

Розділ 9. Інноваційна діяльність

УДК 340:378.001.895

DOI: 10.31732/2663-2209-2021-63-169-177

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Міхус І.П.¹, Паращенко Л.І.², Лаптєв С.М.³

¹ д.е.н., професор, проректор з наукової роботи, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: irynamp@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6939-9097>

² д.н. держ. упр., професор, професор кафедри управлінських технологій, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: lidmilapl@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0613-2998>

³ к.е.н., професор, ректор, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: lapatiev@krok.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3815-8375>

INNOVATIVE APPROACH TO STAFFING DISTANCE LEARNING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Mihus Iryna¹, Paraschenko Liudmyla², Laptiev Serhii³

¹ Doctor of sciences (Economics), professor, vice-rector for research, "KROK" University, Kyiv, Ukraine, e-mail: irynamp@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6939-9097>

² Doctor of science (Public administration), professor, professor of management technologies department, "KROK" University, Kyiv, Ukraine, e-mail: lidmilapl@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0613-2998>

³ PhD (Economics), professor, rector, "KROK" University, Kyiv, Ukraine, e-mail: lapatiev@krok.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3815-8375>

Анотація. Стаття присвячена розробці інноваційного підходу до кадрового забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти. У статті запропоновано авторське поняття «кадрове забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти», під яким пропонується розуміти сукупність заходів щодо організації та контролю за відповідністю науково-педагогічних працівників ЗВО вимогам чинного законодавства до такої діяльності. Встановлено мету та основні завдання кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО, а також функції, які воно повинно виконувати. З'ясовано, що реалізація кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО має ґрунтуватись на таких принципах: обов'язковості; оцінюваності; транспарентності; постійності; комплексності; системності; індивідуальності; автономності. Так, основною метою дослідження є розробка інноваційного підходу до кадрового забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти. Для реалізації інноваційного підходу необхідно: закладам ЗВО – організувати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які там працюють; науково-педагогічним працівникам – внести необхідну інформацію до електронного «профілю педагогічного працівника ЗВО»; державним органам управління вищою освітою – врахувати інформацію, наведену в електронному профілі при акредитації. Відповідно до чинного законодавства, запропоновано алгоритм набуття науково-педагогічними працівниками ЗВО спеціальних знань і сформованих компетентностей щодо використання засобів педагогічного впливу, інструментів організації дистанційного навчання, досвіду використання та створення цифрових засобів навчання шляхом підвищення кваліфікації. Запропоновані зміни до використання інтернет-технологій для верифікації інформації у електронному профілі науково-педагогічного працівника сприятимуть більш прозорому процесу їх підвищення кваліфікації для підготовки ЗВО до проходження кваліфікації.

Ключові слова: кадрового забезпечення; дистанційне навчання; заклад вищої освіти.

Формули: 0; рис.: 1; табл.: 1, бібл.: 10

Annotation. The article is devoted to the development of an innovative approach to staffing distance learning in higher education institutions. The article proposes the author's concept of "staffing of distance learning in higher education institutions", which is proposed to mean a set of measures for the organization and control of compliance of research and teaching staff of universities to current legislation to such activities. The purpose and main tasks of staffing distance learning at the university, as well as the functions it must perform. It was found that the implementation of distance learning staff at the university should be based on the following principles: mandatory;

evaluability; transparency; constancy; complexity; systematicity; individuality; autonomy. Thus, the main purpose of the study is to develop an innovative approach to staffing distance learning in higher education. To implement an innovative approach it is necessary to: universities - to organize advanced training of research and teaching staff who work there; scientific and pedagogical workers - to enter the necessary information into the electronic "profile of the pedagogical worker of the university"; state bodies of higher education management - take into account the information provided in the electronic profile during accreditation. According to the current legislation, an algorithm for acquiring special knowledge and formed competencies of research and teaching staff of universities on the use of pedagogical tools, tools for distance learning, experience in using and creating digital learning tools through training is proposed. The proposed changes to the use of Internet technologies for the verification of information in the electronic profile of the research and teaching staff will contribute to a more transparent process of their training to prepare the HEI for training.

