

Г.В. Капосльоз, кандидат психологічних наук,  
старший науковий співробітник,  
В.М. Невмержицький, кандидат  
психологічних наук, доцент,  
О.О. Рибчук, підполковник,  
О.Д. Розумний, підполковник  
Національний університет оборони України  
імені Івана Черняхівського

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

*У статті представлено досвід організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників (НПП) в системі післядипломної освіти США, Англії, Німеччині, Франції, Японії та Республіці Білорусь. У розмаїтті підходів визначено ключові суб'єкти що беруть участь у професійному розвитку науково-педагогічних працівників, форми організації заходів їх підготовки, підходи щодо формування програм підготовки НПП в системі післядипломної освіти, особливості й умови їх реалізації та забезпечення ефективності.*

*Ключові слова: професійний розвиток; науково-педагогічні працівники; система післядипломної освіти.*

**Постановка проблеми.** У процесі реформування системи військової освіти важливим завданням вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) визначено підвищення професійної майстерності та педагогічної компетентності викладачів. Діяльність щодо підвищення компетентності викладачів повинна мати системний характер. Суттєвою складовою необхідних змін є також реалізація міжнародних зобов'язань України щодо інтеграції в загальноєвропейський освітній простір.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В Україні проведено низку досліджень щодо організації підготовки докторів філософії (кандидатів наук) [за 1], що передували прийняттю відповідних положень Закону України про вищу освіту. Проблеми організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників (НПП) в системі післядипломної освіти розглядалися лише в окремих роботах, серед яких на особливу увагу заслуговують проміжні звіти про складові частини науково-дослідної роботи – “Обґрунтування перспективної системи підготовки та підвищення кваліфікації наукових і науково-педагогічних працівників для Збройних Сил України” [2–4].

Прагнення України інтегруватися до європейського освітнього простору обумовлює необхідність детального аналізу та систематизації досвіду розвинутих країн щодо професійного розвитку НПП в системі післядипломної освіти.

**Мета статті.** Здійснити аналіз зарубіжного досвіду організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників в системі післядипломної освіти.

**Виклад основного матеріалу.**

Розглянемо деякі особливості організації професійного розвитку викладачів США, Англії, Німеччини, Франції, Японії та Республіки Білорусь.

### ***Досвід підготовки та підвищення кваліфікації наукових і науково-педагогічних працівників в системі післядипломної освіти США.***

Нормативною основою професійного розвитку педагогів є національні стандарти, які визначають його зміст, види та форми. Вони були розроблені Американською національною радою з розвитку персоналу США (National Staff Development Council) у 2001 році [5, с. 103]. Аналіз стандартів професійного розвитку педагогів дає змогу визначити зміст цього процесу. Встановлено, що він охоплює проблеми якості викладання; прозорості освіти; об'єктивності оцінювання; тісної співпраці учасників освітнього процесу; розвиток знань соціального середовища у навчальному процесі; створення можливостей для вивчення основних механізмів залучення громадськості до роботи навчального закладу з метою покращення освітнього процесу [5, с. 104].

У США виокремлюють різні види професійного розвитку педагогів: традиційний та стандартизований. Традиційний професійний розвиток – це “розвиток за місцем роботи”. Стандартизований професійний розвиток передбачає його реалізацію на основі встановлених стандартів і враховує реальні потреби повсякденної педагогічної діяльності НПП [6]. Професійний розвиток педагогів реалізується за допомогою різноманітних форм. Найбільш поширеними формами професійного розвитку є: науково–практичні дослідження, складання письмових звітів про педагогічну діяльність, ведення педагогічного щоденника, який є засобом професійного самоаналізу.

Особливостями професійного розвитку американських педагогів є активне впровадження альтернативних форм та програм навчання, які передбачають гнучкість умов їх професійного зростання, забезпечують їхні індивідуальні потреби, сприяють неперервному професійному розвитку та відповідають реаліям педагогічної практики вищої школи [7, с. 60].

У США існують різні форми підвищення кваліфікації викладачів: денні, вечірні, заочні; суботні та недільні курси, які працюють при консультативних фірмах та наукових центрах. Програми навчання можуть бути як теоретичного, так і практичного спрямування. Багато американських ВНЗ координують діяльність так званих “літніх шкіл” інтенсивної підготовки тривалістю від 1–2 тижнів до 3-х місяців [8].

