неперервності освіти стосовно онтогенезу особистості, що уможливорює постійну її адаптивність і мобільність.

Системогенетичні принципи відображають особливості еволюції змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і мають такі складові:

- системності як відображення у змісті підвищення кваліфікації структурних зв'язків між знаннями в межах наукової теорії через систему спеціальних теоретико-методологічних знань (загальнонаукові терміни, знання про структуру знання, знання про методи наукового пізнання);
- науковості і прикладної спрямованості як відповідності підготовки рівня сучасної науки, систематизації педагогічними, науково-педагогічними працівниками та керівниками закладів освіти уявлень про загальні методи наукового пізнання та практичне застосування найважливіших закономірностей процесу наукового пізнання;
- інваріантності та варіативності як детермінант добору і проєктування змісту підвищення кваліфікації;
- модульності у структуризації змісту підвищення кваліфікації як орієнтації на єдність розвитку особистісного і професійного рівня;
- нерівномірності розвитку змісту підвищення кваліфікації, зумовленого гетерохронністю систем освіти, нерівномірністю розвитку підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у планетарному, країнознавчому та регіональному вимірах як результату рівня розвитку науки, технології, культури; у структурі змісту ця неспівмірність розвитку виявляється в

нерівномірності наукових знань за модулями, незбалансованому розподілі за темпами й цикловими ритмами оновлення їхнього змісту, за темпами дисциплінарного розвитку науки й освіти за спектром;

- діалектики доміант правопівкульового та лівопівкульового інтелекту в когнітивній структурі змісту підвищення кваліфікації як урахування пропорційності між стильовими моделями мислення особистості (психологічний аспект) та пізнавальними детермінантами в змісті підвищення кваліфікації (педагогічний аспект);

- фундаменталізації, гуманітаризації та універсалізації знань у змісті підвищення кваліфікації як подолання усталеної технократичної асиметрії, забезпечення адаптивності і мобільності педагогічних, науково-педагогічних працівників, керівників закладів освіти до змін, готовність у методології професійної діяльності в умовах постнекласичного розвитку.

Поєднання інституційних та системогенетичних принципів відображає спеціальні положення щодо формування змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Виокремлення специфічних принципів зумовлене, з одного боку, появою нових спеціалізованих наук і теорій, їх диференціацією (дивергенцією), з іншого – інтеграцією, універсалізацією (конвергенцією).

До специфічних принципів формування змісту підвищення кваліфікації належать базові положення, що генерують зміст із позицій екзогенних та ендогенних функцій педагогічної, науково-педагогічної і управлінської діяльності в системі післядипломної педагогічної освіти:

- аксіологічний □ дає змогу усвідомити основні завдання діяльності науково-педагогічних працівників як проблему доступності до цінностей, культурних, освітніх і наукових здобутків;

- андрагогічний □ відображає специфічні особливості навчання дорослого;

- феноменологічний □ зумовлює з'ясування змісту в контексті історії наукових поглядів, а також трансцендентного та суспільного усвідомлення зміни функцій і ролей науково-педагогічних працівників;

- інформаційно-технологічний □ сприяє створенню єдиного інформаційно-технологічного простору для якісної підготовки науково-педагогічних працівників;

- науково-економічний □ характеризує програму підготовки науково-педагогічних працівників відповідно до вимог методології постнекласичного розвитку науково-освітніх здобутків;

- діяльнісно-культурологічний □ вмотивовує програми підвищення кваліфікації з погляду вивчення науково-педагогічної діяльності як виду соціокультурної діяльності.

Як зазначає В. Прошкін [22, с. 10] системотвірним чинником педагогічної системи є мета, досягнення якої потребує застосування відповідних засобів і способів. Зазвичай мета не з'являється самотійно, а зумовлена, з одного боку, соціальним замовленням, сформованим суспільством, а з іншого □ запитамі особистості як учасника освітнього процесу. Отже, узагальнюючи погляди

учених [19; 27], можемо визначити цілі підвищення кваліфікації: по-перше, розвиток індивідуальності й особистості науково-педагогічних працівників; по-друге, приведення фахової компетентності науково-педагогічних працівників у відповідність до потреб і запитів соціально-економічного розвитку українського суспільства та інтегрованих процесів у всесвітньому освітянському просторі; по-третє, забезпечення якості освіти.

