

УДК 37.091.12:005.963

DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2020-66-5-20>

МОДЕЛІ ТА АЛГОРИТМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

© Лунячек В. Е.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про авторів:

Лунячек Вадим Едуардович, ORCID: 0000-0002-4412-7068, vel2003@ukr.net доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри креативної педагогіки і інтелектуальної власності; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

У роботі висвітлено проблеми, що пов'язані з диверсифікацією процесів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні, що обумовлено вступом в дію Закону України «Про освіту» та Постанови Кабінету Міністрів України № 800 від 21.08.2019 р. «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». Наголошується на недостатньому теоретико-методологічному і методичному обґрунтуванні цього процесу, потребі в його інтенсифікації. Наведені матеріали аналізу наукових джерел на тематику, що розглядається, після 2017 року, коли відбулися принципові зміни в нормативно-правовій базі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Акцент зроблено на розробці моделей і алгоритмів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, які дозволять поліпшити динаміку відповідних процесів за рахунок надання керівникам і вчителям дієвих інструментів для практичної діяльності. Зокрема наведено концептуальну модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у ЗЗСО. Представлено низку розроблених алгоритмів, зокрема алгоритм дій керівника ЗЗСО щодо управління процесом підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Окрема увага приділена проблематиці, що пов'язана з модернізацією навчальних планів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах упровадження кредитно-накопичувальної системи та надання повноважень замовникам освітніх послуг вибирати тематику підвищення кваліфікації за результатами процесу самооцінювання їх професійної компетентності як головного пріоритету. У роботі надано також модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів шляхом трансферу технологій, що створює нові умови та можливості як для об'єктів, так і для суб'єктів підвищення кваліфікації. Наголошується на необхідності створення потужних банків даних педагогічних технологій, що розробляються в Україні та за її межами, та Web-порталів для поліпшення отримання відповідних інформаційних матеріалів споживачами послуг із підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Ключові слова: алгоритм, учитель, диверсифікація, заклад вищої освіти, заклад загальної середньої освіти, керівник освіти, модель, освітні послуги, педагогічні кадри, підвищення кваліфікації, самооцінювання.

Лунячек В.Э. «Модели и алгоритмы повышения квалификации работников образования в условиях диверсификации образовательных услуг»

В работе рассматриваются проблемы, которые связаны с диверсификацией процессов повышения квалификации педагогических кадров в Украине, что обусловлено вступлением в действие Закона Украины «Об образовании» и Постановления Кабинета Министров Украины № 800 от 21.08.2019 г. «Некоторые вопросы повышения квалификации педагогических и научно-педагогических сотрудников». Подчеркивается недостаточное теоретико-методологическое и методическое обоснование этого процесса, необходимость его интенсификации. Приведены материалы анализа научных источников на тематику, которая исследуется, после 2017 года, когда произошли принципиальные изменения в нормативно-правовой базе повышения квалификации педагогических кадров. Акцент делается на разработке моделей и алгоритмов повышения квалификации педагогических кадров, которые позволяют улучшить динамику соответствующих процес сов за сет предоставления руководителям и учителям действенных инструментов для практической деятельности. В частности приведено концептуальную модель повышения квалификации педагогических кадров в УОСО. Представлено несколько разработанных алгоритмов, в том числе алгоритм действий руководителя УОСО по управлению процессом повышения квалификации педагогических сотрудников. Отдельное внимание уделено проблематике, связанной с

модернизацией учебных планов повышения квалификации педагогических кадров в условиях введения кредитно-накопительной системы и предоставления полномочий заказчикам образовательных услуг выбирать тематику повышения квалификации по результатам процесса самооценивания их профессиональной компетентности, как главного приоритета. В работе представлено также модель повышения квалификации педагогических кадров путем трансфера технологий, что создает новые условия и возможности как для объектов так и для субъектов повышения квалификации. Ударение делается на необходимости создания мощных банков данных педагогических технологий, которые разрабатываются в Украине и за ее пределами и Web-порталов для улучшения получения соответствующих информационных материалов потребителями услуг по повышению квалификации педагогических кадров.

Ключевые слова: алгоритм, учитель, диверсификация, высшее учебное заведение, учреждение общего среднего образования, руководитель образования, модель, образовательные услуги, педагогические кадры, повышение квалификации.