В США широко використовується аналітична форма професійного розвитку НПП, яка передбачає аналіз викладачем своєї повсякденної педагогічної діяльності, осмислення змін, експериментів та інновацій, які можна реалізовувати у ньому. Аналітична форма сприяє розвитку професійного мислення викладачів, удосконаленню методики викладання та педагогічної діяльності загалом.

З розвитком нових технологій американські вчені Дж. Ейсенман та Х. Торнтон запропонували нову форму наставництва – “теленаставництво”, що здійснюється за допомогою мережі.

В США особливе зацікавлення викликає інноваційна колегіальна форма професійного розвитку НПП – супервізія. Завдання супервізії: допомагати викладачам освоїти нову посаду чи місце роботи; здійснювати інтенсивне спостереження за діяльністю тих педагогів, які мають недоліки у виконанні своїх обов'язків; оцінювати ефективність педагогічної діяльності колег.

Серед інноваційних колегіальних форм професійного розвитку викладачів особливе зацікавлення викликає каскадна форма, суть якої полягає у проходженні кількома досвідченими педагогами широкомасштабної програми професійного розвитку, в процесі якої вони отримують професійну підготовку з конкретної навчальної дисципліни чи теми.

Абсолютно очевидною є практична орієнтація системи підготовки і підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ в США. Найбільш наочний приклад це організація короткотермінових (тижневих або двотижневих) курсів перед початком семестру (США). Їх основна ідея полягає в негайній апробації вивченого на курсах в практичній роботі. Також активно використовуються форми індивідуального консультування діяльності молодих викладачів; тренінгів і практичних занять: “Як навчати дорослих”, “Застосування методів ефективного викладання”, “Читання лекцій”, “Планування курсу і підготовка розкладу”, “Проведення дискусій в різноманітних формах”, “Безконфліктне викладання”, “Проблеми студентів”, “Вирішення конфліктів з адміністрацією”, “Молодий викладач в системі навчання дорослих”, “Методи проблемного навчання” тощо.

За допомогою подібних форм відпрацьовуються конкретні практичні уміння і навички, які будуть потрібні слухачам в роботі в якості викладачів.

#### ***Досвід удосконаленням професійної компетентності наукових і науково-педагогічних працівників у Англії***

В умовах децентралізованої системи управління освітою в Англії, удосконаленням професійної компетентності НПП займаються на всіх рівнях: національному, регіональному та місцевому. Розрізняють “внутрішні” та “зовнішні” джерела підвищення кваліфікації педагогів. До внутрішніх джерел належать заходи, які плануються і організовуються школою та безпосередньо педагогом, а до зовнішніх – різноманітні курси в навчальних центрах при міських та регіональних управліннях освіти, університетах, вищих педагогічних навчальних закладах, а також проведення консультацій [9].

Суто національним надбанням англійського досвіду слід вважати так звану “систему підготовки”, до складу якої входять різні недержавні організації, місцеві адміністрації, професійні асоціації, видавництва, що підтримують і сприяють розвитку педагогічної освіти в країні, зокрема, удосконаленню педагогічної компетентності.

В Англії система післядипломної освіти працюючих педагогів концентрується на двох напрямках:

- а) удосконалення здобутих умінь і навичок педагогів;

б) оволодіння новими знаннями, формування нових умінь і навичок.

Вибір методів викладання залежить від мети конкретного курсу післядипломної освіти або перепідготовки, їхня типологія включає як загальноприйняті педагогічні прийоми (наприклад, лекції, групові дискусії і дистанційне навчання), так і спеціальні методи, які можна віднести до окремої методики.

### ***Досвід підготовки та професійного розвитку наукових і науково-педагогічних працівників у Німеччині***

У Німеччині підготовка викладачів для вищої школи проходить у системі післядипломної освіти, яка є самостійною й побудованою на основі дуальної системи професійної освіти. Право на здобуття наукового ступеня доктора наук і підготовку докторської дисертації мають особи, які закінчили один з німецьких або зарубіжних університетів. Виконання дипломної роботи в університеті є однією з неодмінних умов допуску до роботи над докторською дисертацією.