У науковій літературі дослідженню характеристик поняття «суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин» присвячено низку публікацій. Зокрема поняття «педагогічне спілкування» у психолого-педагогічній науці розглянуто у працях А. Бодальова, І. Зимньої, О. Леонтєва та ін., особистісно орієнтованому навчанню присвячено праці Ш. Амонашвілі, І. Беха, В. Паламарчук, С. Подмазіна, В. Шаталова та ін., концепцію суб'єктності в контексті педагогічної акмеології розглядали М. Баяновська, А. Вітченко, А. Деркач, І. Королюк, С. Пальчевський, С. Пілюгіна, Т. Сущенко та ін.

Так, Л. Дмитрієва зазначає, що суб'єкт-суб'єктна педагогічна взаємодія забезпечує співробітництво, взаєморозуміння і взаємсприйняття, робить можливим «зустрічний рух» особистісних смислів суб'єктів освітнього процесу, дає змогу поєднати психологічні позиції, що породжує взаємність, довіру та відкритість, сприяє «визріванню» діалогу як форми та засобу організації «зустрічного руху» різних світів [6, с. 169].

Як стверджує В. Вишківська, суб'єкт-суб'єктна взаємодія – це особливі відносини, за яких педагог і студент сприймають один одного як рівноправних партнерів спілкування, але це зовсім не означає схожості й однаковості їхніх думок, даючи змогу кожному мати власну думку, а також відстоювати її і захищати в діалозі. Завдяки цьому учасники взаємодії отримують змогу за допомогою рефлексії розкривати і транслювати своє індивідуальне «Я» партнеру по спілкуванню [7]. Рефлексія є невіддільною властивістю практичного мислення науково-педагогічних працівників, яка виявляється в застосуванні теоретичних знань у певній педагогічній ситуації і потребує педагогічних дій від педагога. Педагогічна рефлексія набуває своєї значущості в умовах активної діяльності суб'єкта (науково-педагогічного працівника) в умовах його практичної навчальної діяльності.

Дослідження функціонування та розвитку системи підвищення кваліфікації неможливе без аналізу суб'єкт-об'єктного компонента означеної системи. Безсумнівно, суб'єкт та об'єкт слід розглядати в діалектичному взаємозв'язку і взаємодії з погляду міжособистісних взаємин, спрямованих на аналіз рівня психологічної комфортності, сприятливого клімату у групі та продуктивної співдіяльності; створення можливостей для неформального спілкування; забезпечення партнерського стилю та суб'єкт-суб'єктних відносин між викладачами і слухачами щодо планування та коригування освітньої траєкторії, максимальної реалізації програмних результатів навчання тощо.

Суб'єкт-об'єктну структуру діяльності із підвищення кваліфікації працівників освіти, М. Баяновська [9, с. 68] обґрунтовує як амбівалентність мети процесу підвищення кваліфікації. З одного боку, це об'єктна мета □

забезпечення діяльності з підвищення кваліфікації працівників освіти (з боку андрагогів), а з іншого □ суб'єктна частина, пов'язане із підвищенням власної кваліфікації (самодіяльністю і креативністю працівників освіти). Особливу увагу в наукових розвідках приділяють саме суб'єктній компоненті, оскільки вихідним матеріалом і кінцевим продуктом цієї діяльності є кваліфікація науково-педагогічного працівника, підвищення якої неможливе без внутрішніх зусиль суб'єкта діяльності.

Уважного ставлення в ракурсі висвітлення суб'єкт-об'єктного компонента системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних та наукових працівників у закладах вищої освіти потребує опис контингенту слухачів та вимог до науково-педагогічних працівників.

Контингент слухачів, які будуть підвищувати кваліфікацію у закладах вищої освіти, формуються із науково-педагогічних працівників, якими відповідно до Закону України «Про вищу освіту» [1], особи з науковим ступенем або вченим званням, а також особи, які мають ступінь магістра. До переліку основних посад наукових, науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти згідно із Законом України «Про вищу освіту» [1] включно такі: керівник (ректор, президент, начальник, директор); заступник керівника (проректор, віцепрезидент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор (начальник) інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; декан (начальник) факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; директор бібліотеки; директор музею; завідувач (начальник) кафедри, заступник начальника (завідувача) кафедри вищого військового навчального закладу, закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання, військового навчального підрозділу закладу вищої освіти; професор; доцент; старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист; науковий працівник бібліотеки; науковий працівник музею; завідувач аспірантури, докторантури.