V. Luniachek "Models and algorithms for professional development of education workers in the context of diversification of educational services"

The problems of diversification of the process of advanced professional development of pedagogical staff in Ukraine caused by the entry into force of the Law of Ukraine "On Education" and the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 800 of 21.08.2019 "On Some Issues of Professional Development of Research and Teaching Staff" are investigated in the paper. There is a lack of theoretical and methodological justification for this process, the need for its intensification. The materials of the analysis of scientific sources on the subject under review are presented starting from 2017, when there were fundamental changes in the normative-legal base of advanced training of teaching staff. Emphasis is placed on the development of models and algorithms for upgrading the skills of pedagogical staff, which will improve the dynamics of relevant processes by providing leaders and teachers with effective practical tools. In particular, a conceptual model of professional development of pedagogical staff in general secondary educational institutions is presented. A number of developed algorithms are suggested, including the algorithm of actions for general secondary education institutions authorities on managing the process of professional development of teaching staff. Particular attention is paid to the issues related to the modernization of training plans for teaching staff in the context of the introduction of a credit-accumulation system and empowering customers of educational services to choose topics for professional development based on the results of the process of self-assessment of their professional competence, as a top priority. The paper also provides a model of professional development of pedagogical staff through technology transfer, which creates new conditions and opportunities for objects and subjects of professional development. It is emphasized that there is a need to create powerful databases of pedagogical technologies developed in Ukraine and abroad and Web portals to improve the receipt of relevant information materials by consumers of training services for teaching staff.

Key words: algorithm, teacher, diversification, higher education institution, general secondary education institution, education authority, model, educational services, pedagogical staff, advanced training, self-esteem.

Актуальність дослідження і постановка проблеми.

Диверсифікації процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів є важливим напрямом реформування системи освіти в Україні. Ця проблематика актуалізувалася в процесі реалізації Концепції Нової української школи, що обумовлено викликами, пов'язаними з впливом глобальних тенденцій у розвитку освіти на подальший розвиток національних систем освіти. Це стосується в першу чергу ІТ-технологій, систем дистанційного навчання, використанні гаджетів для потреб навчального процесу й управління, подальшою реалізацією положень

компетентнісного підходу з урахуванням специфіки кожної окремої країни, результатами міжнародних порівняльних досліджень оцінювання якості освіти тощо. Разом із тим, в Україні на нормативному рівні це питання було унормовано тільки зі вступом в дію Закону України «Про освіту» у 2017 р., що спонукало наукову спільноту до теоретико-методологічного обґрунтування цього процесу та розробку відповідних моделей і алгоритмів для подальшої реалізації їх у практичній діяльності закладів освіти.

Аналіз досліджень та публікацій.

Сьогодні в Україні в цілому сформовано науково-теоретичне підґрунтя процесу

підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, разом із тим воно переважно базується на традиційних моделях, які не передбачали диверсифікації цього процесу та суттєвого розширення ринку освітніх послуг за цим напрямом за рахунок включення значної кількості нових суб'єктів, перш за все закладів вищої освіти, різноманітних центрів моніторингу освіти, грантодавців тощо.

Традиційні підходи до підвищення кваліфікації педагогічних кадрів відображені в роботах Л.Даниленко, В.Демченка, І.Жерносека, Л.Задорожньої, А.Зубка, С.Клепка, В.Олійника, Н.Протасової, Л.Решетняк, Т.Сорочан та інших дослідників. Ці наукові роботи стали підґрунтям якісних змін у системі післядипломної педагогічної освіти України, але переважна більшість із них базується на вимогах нормативної бази, що існувала в Україні до вступу в дію Закону України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.2017 р. [16].

Нижче нами зроблено спробу проаналізувати наукові джерела та нормативні документи, що були оприлюднені після 2017 р., коли диверсифікація процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів отримала нову законодавчу базу. Ці напрацювання створюють новітнє науково-теоретичне, методологічне та нормативно-правове підґрунтя цього процесу в Україні.

Як ми наголошували вище, процес диверсифікації підвищення кваліфікації педагогічних кадрів реально стартував після вступу в дію Закону України «Про освіту», зокрема ст.59, де вказується, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію в закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації в таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження». Суттєвим нововведенням стала норма закону про те, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. Результати підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника в таких суб'єктів визнаються окремим рішенням педагогічної (вченої) ради... Вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації обирає педагогічний (науково-педагогічний) працівник» [16].

Подальшому поглибленню цього процесу сприяло прийняття Постанови КМ України № 800 від 21 серпня 2019 року «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», де було визначено «процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ усіх форм власності та сфер управління, включаючи механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації».