У Німеччині немає аспірантури в тому вигляді, як в інших країнах. Особи, які готуються до здобуття вченого ступеня доктора наук, працюють на кафедрах університетів як асистенти професорів, виконуючи одночасно великий обсяг науково-дослідної й навчальної роботи. Молоді доктори наук, що продовжують працювати у ВНЗ, як правило, займаються підготовкою другої дисертації, яка дає їм право викладати у вищій школі. Дисертація на право викладання у ВНЗ називається габілітаційною роботою. Для підготовки другої дисертації доктор наук переходить на тимчасову посаду наукового асистента. До габілітаційної роботи висуваються високі вимоги. Вона має бути монографією, що суттєво відрізняється за рівнем від докторської дисертації, містити нові наукові дані й робити внесок у вирішення певної проблеми. На підготовку такої дисертації йде в середньому вісім років.

Підготовка наукових кадрів у Німеччині проводиться у вищих навчальних закладах, що мають університетський статус і право присуджувати вчений ступінь, який затверджується Міністерством освіти й науки. Вищі педагогічні школи отримали право присуджувати вчені ступені лише в 1960-х рр ХХ ст. Тим самим вони формально були наближені до університетів і ВНЗ аналогічного статусу, тобто стали класифікуватися як наукові вищі школи. Однак, незважаючи на отримання цього права, підготовка фахівців у більшості педагогічних ВНЗ, як і раніше, відрізняється від університетської за якістю, цілями навчання, науковим рівнем педагогічного складу й матеріально-технічною забезпеченістю.

Значна увага у Німеччині приділяється професійному розвитку НПП. Відповідно з Основним законом (Конституцією) цієї країни правом верховенства у сфері культурної політики, яка включає в себе й освіту, володіють федеральні землі. Тому розробка законодавства, створення освітніх систем і управління ними є, головним чином, сферою компетенції і

відповідальності окремих федеральних земель. Це стосується і системи професійного розвитку НПП [10].

Сучасна система професійного розвитку педагогів у всіх землях Німеччини має багаторівневий характер. У системі підвищення кваліфікації і професійного розвитку педагогів цієї країни чітко відслідковуються чотири рівні організації: між земельний, земельний, регіональний та внутрішньо вузівський.

Між земельний рівень є найбільш глобальним рівнем підвищення професійної майстерності педагогів, який охоплює своїми заходами НПП багатьох федеральних земель, а інколи і всієї країни. На цьому рівні здійснюються програми міжнародного обміну досвідом НПП, організовуються спільні заходи Земельних Інститутів: навчальні поїздки по Німеччині та інших країнах, заочне навчання та інше. Проведення цих заходів на міжземельному рівні здійснюється різними закладами, наприклад, незалежними академіями, консульствами відповідних держав в Німеччині, Німецьким заочним інститутом та іншими.

Система професійного розвитку НПП на земельному рівні включає в себе, зазвичай, систему роботи, направлену на підвищення фахового рівня викладачів на території однієї із федеральних земель і часто ототожнюється із роботою Земельного Інституту підвищення кваліфікації педагогів, хоча зміст діяльності цих інститутів не обмежується заходами професійного розвитку на земельному рівні.

Система професійного розвитку НПП на регіональному рівні включає в себе курси підвищення кваліфікації у вищих навчальних закладах, різноманітні курси, семінари, конференції. До їх проведення в Німеччині існує система вимог: заняття мають бути короткотерміновими; вони мають проводитися недалеко від місця проживання і праці педагогів; на них мають розглядатися проблеми, які особливо актуальні для НПП цього регіону; зміст занять має плануватися з врахуванням побажань самих слухачів і допомагати вирішувати їм конкретні проблеми та труднощі, що мають місце в їх практичній діяльності.

На четвертому рівні об'єктом організації системи професійного розвитку НПП і безпосереднім місцем її реалізації є безпосередньо ВНЗ та його педагоги.

У сучасній Німеччині цей рівень професійного розвитку НПП є найбільш поширеним. Земельні міністерства вбачають у цій формі професійного розвитку педагогів можливість перетворити їх з "інструмента" в "рушійну силу" реформ освіти в цій країні.

На внутрішньо вузівському рівні найбільшого поширення набули такі форми професійного розвитку викладачів: наради; засідання, присвячені аналізу питань певної навчальної дисципліни; засідання, на яких розглядаються педагогічні проблеми; відвідування занять; наукові дослідження; гуртки; форуми і педагогічні наради. Кожна із вище названих форм роботи має свої особливості і переваги. Так, наприклад, наради в вишах

Німеччини, як форма професійного розвитку на внутрішньому рівні проводяться тоді, коли виникає потреба ознайомити педагогів з державними документами в галузі освіти, з директивами стосовно змін в навчальних програмах, обговорити нові технології навчання [10].