Формування контингенту слухачів підвищення для кваліфікації у вищих військових навчальних закладах відбувається за такими етапами:

- попереднє вивчення кількісного та якісного складу науково-педагогічних працівників (складання плану підвищення кваліфікації на наступний календарний рік);
- узагальнення пропозицій і подання замовникам заявки для навчання на курсах підвищення кваліфікації на наступний календарний рік та подальші два бюджетні періоди за підпорядковані підрозділи.

Заклад вищої освіти забезпечує підвищення кваліфікації та стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників не рідше одного разу на 5 років зі збереженням середньої заробітної плати [1].

Результати підвищення кваліфікації та проходження стажування враховують під час атестації педагогічних працівників, у ході обрання на посаду

за конкурсом чи укладання трудового договору з науково-педагогічними працівниками [1].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, на сьогодні система освіти спрямована на спроможності науково-педагогічних працівників навчатися протягом всього життя й бути самостійними суб'єктами навчання, здатними до самопізнання, самоосвіти й самовиховання за власним бажанням.

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників є педагогічною проблемою, яка незалежно від політичного, соціально-економічного, технологічного розвитку країни потребує комплексного вирішення та об'єднання зусиль учених з різних галузей знань, а також практиків, чий досвід є невичерпним джерелом навчання дорослих.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про вищу освіту : Закон України від 05.09.2016 року № 2145- VIII. Голос України. 2016. 27 верес. (№ 178-179). С. 10□22.
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Верховна Рада України. 2017. № 38-39. Ст. 380.
3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. №800. Урядовий кур'єр. 2019. № 167.
4. Березюк О. С., Власенко О.М. Дидактика: теорія і практика : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. 212 с.
5. Бондар В. І. Дидактика. Київ : Либідь, 2005. 263 с.
6. Вишківська В.Б., Шикиринська О.В., Петляєва В.В., Войчун О.В. Організація суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу закладів вищої освіти як умова реалізації гуманно орієнтованих стратегій професійної підготовки майбутніх учителів // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2020. №70, Т.1. С. 167□170.
7. Вишківська В. Б. Суб'єктивність студентів у навчальному процесі—необхідна умова формування професійної компетентності // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. 2008. Вип. 8 (18). С. 2–4.
8. Гузій Н. В., Ляхоцький В.П. *Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / за наук. ред. С.Р. Чернишової.* Київ, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», 2014. с. 230.
9. Денисова А.В. Організаційно-педагогічні умови моніторингу якості підвищення кваліфікації фахівців у галузі професійної освіти : дис. ... д-ра філос. : Київ, 2022. 380 с.
10. Енциклопедія освіти / голов. ред. В.Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
11. Європейський Союз – Україна: освіта дорослих: зб. Матеріалів Форуму до Міжнар. днів освіти дорослих в Україні, м. Київ, 4□6 листоп. 2014 р. : кол. авторів. Київ; Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2015. 200 с.
12. Зуб'як Р. М. Модель організації навчального процесу в Івано-Франківському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти // Обрії : науково–педагогічний журнал. Івано-Франківськ, 2009. № 1(28). С. 28–33.
13. Кравченко Г. Ю. Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні : монографія. Київ : Пед. думка, 2015. 300 с.
14. Крисюк С. В. Становлення та розвиток післядипломної освіти педагогічних кадрів в Україні : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Київ, 1996. 48 с.
15. Курикулум підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівників закладів освіти галузі знань 01 Педагогічна освіта: зб. робочих навчальних програм : автор. кол. / заг. ред. Т.М. Сорочан Київ : ЦППО, 2017. 447 с.