Key words: staffing; Distance Learning; university.

Formulas: 0; **fig.:** 1; **tabl.:** 1; **bibl.:** 10

Постановка проблеми. Економічні реформи, які наразі відбуваються в Україні, мають на вимагають нової якості науково-педагогічної діяльності, а відповідно, і способів підготовки та професійного розвитку кадрів для вищої рівня. Одним із традиційних механізмів розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти залишається система підвищення кваліфікації, представлена як внутрішніми, так зовнішніми суб'єктами.

Основи надання якісної освіти і заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх передбачено цілями сталого розвитку. Реалізація вказаних цілей знайшла своє відображення у Законах України «Про освіту», яким запроваджено нову систему підвищення кваліфікації, що передбачає збільшення та розширення можливостей науково-педагогічних працівників для вдосконалення педагогічної майстерності та професійного зростання впродовж усього життя [1], а також Закон України «Про вищу освіту», в якому деталізовано нові підходи до підвищення кваліфікації педагогічних працівників [3].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, удосконалення їх окремих навичок і вмінь, здатності до інноваційної діяльності, аналізувалась у працях В.І. Носкова, О.В. Попової, Л.В. Буркової, І.М. Дичківської, К.І. Бондаревої, Н.І. Клокар, О.Г. Козлової, Л.З. Ребук, О.П. Соснюка, Т.М. Демиденко, Т. Гришиної, І.В. Гавриша, О. Когут,

Л.О. Петриненко, Н.М. Ткаченко, К.Б. Авраменко та багатьох інших.

Формулювання цілей статті. Основною метою дослідження є розробка інноваційного підходу до кадрового забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти.

Викладення основного матеріалу дослідження. Грунтуючись на зазначених законах було запропоновано інноваційний підхід до кадрового забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти.

Так, під поняттям «кадрове забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти» пропонується розуміти сукупність заходів щодо організації та контролю за відповідністю науково-педагогічних працівників ЗВО вимогам чинного законодавства до такої діяльності.

Метою кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО є регламентація умов для науково-педагогічних працівників щодо набуття спеціальних знань і сформованих компетентностей з роботи в електронному освітньому просторі, використання засобів педагогічного впливу, інструментів організації дистанційного навчання, досвіду використання та створення цифрових засобів навчання шляхом підвищення кваліфікації, яка відповідатиме вимогам сучасного освітнього простору.

Основними завданнями кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО є:

розробка алгоритму набуття науково-педагогічними працівниками нових та/або

вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;

розробка методики оцінювання набутих науково-педагогічними працівниками компетентностей шляхом запровадження такого критерію як «готовність науково-педагогічного працівника до проведення дистанційного навчання»;

запровадження електронного «профілю науково-педагогічного працівника ЗВО» тощо.

Для реалізації поставлених завдань кадрове забезпечення дистанційного навчання у ЗВО має виконувати такі функції:

- регламентація – передбачає роз'яснення алгоритму набуття науково-педагогічними працівниками нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей;

- планування – передбачає періодичність набуття спеціальних знань і сформованих компетентностей щодо використання засобів педагогічного впливу, інструментів організації дистанційного навчання, досвіду використання та створення цифрових засобів;

- мотивація – передбачає використання стимулів і санкцій за набуття науково-педагогічними працівниками нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей;

- контроль – передбачає наявність контролюючих заходів до науково-педагогічних працівників щодо їх діяльності та підвищення кваліфікації в тому числі.

Реалізація кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО має ґрунтуватись на таких принципах: обов'язковості; оцінюваності; транспарентності; постійності; комплексності; системності; індивідуальності; автономності.

Вважаємо, що основними об'єктами кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО є державні органи управління освітою, а суб'єктами – науково-педагогічні працівники ЗВО.

Реалізація кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО здійснюється шляхом контролю державними органами управління освітою всіх рівнів за дотриманням ЗВО вимог до кадрового забезпечення їх діяльності.