Відвідування занять членами педагогічного колективу найчастіше використовуються у випадку, коли виникає потреба дати оцінку нововведенням в галузі методики навчання чи надати конкретну допомогу у проблемній чи конфліктній ситуації, що виникла у педагога.

Гурток – це форма підвищення професійної компетентності німецькими педагогами у неформальних об'єднаннях за інтересами. Зміст роботи, їх тематика, термін і місце проведення визначаються самими учасниками або конкретними потребами ВНЗ.

Форумом називають роботу об'єднання педагогів певного ступеня навчання або паралельних потоків. На форумі вони отримують необхідну інформацію, обмінюються досвідом роботи, виступають з повідомленнями і доповідями. Педагогічні наради за закритими дверима відрізняються від інших форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів школи, по-перше, глобальністю і значимістю питань, які виносяться на обговорення і, по-друге, фінансуванням. Для проведення наради за закритими дверима управління ВНЗ дозволяє повністю звільнити всіх педагогів на два дні протягом двох навчальних років із збереженням заробітної плати.

Власне такі наради всього педагогічного колективу є найбільш вагомими і ефективними заходами підвищення кваліфікації і професійного розвитку НПП на внутрішньому рівні, хоч у різних землях вони називаються по різному: в Нижній Саксонії – Педагогічна нарада за закритими дверима, в Берліні – Педагогічна конференція, в Баден–Бюртемберзі – Педагогічний день [11, с. 112–114].

Особливостями розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в сучасній Німеччині в контексті безперервної освіти є: педагогічна супервізія як інноваційна форма підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (персоніфікація, тобто облік індивідуальних особливостей професійно–особового розвитку; консультування педагогів; створення психологічно комфортних умов для суб'єктів професійної діяльності діагностування і вирішення професійних конфліктів; сприяння в розвитку і саморозвитку, як самої організації, так і окремих її працівників; формування додаткових компетентностей в рамках компенсуючої освіти і дистанційна форма підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

У сучасних умовах система професійного розвитку НПП направлена на оволодіння ними сучасними новітніми технологіями навчального процесу, що в значній мірі зумовлене тотальною комп'ютеризацією сучасної Німеччини. При цьому акцент робиться на обов'язковому оволодінні кожним педагогом інтерактивними технологіями і використанні їх в освітньому процесі.

У Німеччині, хоча система післядипломної освіти досі містила підготовку викладачів ВНЗ, багато фахівців визнають повну залежність підготовки викладачів в організаційному плані від університетів, що нині стає перешкодою для її повноцінного розвитку. Тому основною тенденцією в німецькій системі підготовки викладачів ВНЗ стає винесення цієї підготовки за межі університетів при збереженні її приналежності до системи післядипломної освіти [12].

### ***Досвід формування центрів передових педагогічних технологій у Франції.***

У Франції існує розгалужена мережа наукових освітніх закладів, на відміну від багатьох інших західних держав, де наукові дослідження зосереджується переважно на кафедрах університетів. У Франції вони здійснюються, як правило, у державних науково-дослідних установах. До них належать: Міжнародний центр педагогічних досліджень, Французький центр технічних засобів навчання, Центр аудіовізуальних засобів при Вищій школі, а також науково-педагогічні підрозділи університетів під назвою “Науково-дослідні об’єднання педагогічної науки”, а також педагогічні, соціологічні, психологічні лабораторії чи інститути при університетах, що здійснюють фундаментальні розробки у сфері освіти.

Крім вказаних центрів, існує низка державних закладів, які тією чи іншою мірою дотичні до проблем освіти, зокрема, Центр соціологічних досліджень, Національний інститут демографічних досліджень. Головним науково-педагогічним центром Франції є Національний Інститут Педагогічних досліджень, підпорядкований Міністерству Національної освіти. У Франції існує Комітет наукової оцінки досліджень в освіті, працюють Академічні заклади післядипломної підготовки та Університетські інститути підготовки.

Ознайомитись з передовими методами навчання та інформаційно-комунікативними технологіями у Франції можна у Центрах педагогічної документації – установах з інформаційними, технологічними і методичними ресурсами, які швидко реагують на зміни у суспільстві та педагогічній сфері. Головним завданням таких Центрів є забезпечення інформаційними та технологічними ресурсами користувачів, розповсюдження ефективних педагогічних технологій, видавнича діяльність [11, с.28].