16. Малафіїк І. В. Дидактика : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 397 с.
17. Олійник В. В. Професійне удосконалення науково-педагогічних працівників : проблеми та шляхи вирішення // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. Наук. Праць / ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ. Харків : НТУ «ХПІ», 2010. Вип. 27(21): V Кримські пед. читання «Педагогіка вищої школи 21-го століття та формування національної гуманітарно-технічної еліти»: в 3 ч. Ч. 1. С. 88-97.
18. Олійник В. В. Управління розвитком системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти : наук.-метод. посіб. Київ : ЦІННО, 2001. 207 с.
19. Особистісний і професійний розвиток дорослих: теорія і практика : монографія / Аніщенко О.В. та ін. ; за ред. О.В. Аніщенко. Київ : ПООД НАПН України, 2016. 354 с.
20. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року : резолюція 2015 / Генеральна Асамблея ООН. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/перетворення-нашого-світу-порядок-денний-у-сфері-сталого-розвитку-до-2030-року>.
21. Професійна освіта: Словник : навч. посіб. /уклад. С.У. Гончаренко та ін.; За ред. Н.Г. Ничкало. Київ : Вища шк., 2000. 183с.
22. Прошкін В. В. Педагогічна система як предмет наукового дослідження. Неперервна професійна освіта : теорія і практика. 2015. Вип. 4. С. 7□12.
23. Сидоренко В. В. Акмеологічні технології в освіті дорослих // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики. 2016. Вип. 26. С. 38□42.
24. Скорик Т. В. Моніторингове дослідження розвитку професійної успішності майбутніх учителів // Педагогічний альманах. Херсон, 2020. № 46. С. 208–214.
25. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / за ред. В. О. Радкевич. Київ, 2018. 207 с.
26. Цілі сталого розвитку. МОН України : офіц сайт. URL <https://mon.gov.ua/ua/nauka/innovacijna-diyalnist-ta-transfer-tehnologij/analitichni-materiali/cili-stalogo-rozvitku> (дата звернення: 05.02.2024).
27. Химинець В. В. Інноваційна освітня діяльність : монографія. Тернопіль : Мандрівець, 2009. 360 с.
28. Швидун В. М. Аналіз поняття «післядипломна педагогічна освіта» в контексті інтеграції освітніх систем // Теорія та практика державного управління. 2013. Вип. 3. С. 98□104.
29. A Memorandum on Lifelong Learning : commission staff working paper : Brussels // Commission of the European Communities. Brussels, 2000. 36 p.
30. Incheon Declaration: Education 2030: Towards Inclusive and Equitable Quality Education and Lifelong Learning for All : World Education Forum, Incheon, Korea R, 2015. 5 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233137>.
31. Tomlinson S. Professional development and control: the role of General Teaching Councils // Journal of Education for Teaching. 1995. № 24(1) P. 59□68.

REFERENCES

1. Pro vyshchu osvitu : Zakon Ukrainy vid 05.09.2016 roku № 2145- VIII [On higher education: Law of Ukraine of 05.09.2016 № 2145- VIII] (in Ukrainian).
2. Pro osvitu : Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. № 2145-VIII [On education: Law of Ukraine of 05.09.2017 No. 2145-VIII] (in Ukrainian).
3. Deiaki pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.08.2019 r. №800 [Some issues of advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical workers: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 21.08.2019 №800] (in Ukrainian).
4. Bereziuk, O. S., & Vlasenko, O. M. (2017). Dydaktyka: teoriia i praktyka [Didactics: theory and practice]. Zhytomyr (in Ukrainian).
5. Bondar, V. I. (2005). Dydaktyka [Didactics]. Kyiv (in Ukrainian).