У зазначеній Постанові вказується також, що «підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ забезпечується їх засновниками (або уповноваженими ними органами) та органами управління відповідних закладів освіти у межах повноважень та відповідно до законодавства». Надзвичайно важливим аспектом цього документа, є теза про те, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб, змісту власної викладацької діяльності та/або посадових обов'язків самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації» [2]. Вступ у дію зазначеної постанови деталізував положення ст.59 Закону України «Про освіту», але не висвітлив низки питань, що виникають у керівників освіти та потребують більш чіткого інструктивного документу щодо їх дій у певних ситуаціях. Спробою вирішити цю проблему було оприлюднення листа МОН України № 1/9-683 від 04 листопада 2019 року «Щодо підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників», який було підготовлено саме з огляду на численні звернення педагогічних працівників з питань особливостей застосування Порядку підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників. У цьому листі наголошується саме на відсутності встановлених законодавством норм щорічного підвищення кваліфікації, необхідного для проходження чергової атестації, та також було рекомендовано атестаційним комісіям, починаючи з 2020 року, встановлювати мінімальні вимоги щодо обсягу (кількості годин) підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої,

професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, а саме:

- 30 годин, якщо завершення атестації припадає на 2020 рік;
- 60 годин, якщо завершення атестації припадає на 2021 рік;
- 90 годин, якщо завершення атестації припадає на 2022 рік;
- 150 годин, якщо завершення атестації припадає на 2023 рік та наступні роки.

У документі також наголошується, що «щорічний обсяг (кількість годин) підвищення кваліфікації визначається педагогічним працівником та має бути відображений у відповідному плані підвищення кваліфікації, а в рік проходження атестації має бути не меншим зазначених вище обсягів. При цьому, облік годин підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється за накопичувальною системою [22].

Разом із тим, всі наведені вище документи потребували уточнення за окремими напрямками, зокрема щодо процедури виділення коштів щодо підвищення кваліфікації, змістовного наповнення цього процесу та його планування тощо, що й обумовило певні зміни, що відбулися після вступу в дію Постанови КМ України № 1133 від 27.12.2019 р. «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». Акцент у цьому документі зроблено саме на плануванні процесу підвищення кваліфікації працівників закладів освіти та на визначенні двох етапів. Перший етап – перспективне планування в поточному році на наступний календарний рік шляхом затвердження педагогічною радою орієнтовного плану підвищення кваліфікації, який формується з урахуванням пропозицій педагогічних працівників і оприлюднюється на інформаційному стенді закладу освіти та на його веб-сайті не пізніше 25 грудня поточного року. Другий етап – планування після затвердження в установленому порядку кошторису закладу освіти на відповідний рік [15]. Таким чином, цей документ частково визначив організаційно-управлінські засади планування та реалізації процесу підвищення кваліфікації в закладі освіти.

Серед матеріалів, оприлюднених останнім часом, слід назвати видання, підготовлене Асоціацією міст України в рамках проекту USAID «Розробка курсу на зміцнення місцевого самоврядування в Україні (ПУЛЬС)», яка здійснила вивчення досвіду

Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу, який перший в Україні отримав ліцензію Міністерства освіти і науки України на здійснення післядипломної освіти для осіб із вищою освітою, тобто підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Разом із тим, цей документ висвітлює переважно юридичну складову диверсифікації процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників та, відповідно, вказує механізм, як стати одним із суб'єктів цього процесу. У той же час у представлених розробках немає зрозумілих і простих алгоритмів щодо діяльності самих педагогічних працівників і керівників освіти як основних суб'єктів підвищення кваліфікації.

Проведений нами аналіз публікацій у низці фахових журналів із педагогіки («Вища школа», «Вища освіта України», «Проблеми інженерно-педагогічної освіти», «Адаптивне управління: теорія і практика». Серія «Педагогіка», «Нова педагогічна думка» та ін.) з 2017 по 2019 рік включно показав недостатню увагу до проблематики, що розглядається в представленій роботі. Проблеми професійного розвитку педагогічних працівників, зокрема в процесі підвищення кваліфікації, представлені обмеженою кількістю робіт.