### ***Досвід формування цілісної системи професійної компетентності педагогів у Японії.***

Уряд і місцева влада Японії докладають багато зусиль для здійснення заходів щодо створення і розвитку цілісної системи професійної компетентності педагогів. Ці заходи спрямовані на об’єднання навчальних закладів різних типів, які належать до системи неперервної освіти. З одного боку, влада забезпечує взаємодію та координацію громадських програм та програм у галузі освіти, професійного навчання з іншими програмами, що належать до неперервної освіти, з другого – створює механізм для отримання

інформації про можливості навчання, а також забезпечення консультаційних послуг завдяки використанню комп'ютерної інформаційної мережі.

У Японії поняття кваліфікація розуміють як обсяг знань, практичних навичок і умінь, необхідних насамперед для вирішення виробничих проблем, що накопичуються з досвідом. Японський працівник прекрасно усвідомлює, що його прийнято на роботу не за своє уміння виконувати якусь визначену роботу, а саме за бажання і готовність вчитися, підвищувати свою компетентність.

### ***Досвід допідготовки наукових і науково-педагогічних працівників для збройних сил Республіки Білорусь.***

Підготовка офіцерів, призначених у військові навчальні заклади Збройних Сил Республіки Білорусь на військові посади професорсько-викладацького складу безпосередньо з військових частин здійснюється на зборах у Військовій академії, які мають бути організовані у відповідності з наказом начальника Військової академії, під час яких вивчаються питання психології, педагогіки, організації навчального процесу та наукової роботи.

На військових факультетах така підготовка може бути поєднаною із системою підготовки професорсько-викладацького складу, яка організовується у закладах вищої освіти.

Кожний офіцер, початково призначений на викладацьку військову посаду, розробляє індивідуальний план професійного становлення, який розраховується на два роки.

Допуск офіцерів до викладацької роботи здійснюється тільки після успішного проходження зборів, проведення необхідної кількості пробних занять, їх розбору на засідання кафедри, а також на підставі рапорту начальника (завідуючого) кафедри із наданням виписки з протоколу засідання кафедри до навчально-методичного відділу (навчально-методичну частину) вищого навчального закладу.

Після навчання на зборах викладачі-початківці у обов'язковому порядку мають проходити підготовку на курсах підвищення педагогічної майстерності, які організовуються у Військовій академії, по закінченню яких їм видається свідоцтво встановленого зразку.

Офіцери, які не мають педагогічної освіти та не пройшли навчання в ад'юнктурі і вперше призначені на посади викладачів, впродовж року після призначення на посаду можуть бути направлені на професійну перепідготовку викладачів-початківців в межах додаткової освіти, яка проводиться у Військовій академії на факультеті підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів з питань більш поглибленого вивчення психології, педагогіки, організації навчального процесу і наукової роботи [13].

**Висновки:** У зв'язку із різноманітністю підходів щодо організації професійного розвитку, удосконаленням професійної компетентності, формування центрів передового досвіду, допідготовки наукових і науково-педагогічних працівників, формування цілісної системи професійної компетентності педагогів представлений досвід та висновки, що викладено



нижче доцільно розглядати як тенденції та перспективи розвитку системи післядипломної освіти наукових та науково-педагогічних працівників як в світі, так і в Україні.

1. Зростає варіативність в організації, змісті і процесі підготовки викладачів, що відповідає вимогам спеціалізацій, потребам і можливостям викладачів, інтересам ВНЗ тощо

2. Підготовка викладачів на післядипломному рівні постійно трансформується з урахуванням зростання їх ролі в сучасному громадському розвитку.

3. Спостерігається тенденція диверсифікації системи суб'єктів, що здійснюють підготовку викладачів ВНЗ: організовуються різні структури усередині і поза системою освіти (горизонтальна диверсифікація) і на різних рівнях системи освіти (вертикальна диверсифікація).

Аналіз порядку комплектування посад НПП є напрямом подальших досліджень.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Капосльоз Г.В.* Досвід організації підготовки докторів філософії у деяких країнах європейського союзу / Г.В. Капосльоз, О.О. Рибчук, А.О. Савченко // Військова освіта: зб. наук. праць. - К., 2016. - № 1 (33). - С. 132-141.