6. Vyshkivska, V. B., Shykyrynska, O. V., Petliaieva, V. V. & Voichun, O. V. (2020). Orhanizatsiia subiekt-subiektnoi vzaiemodii uchasnykiv osvithnoho protsesu zakladiv vyshchoi osvity yak umova realizatsii humanno oriietovanykh stratehii profesiinoi pidhotovky maibutnikh uchyteliv [Organization of Subject-Subject Interaction of Participants in the Educational Process of Higher Education Institutions as a Condition for Implementation of Humanely Oriented Strategies for Future Teachers' Professional Training]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*. №70, T.1., 167–170 (in Ukrainian).
7. Vyshkivska, V. B. (2008). Subiektyvnist studentiv u navchalnomu protsesi–neobkhdna umova formuvannia profesiinoi kompetentnosti [Students' subjectivity in the educational process is a necessary condition for the formation of professional competence]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova*. 8 (18), 2–4 (in Ukrainian).
8. Huzii, N. V. & Liakhotskyi, V.P. (2014). Terminolohichnyi slovnyk z osnov pidhotovky naukovykh ta naukovo-pedahohichnykh kadriiv pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity [Terminology Dictionary on the Basics of Training of Scientific and Scientific-Pedagogical Personnel of Postgraduate Pedagogical Education]. In Ye.R. Chernyshovoi (Ed). Kyiv (in Ukrainian).
9. Denysova, A. V. (2022). Orhanizatsiino-pedahohichni umovy monitorynhu yakosti pidvyshchennia kvalifikatsii fakhivtsiv u haluzi profesiinoi osvity [Organizational and Pedagogical Conditions for Monitoring the Quality of Professional Development of Specialists in the Field of Vocational Education] *Ph.D.* Kyiv (in Ukrainian).
10. Entsyklopediia osvity [Encyclopedia of education]. (2008). V. H. Kremen (Ed.) (in Ukrainian).
11. Yevropeyskyi Soiuz – Ukraina: osvita doroslykh [European Union - Ukraine: adult education]. (2014).: zb. Materialiv Forumu do Mizhnar. dniv osvity doroslykh v Ukraini, (Kyiv, November 4–6, 2014. Kyiv; Nizhyn : Vydavets PP Lysenko M.M. (in Ukrainian).
12. Zubiak, R. M. (2009). Model orhanizatsii navchalnoho protsesu v Ivano-Frankivskomu oblasnomu instytuti pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity. *Obrii : naukovo–pedahohichnyi zhurnal*. № 1(28). (pp. 28–33) Ivano-Frankivsk (in Ukrainian).
13. Kravchenko, H. Yu. (2015). Adaptivne upravlinnia rozvytkom instytutiv pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity v Ukraini [Adaptive Management of the Development of Postgraduate Teacher Education Institutes in Ukraine]. Kyiv (in Ukrainian).
14. Krysiuk, S. V. (1996). Stanovlennia ta rozvytok pisliadyplomnoi osvity pedahohichnykh kadriiv v Ukraini [Formation and Development of Postgraduate Education of Pedagogical Personnel in Ukraine]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv (in Ukrainian).
15. Kurykulum pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh, naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv ta kerivnykiv zakladiv osvity haluzi znan 01 Pedahohichna osvita [Curriculum of advanced training of pedagogical, scientific and pedagogical workers and heads of educational institutions of the field of knowledge 01 Pedagogical education]. T.M. Sorochan (Ed.). Kyiv (in Ukrainian).
16. Malafiik, I. V. (2005). Dydaktyka [Didactics]. Kyiv (in Ukrainian).
17. Oliinyk, V. V. (2010). Profesiine udoskonalennia naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv: problemy ta shliakhy vyrishennia [Professional development of research and teaching staff: problems and solutions]. *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity: zb. Nauk. Prats. L.L. Tovazhnianskyi, O.H. Romanovskyi (Ed.). Kharkiv: NTU «KhPI». V. 27(21): V Krymski ped. chytannia «Pedahohika vyshchoi shkoly 21-ho stolittia ta formuvannia natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity»: V 3 (1). pp. 88-97 (in Ukrainian).*
18. Oliinyk, V. V. (2001). Upravlinnia rozvytkom systemy pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv profesiino-tekhnichnoi osvity [Management of the development of the system of professional development of teachers of vocational education]. Kyiv (in Ukrainian).
19. Osobystisnyi i profesiinyi rozvytok doroslykh: teoriia i praktyka [Personal and professional development of adults: theory and practice]. (2016). O.V. Anishchenko [Ed.]. Kyiv (in Ukrainian).
20. Peretvorennia nashoho svitu: Poriadok denni u sferi staloho rozvytku do 2030 roku [Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development]. rezoliutsiia

2015 Heneralna Asambleia OON. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/peretvorennia-nashoho-svitu-poriadok-dennyi-u-sferi-staloho-rozvytku-do-2030-roku>.