Серед них слід виділити дослідження Т.Сорочан щодо феномену педагогічної майстерності як методології трансформації професіоналізму педагогів Нової української школи. Автор вказує, що система післядипломної освіти України в період реформування спрямована на розвиток професіоналізму педагогів. Вона наголошує на тому, що в державних документах зазначено перехід держави на інноваційну стратегію розвитку, тому функція післядипломної освіти вже не обмежується підготовкою кадрів, а стає простором професійного та особистісного розвитку фахівців. Зміст і технології післядипломної освіти зорієнтовані на весь комплекс інноваційних змін в освіті: нові форми й методи освітнього процесу, соціокультурну і ціннісну переорієнтацію освітньої діяльності, нові стратегії в управлінні навчальними закладами. Цілі післядипломної освіти стали тісно переплітатися з цілями самоосвіти і саморозвитку. Інтеграція цілей суб'єктів освітнього процесу в системі післядипломної освіти утворює нову якість. Сучасною ознакою

післядипломної освіти стає свобода вибору як основа взаємодії суб'єктів. Т.Сорочан робить висновок, що сучасні технології післядипломної освіти мають спрямовуватись на трансформацію професіоналізму педагога. Серед чинників необхідності трансформації професіоналізму педагогів вона називає входження суспільства в цифровий світ, поширення лідерства в різних сферах професійної діяльності, зміну цінностей у процесі переходу від тоталітарного суспільства до демократичного [19].

Новітні підходи до напрямів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів пов'язані з використанням ІТ-технологій у процесах глобалізації регіональної післядипломної педагогічної освіти висвітлює І.Лапшина. Зокрема автор визначає причини активізації глобалізаційних процесів у вітчизняній освіті та основні впливи і ризики для освітян в єдиному світовому освітньому просторі [6].

Підходи до проектування курикулуму підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Україні після 2017 р. досліджують В.Сидоренко та М.Скрипник, які на основі аналізу напрямів реформування системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників обґрунтовують курикулум як рамкову основу змісту навчання в системі освіти дорослих. Автори визначають курикулум як рамкову основу змісту навчання слухачів, сформовану рамковим документом концептуального характеру, що вміщує формалізований пакет робочих навчальних тем і спецкурсів для курсів підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівників закладів освіти, норми годин для їх опанування, принципи моніторингу результатів навчання тощо [18]. Г. Кравченко та ін. аналізують особливості організації самостійної роботи студентів в інститутах післядипломної освіти в новітній період [5].

С. Івашьова вказує, що децентралізація та демонополізація системи післядипломної педагогічної освіти в Україні, що розглядаються як провідні ознаки її реформування, повертають суб'єктність учителю як безпосередньому учаснику освітнього процесу та детермінують перегляд підходів до формування навчального контенту. Система післядипломної педагогічної освіти має забезпечити оптимальний баланс інтересів усіх зацікавлених сторін на загальнодержавному, інституційному та

особистісному рівнях і повну реалізацію професійних завдань, що стоять перед педагогічним працівником відповідної ланки системи освіти. Для виконання такого завдання потрібна технологія проектування освітнього контенту, яка враховує розбіжності в змісті освіти педагогічних працівників різного віку та їх готовності до саморозвитку; сприяє реалізації індивідуальної професійної освітньої траєкторії педагогічних працівників; враховує динаміку змін у суспільстві; відповідає всім вимогам чинного законодавства у сфері освіти; забезпечує розвиток навчальних закладів та ґрунтується на системному аналізі освітніх потреб і запитів педагогічних працівників [4].

В.Швидун наголошує, що в умовах диверсифікації процесів підвищення кваліфікації повинен відбуватися поступовий перехід до тематичних курсів, які мають зрештою стати основою роботи закладів післядипломної педагогічної освіти. Саме це завдання є сьогодні ключовим, адже йдеться про наближення освіти до споживача освітніх послуг, індивідуалізацію та диференціацію освітніх послуг, урахування побажань педагогів при складанні програм післядипломної освіти [20].

Ця лінія простежується й у роботі М.Москалець та ін., які підкреслюють важливість модульності під час підвищення кваліфікації (можливість формування індивідуального навчального плану відповідно до особистих потреб із використанням набору незалежних навчальних курсів). Вони наголошують, що така модель навчального процесу дозволяє посилити особисту орієнтацію післядипломної педагогічної освіти за рахунок індивідуалізації традиційного навчання на основі більш широкого застосування індивідуальних планів та графіків підвищення кваліфікації, що враховують рівень підготовки слухача. Для більш ефективного моніторингу самоосвітньої діяльності педагогів вони пропонують використовувати індивідуальні залікові книжки для слухачів курсів, в які заносяться залікові кредити, результати виконання індивідуального плану та педагогічного контролю. Кредити відображають обсяг усіх видів роботи слухача: лекційних, практичних, семінарських занять, консультацій, практик, захисту проєктів, самостійної роботи тощо [10].