Для реалізації інноваційного підходу кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО необхідно:

- закладам ЗВО – організувати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які там працюють;

- науково-педагогічним працівникам – внести необхідну інформацію до електронного «профілю педагогічного працівника ЗВО»;

- державним органам управління вищою освітою – врахувати інформацію, наведену в електронному профілі при акредитації.

Невід'ємною складовою кадрового забезпечення є необхідність постійного підвищення професійного і загальнокультурного рівня та педагогічної майстерності науково-педагогічними працівниками ЗВО, що особливо актуальним є в умовах дистанційного навчання.

Враховуючи принцип автономності, науково-педагогічні працівники мають право на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації.

Відповідно до чинного законодавства, пропонуємо алгоритм набуття науково-педагогічними працівниками ЗВО спеціальних знань і сформованих компетентностей щодо використання засобів педагогічного впливу, інструментів організації дистанційного навчання, досвіду використання та створення цифрових засобів навчання шляхом підвищення кваліфікації (рис. 1).

На першому етапі, науково-педагогічні працівники разом з адміністрацією ЗВО приймають рішення про вибір форми та виду підвищення кваліфікації на наступний навчальний рік. Необхідно

підкреслити роль адміністрації закладу у підтримці науково-педагогічних працівників шляхом роз'яснення нової процедури підвищення кваліфікації,

допомоги у визначенні компетентностей, удосконалення яких науково-педагогічні працівники потребують найбільше, тощо.