2. Обґрунтування перспективної системи підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників для Збройних Сил України: звіт про складову частину НДР шифр "Підготовка-В" (проміжний) / Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного. – Львів: НАСВ, 2016. – 77 с.

3. Аналіз існуючої системи підготовки та підвищення кваліфікації наукових і науково-педагогічних працівників: звіт про складову частину НДР шифр "Підготовка-В" (проміжний) / Військова академія (м. Одеса). – Одеса : ВА, 2016. – 83 с.

4. Особливості підготовки та підвищення кваліфікації наукових і науково-педагогічних працівників поза магістратурами й ад'юнктурами (аспірантурами): звіт про складову частину НДР шифр "Підготовка-В" (проміжний) / Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації. – К. : ВІТІ, 2016. – 95 с.

5. *Нісімчук А.С.* Сучасні педагогічні технології: Навч. посібник / А.С. Нісімчук, О.С. Падалка, О.Т. Шпак. – К.: Просвіта, 2000. – 368 с.

6. *Овчарова Р.В.* Справочная книга социального педагога / Р.В. Овчарова. – М.: Сфера, 2001. – 480 с.

7. *Колеснікова О.В.* Соціальна, соціально-педагогічна і психологічна робота в школі / О.В. Колеснікова. – Харків: ТОВ "Славена", 2010. – 136 с.

8. *Eraut A.M.* Developing professional knowledge within a client – centered orientation. In Guskey T. Huberman M. (Eds.). New paradigms and practices in Professional development. – New York: Teachers College Press. – 1995. – с. 625.

9. Чорна О. Сучасні тенденції підготовки та підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ (на прикладі відповідного досвіду Великої Британії) / О. Чорна // Наукові записки Серія: Педагогічні науки. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2010 – Вип. 88. – С. 273-276.

10. Die besten Hochschulen in Deutschland // Stern. 2001. – Heft 17. – S. 5768.

11. *Платонова Н.М.* Дидактика социального образования: особенности обучения социальной работе / Н.М. Платонова. – СПб: С-Петербургский ун-т, 2001. – 168 с.

12. Подготовка к преподавательской деятельности в высшей школе (июнь — декабрь 2005 г.)/ [А.М. Алтайцев, Д.И. Губаревич, У.Ф. Карпиевич]– Минск: Белорусский государственный университет, Центр проблем развития образования БГУ, 2005. - Аналитический обзор № 12. – [Электронный ресурс] – [www.bsu.by/ru/sm.aspx?guid=129543](http://www.bsu.by/ru/sm.aspx?guid=129543).

13. Современное состояние и дальнейшее развитие системы подготовки военных кадров в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Сайт “Министерство обороны Республики Беларусь”. – Режим доступа: <http://www.mod.mil.by/prensa.htm>.

Г.В. Капослѐз, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник,  
В.М. Невмержицкий, кандидат психологических наук, доцент,  
О.А. Рыбчук, подполковник,  
О.Д. Розумный, подполковник  
Национальный университет обороны Украины имени Ивана Черняховского

### **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В статье представлен опыт организации профессионального развития научно-педагогических работников (НПП) в системе последипломного образования США, Англии, Германии, Франции, Японии и Республики Беларусь. В разнообразии подходов определены ключевые субъекты, участвующие в профессиональном развитии научно-педагогических работников, формы организации мероприятий их подготовки, подходы к формированию программ подготовки НПП в системе последипломного образования, особенности и условия их реализации и обеспечения эффективности.*

*Ключевые слова: развитие; научно-педагогические работники; система последипломного образования.*

G. Kaposlyoz, Candidate of Psychological Sciences, senior research scientist,  
V. Nevmerzhtsky, Candidate of Psychological Sciences, docent,  
O. Rybchuk  
O. Rozumnyy  
National University of Defense of Ukraine named after I. Cherniakhovskiy

### **FOREIGN EXPERIENCE PROFESSIONAL DEVELOPMENT TEACHING STAFF IN SYSTEM OF POSTGRADUATE EDUCATION**

*The article presents the experience of the professional development of teaching staff (TS) in post-graduate education USA, England, Germany, France, Japan and the Republic of Belarus. A variety approaches identified key actors involved in the professional development of teaching staff, forms of management of training approaches to the formation of TS training programs in post-graduate education, features and terms of their implementation and ensuring efficiency.*

*Keywords: professional development; research and teaching staff; postgraduate education system.*