21. Profesiina osvita: Slovnyk [Vocational education: Dictionary] (2000). N.H. Nychkalo (Ed.). Kyiv (in Ukrainian).

22. Proshkin, V. V. (2015). Pedagogichna systema yak predmet naukovoho doslidzhennia [Pedagogical system as a subject of scientific research]. *Neperervna profesiina osvita : teoriia i praktyka*. V. 4. pp. 7–12 (in Ukrainian).

23. Sydorenko, V. V. (2016). Akmeolohichni tekhnolohii v osviti doroslykh [Acmeological technologies in adult education]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. S. 16 : Tvorchia osobystist uchytelia : problemy teorii i praktyky*, (26). pp. 38–42 (in Ukrainian).

24. Skoryk, T. V. (2020). Monitorynhove doslidzhennia rozvytku profesiinoi uspishnosti maibutnikh uchyteliv [Monitoring study of the development of future teachers' professional success]. *Pedahohichniy almanakh*, (46). pp. 208–214. Kherson (in Ukrainian).

25. Suchasni modeli profesiinoi osvity i navchannia v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu: porivnialnyi dosvid [Modern models of vocational education and training in the European Union: comparative experience]. (2018). V. O. Radkevych (Ed.). Kyiv (in Ukrainian).

26. Tsili staloho rozvytku [Sustainable development goals]. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/nauka/innovacijna-diyalnist-ta-transfer-tehnologij/analitichni-materiali/cili-stalogo-rozvitku>.

27. Khymynets, V. V. (2009). Innovatsiina osvitnia diialnist [Innovative educational activities]. Ternopil (in Ukrainian).

28. Shvydun, V. M. (2013). Analiz poniattia «pislidyplomna pedahohichna osvita» v konteksti intehratsii osvitnikh system [Analysis of the Concept of «Postgraduate Teacher Education» in the Context of Integration of Educational Systems]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*. (3). pp. 98–104 (in Ukrainian).

29. A Memorandum on Lifelong Learning : commission staff working paper (2000). Commission of the European Communities. Brussels.

30. Incheon Declaration: Education 2030: Towards Inclusive and Equitable Quality Education and Lifelong Learning for All : World Education Forum (2015), Incheon, Korea. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233137>.

31. Tomlinson, S. (1995). Professional development and control: the role of General Teaching Councils. *Journal of Education for Teaching*. № 24(1) pp. 59–68.

SUMMARY

Leonid Oliinyk,

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher
National Defence University of Ukraine, Kyiv

Serhii Illiuschenko,

Doctor of Philosophy
National Defence University of Ukraine, Kyiv

Timur Aksanov,

National Defence University of Ukraine, Kyiv

Bohdan Hnes,

National Defence University of Ukraine, Kyiv

Maryna Baranetska,

National Defence University of Ukraine, Kyiv

The problem of advanced training of scientific and pedagogical staff in the scientific thesaurus

Introduction. Modern Ukrainian society is undergoing changes driven by various challenges, primarily the COVID-19 pandemic and the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine's state sovereignty. These challenges have a significant impact on the provision of quality

education, and the consequences of not responding to them can be long-lasting and devastating for educational systems, including postgraduate education. In view of this, the main vector of the current state policy is aimed at further development of the national education system, its adaptation to the current conditions and integration into the European and world communities.

Purpose is to reveal the peculiarities inherent in the system of postgraduate education, in particular, the advanced training of research and teaching staff, to determine the principles on which the advanced training of research and teaching staff should be based.

Methods. *systematic analysis and synthesis, induction and deduction, comparison, generalisation, and systematisation.*

Results *The article highlights the retrospective of the formation of the adult education system, considers different approaches of foreign and domestic scholars to the interpretation of the concept of «advanced training». The principles, features and ways of implementing the system of postgraduate education are highlighted.*

Conclusion. *Thus, today the education system is aimed at the ability of academic staff to learn throughout their lives and be independent subjects of learning, capable of self-knowledge, self-education and self-education of their own free will.*

The professional development of academic staff is a pedagogical problem that, regardless of the country's political, socio-economic, and technological development, requires a comprehensive solution and the unification of efforts of scientists from different fields of knowledge, as well as practitioners whose experience is an inexhaustible source of adult learning.

Key words: *adult education; research and teaching staff; professional development; postgraduate education system.*