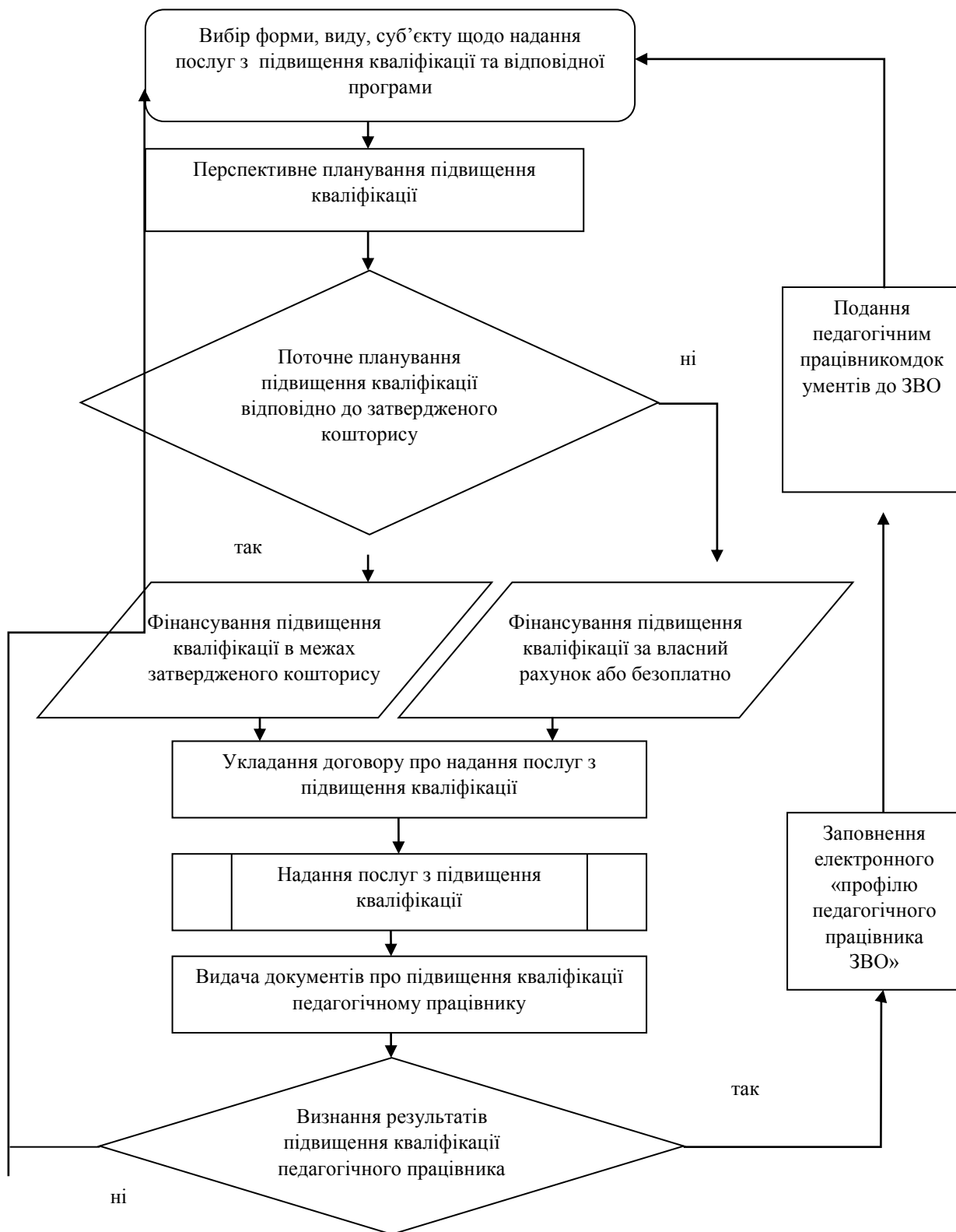


Рис. 1. Алгоритм підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками ЗВО

Джерело: складено особисто автором на основі [2]

У відповідності з Порядком підвищення кваліфікації науково-педагогічні працівники можуть використовувати три форми: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна (на робочому місці, на виробництві тощо) або поєднувати їх [2]. Відповідно до пункту 6 Порядку основними видами підвищення кваліфікації є навчання за програмою підвищення кваліфікації (у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), а також стажування.

При цьому основним видом є «навчання за програмою підвищення кваліфікації». Також відповідно до пункту 9 Порядку навчання може відбуватися у різних суб'єктів підвищення кваліфікації. Таким чином, було подолано монополію державних інститутів на освітні послуги підвищення кваліфікації [2].

У пункті 15 Порядку визначено, що основними напрямками підвищення кваліфікації на сьогодні можуть бути:

- розвиток професійних компетентностей (знання навчальної дисципліни, фахових методик, технологій);
- формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту» [1];
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами (до таких дітей, зокрема, можуть бути віднесені діти з інвалідністю, обдаровані діти, діти з національних меншин, діти, які не встигають опанувати навчальну програму з різних причин тощо);
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;

- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;

- розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти та їх заступників) тощо [2].

Крім зазначених напрямів, слід відмітити необхідність у здобутті науково-педагогічними працівниками нових чи поглибленні здобутих раніше компетентностей для організації навчання в ЗВО.

Окремим питанням, якому слід приділити увагу, є вибір суб'єкта, який буде надавати послуги щодо підвищення кваліфікації. Так, відповідно до частини другої статті 59 Закону науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, та у інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб [1].

Не менш важливим питанням є вибір програми підвищення кваліфікації, яка повинна бути затверджена суб'єктом підвищення кваліфікації та повинна містити інформацію про її розробника (розробників), найменування, мету, напрям, зміст, обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах та/або в кредитах ЄКТС, форму (форми) підвищення кваліфікації, перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо) [2].

Кожна програма підвищення кваліфікації має бути оприлюднена на вебсайті суб'єкта підвищення кваліфікації, забезпечуючи таким чином відкритість і доступність інформації про кожну таку програму.

Другим етапом запропонованого алгоритму є перспективне планування підвищення кваліфікації, яке здійснюється у поточному році на наступний календарний рік шляхом затвердження Вченою радою ЗВО на основі пропозицій науково-педагогічних працівників

орієнтовного плану підвищення кваліфікації, що має містити інформацію про загальну кількість науково-педагогічних працівників, які проходять підвищення кваліфікації, основні напрями та орієнтовний перелік суб'єктів підвищення кваліфікації.

Перспективне планування має важливе значення для всіх учасників цього процесу, у тому числі для суб'єктів підвищення кваліфікації, адже останні, враховуючи такі орієнтовні плани, мають можливість попередньо і правильно спланувати свою ефективну роботу на наступний календарний рік з урахуванням загального попиту на їхні освітні послуги, бажаних напрямів, тривалості відповідних програм (зокрема, курсів, модулів тощо), визначитися зі строками та місцем (місцями) підвищення кваліфікації тощо.

Третій етап запропонованого алгоритму розпочинається після затвердження в установленому порядку кошторису ЗВО на відповідний рік, який ректор має оприлюднити відповідно до вимог законодавства.

На даному етапі кожен науково-педагогічний працівник має подати керівництву ЗВО свою пропозицію до плану підвищення кваліфікації на відповідний рік, яка має містити інформацію про тему (напрямок, найменування) відповідної програми (курсу, лекції, модуля тощо), форму (форми), обсяг (тривалість), суб'єкта (суб'єктів) підвищення кваліфікації, вартість підвищення кваліфікації (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання такої освітньої послуги, яка має бути розглянута педагогічною радою.

У випадку, коли науково-педагогічний працівник здійснює підвищення кваліфікації поза межами плану, воно відбувається за рахунок самостійного фінансування та враховується на загальних засадах до встановленого законодавством мінімального обсягу годин на підвищення кваліфікації.

На четвертому етапі алгоритму передбачено фінансування підвищення

кваліфікації в обсязі, встановленому законодавством, і відповідно до плану підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які працюють у ЗВО за основним місцем роботи, а також науково-педагогічних працівників, які забезпечують надання вищої освіти, працюючи за сумісництвом, за кошти:

- відповідних бюджетів;
- засновника закладу освіти;
- закладу освіти, в якому працює науково-педагогічний працівник;
- науково-педагогічного працівника;
- а також інших фізичних і юридичних осіб.

На п'ятому етапі передбачено укладання договору про надання послуг з підвищення кваліфікації між ЗВО та суб'єктом (суб'єктами) підвищення кваліфікації договору про надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації на відповідний рік.

Важливо знати, що відповідно до абзацу другого пункту 32 Порядку укладення договору між керівником ЗВО та суб'єктом підвищення кваліфікації із зазначенням джерела фінансування підвищення кваліфікації є обов'язковим, якщо підвищення кваліфікації здійснюється за рахунок коштів державного або місцевого бюджету, інших коштів, затверджених у кошторисі закладу освіти на підвищення кваліфікації. При цьому, якщо підвищення кваліфікації здійснюється на підставі затвердженого Вченою радою плану підвищення кваліфікації, але відповідні освітні послуги надаються на безоплатній основі або за рахунок самостійного фінансування науково-педагогічним працівником, то в таких випадках договір від імені закладу освіти не укладається.

На шостому етапі відбувається безпосереднє надання послуг суб'єктами підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівниками у відповідності з укладеним договором або на інших умовах. У Законі «Про вищу освіту» [3] визначено, що науково-педагогічні працівники мають підвищувати свою кваліфікацію не рідше

одного разу на п'ять років. При цьому, законодавство не визначає ні мінімальну, ні максимальну кількість годин, які науково-педагогічний працівник має присвятити своєму професійному розвитку впродовж одного року.

На сьомому етапі здійснюється видача підтверджуючих документів відповідним суб'єктом за результатами успішного підвищення кваліфікації науково-педагогічному працівникові, який має містити, в тому числі й опис досягнутих результатів навчання.

З метою фіксування факту «успішного» підвищення кваліфікації суб'єкт підвищення кваліфікації має встановлювати належні види оцінювання досягнутих результатів, про що варто зазначати у програмі підвищення кваліфікації, а також у документі про підвищення кваліфікації, що буде формувати рівень довіри до зафіксованих у документі результатів навчання.

Відповідно до пункту 13 Порядку технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку документа про підвищення кваліфікації визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації [2].

Документи про підвищення кваліфікації, що були видані за результатами проходження підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації - нерезидентів України, можуть містити іншу інформацію, ніж визначено Порядком, та потребують визнання Вченою радою закладу освіти згідно з Порядком (наприклад, відкриті онлайн-курси іноземних університетів, міжнародні програми, спеціальні мовні кваліфікації тощо) [2].

Незважаючи на необхідність додаткового визнання Вченою радою відповідних результатів навчання, акт має бути підписаний керівником закладу освіти протягом визначеного договором строку за умови відсутності сумнівів щодо факту надання відповідних послуг.

На восьмому етапі алгоритму відбувається визнання результатів підвищення кваліфікації науково-

педагогічних працівників. При цьому, згідно з частиною другою статті 59 Закону результати підвищення кваліфікації у закладах вищої освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання і підтвердження [1].

Згідно з п. 25 Порядку за результатами підвищення кваліфікації такі суб'єкти можуть присвоювати науково-педагогічним працівникам повні та/або часткові професійні та/або освітні кваліфікації у встановленому законодавством порядку за умови відповідності результатів підвищення кваліфікації результатам навчання, які вимагаються для присвоєння відповідних кваліфікацій, і мають бути засвідчені (підтвержені) в установленому законодавством порядку.

Результати ж підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника у інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб мають визнаватися окремим рішенням Вченої ради. Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктів встановлюється Вченою радою у відповідності із п. 25 Порядку [2].

На дев'ятому етапі, у разі невизнання результатів підвищення кваліфікації, педагогічна рада може надати рекомендації науково-педагогічному працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації та/або прийняти рішення щодо неможливості подальшого включення такого суб'єкта підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації закладу освіти до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг.

У той же час, у разі прийняття Вченою радою позитивного рішення, відповідний суб'єкт підвищення кваліфікації може бути обраний науково-педагогічними працівниками в якості надавача відповідних освітніх послуг і включений до річного плану підвищення кваліфікації.

На десятому етапі, для систематизації документів про підвищення кваліфікації, а також інших відомостей, пропонуємо кожному науково-педагогічному працівнику ЗВО заповнити електронний профіль науково-педагогічного працівника ЗВО в ЄДЕБО.

Вважаємо, що такий електронний «профіль науково-педагогічного працівника ЗВО» повинен заповнюватись науково-педагогічним працівником або відповідальною особою в ЗВО на відповідному ресурсі. Це сприятиме моніторингу кадрового складу науково-педагогічних працівників закладів ЗВО.

Інформація, яка міститься у е-профілі має містити лише відкриті дані та бути

загальнодоступною для використання в роботі ЗВО, для презентації досягнень науково-педагогічних працівників на різноманітних конкурсах, а також використовуватись для акредитації освітніх програм.

Після перевірки адміністрацією ЗВО або уповноваженою особою інформації, внесеної науково-педагогічним працівником до свого електронного профілю, викладач може подати документи для перевірки, під час якої буде здійснено оцінювання його професійних компетентностей (*одинадцятий етап алгоритму*).

Таблиця 1

Використання інтернет-технологій для верифікації інформації у електронному профілі науково-педагогічного працівника ЗВО

| Вид інформації | Джерела перевірки інформації | |
|---|------------------------------|---------------------------------------|
| Особисті данні | Сайт ЗВО | Інтернет |
| Освіта | Сайт ЗВО | ЄДЕБО |
| Місця роботи | Сайт ЗВО | Інтернет |
| Нагороди | Сайт ЗВО | Інтернет |
| Підвищення кваліфікації щодо навчальних предметів, які викладаються | Сайт ЗВО | Сайт суб'єкту підвищення кваліфікації |
| Підвищення кваліфікації у сфері використання інформаційно-комунікативних (цифрових) технологій в освітньому процесі | | |
| Методичні матеріали | Сайт ЗВО | Інтернет, наукові профілі |
| Навчальні досягнення студентів (переможці конкурсів та олімпіад), підготовлені викладачем | Сайт ЗВО | Сайт МАН |
| Наукові роботи (статті, конференції) | Сайт ЗВО | Інтернет, наукові профілі |
| Інша інформація | Сайт ЗВО | Інтернет |

Джерело: складено особисто автором [3-6]

За результатами проведеної перевірки, викладач може бути включений до групи забезпечення окремої освітньої програми.

Запропоновані зміни до використання інтернет-технологій для верифікації інформації у електронному профілі науково-педагогічного працівника сприятимуть більш прозорому процесу їх підвищення кваліфікації для підготовки ЗВО до проходження кваліфікації.

Висновки. За результатами проведеного дослідження доцільно зробити наступні висновки.

1. Стаття присвячена розробці інноваційного підходу до кадрового забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти. У статті запропоновано авторське поняття «кадрове забезпечення дистанційного навчання у закладах вищої освіти». Встановлено мету та основні завдання кадрового забезпечення дистанційного навчання у ЗВО, а також функції, які воно повинно виконувати.

2. З'ясовано, що реалізація кадрового забезпечення дистанційного навчання у

ЗВО має ґрунтуватись на таких принципах: обов'язковості; оцінюваності; транспарентності; постійності; комплексності; системності; індивідуальності; автономності. Для реалізації інноваційного підходу необхідно: закладам ЗВО – організувати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які там працюють; науково-педагогічним працівникам – внести необхідну інформацію до електронного «профілю педагогічного працівника ЗВО»; державним органам управління вищою освітою – врахувати інформацію, наведену в електронному профілі при акредитації.

3. Відповідно до чинного законодавства, запропоновано алгоритм набуття науково-педагогічними працівниками ЗВО спеціальних знань і сформованих компетентностей щодо використання засобів педагогічного впливу, інструментів організації дистанційного навчання, досвіду використання та створення цифрових засобів навчання шляхом підвищення кваліфікації.

4. Запропоновані зміни до використання інтернет-технологій для верифікації інформації у електронному профілі науково-педагогічного працівника сприятимуть більш прозорому процесу їх підвищення кваліфікації для підготовки ЗВО до проходження кваліфікації.

Література:

1. Про освіту : Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
3. Про вищу освіту : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
4. Mihus I. The main areas of the blockchain technology using in educational management.

Economics, Finance and Management Review, 2020. №(4), 84–88. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2020-4-84>

5. Mihus, I. Use of scientific profiles to present the results of scientific research of universities. *Economics, Finance and Management Review*, 2020. №(3), pp. 89–94. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2020-3-89>

6. Mihus I. The role of scientific profiles of university professors in ensuring academic integrity. *International Conference on Academic Integrity in Public Administration and Educational Institutions*, Estonia, may. 2020. URL : <https://conf.scnchub.com/index.php/APAEI/APAEI/paper/view/19>

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2021), The Law of Ukraine “About education”, retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Cabinet of Ministers of Ukraine (2019), “The order of advanced training of pedagogical and scientific-pedagogical workers”, from : від 21 серпня 2019 р. № 800, retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>.
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (2021), The Law of Ukraine “About higher education”, retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
4. Mihus I. (2020), “The main areas of the blockchain technology using in educational management”, *Economics, Finance and Management Review*, №(4), pp. 84–88. DOI : <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2020-4-84>
5. Mihus, I. (2020), “Use of scientific profiles to present the results of scientific research of universities”, *Economics, Finance and Management Review*, №(3), pp. 89–94. DOI : <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2020-3-89>
6. Mihus, I. (2020), “The role of scientific profiles of university professors in ensuring academic integrity”, *International Conference on Academic Integrity in Public Administration and Educational Institutions*, Estonia, may. 2020, retrieved from : <https://conf.scnchub.com/index.php/APAEI/APAEI/paper/view/19>

Стаття надійшла до редакції 13.10.2021 р.