Ґрунтовною є робота групи авторів-розробників низки освітньо-професійних

програм щодо професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти галузі знань 01 «Освіта» в системі підвищення кваліфікації, яка була оприлюднена в 2019 р. з урахуванням нових нормативно-правових і змістовних реалій процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Автори зробили вдалу спробу створити випереджувальну систему професійного розвитку фахівців шляхом розроблення й упровадження в систему підвищення кваліфікації багатоваріантних, різнорівневих, диверсифікованих за профілем освітньо-професійних програм відповідно до соціально-педагогічних запитів і особистісно-професійних потреб фахівців, що забезпечують їм свободу вибору місця, термінів, змісту навчання за індивідуальною освітньою траєкторією; створення гнучкого, конкурентного освітнього середовища; модернізацію змісту, форм, методів, технологій навчання відповідно до темпів старіння й оновлення інформації, можливостей та особливостей, компетентісного досвіду тощо [17].

Регіональний аспект функціонування системи вітчизняної післядипломної педагогічної освіти в умовах децентралізаційних та модернізаційних процесів розглянуто в колективному монографічному дослідженні групи авторів під керівництвом В.Береки. Особлива теоретична і практична значущість цієї роботи полягає в ґрунтовному висвітленні процесів моделювання системи професійного розвитку керівних та педагогічних кадрів на засадах компетентісного підходу [14].

Окрему увагу необхідно звернути також на низку наукових робіт останнього часу, які стосуються підготовки майбутніх учителів до професійної діяльності. Наведені в них напрацювання можуть бути використані, при умові певної інтерпретації, для модернізації підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах диверсифікації цього процесу. Це, перш за все, монографічне дослідження С.Беляєва щодо професійної підготовки майбутніх учителів до розробки і використання педагогічних технологій [1]. Основні наукові положення цієї роботи є надзвичайно актуальними як для випускника педагогічного ЗВО, так і для працюючого вчителя, у якого в процесі професійної підготовки у ЗВО не була сформована компетентність щодо розробки та

використання педагогічних технологій. Автор прямо наголошує на наявності суперечності між традиційною системою професійної підготовки та сучасним теоретико-методологічним підходом до організації освітнього процесу [1, с.70].

До таких робіт ми відносимо дослідження О.Жерновникової, де розглянуто теоретико-методологічні аспекти дидактичної підготовки майбутніх учителів математики до проектування навчальної діяльності старшокласників, де автором обґрунтовано відповідну дидактичну систему [3]. Робота Н. Олєфіренко розглядає теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх учителів до проектування дидактичних електронних ресурсів [11]. І.Шумілова досліджує питання формування загальнокультурної компетентності майбутніх учителів гуманітарних спеціальностей з позицій системного, особистісно-діяльнісного, компетентісного, культурологічного, рефлексивного, антропологічного та інших підходів до об'єкту дослідження [21]. Таким чином, кожна з наведених робіт містить у собі певну педагогічну систему чи технологію, що може бути запропонована для оволодіння не тільки студентами педагогічних спеціальностей ЗВО, а й слухачам курсів підвищення кваліфікації, особливо з використанням процедури трансферу педагогічних технологій, що буде висвітлено нижче. Такий підхід буде сприяти індивідуалізації процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на сучасному етапі.

Слід підкреслити, що підбір змістовних модулів для підвищення кваліфікації треба здійснювати з урахуванням численних робіт, присвячених структурі професійної компетентності вчителя. Наприклад, В. Пелагейченко пише, що за аналізом праць науковців можна визначити такі ключові компоненти професійної компетентності: інформаційна компетентність; комунікативна компетентність; продуктивна компетентність; автономізація на компетентність; моральна компетентність; психологічна компетентність; предметна компетентність; соціальна компетентність; математична компетентність; особисті якості вчителя [12].

Разом із тим, проведений аналіз літератури підтвердив наявність одиничних робіт щодо теоретико-методологічного обґрунтування організаційно-управлінської

складової процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах диверсифікації та розробок, направлених на цільове формування окремих компетентностей у межах запровадження певного модуля за накопичувальною системою. Сьогодні можна констатувати той факт, що теоретико-методологічне підґрунтя реформи системи підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних кадрів суттєво відстає від реальних потреб часу, що актуалізує представлене дослідження. Підкреслимо також, що у своїх попередніх роботах ми неодноразово зверталися до проблеми модернізації процедури підвищення кваліфікації педагогічних працівників освіти згідно з сучасними вимогами. Представлене дослідження є їх логічним продовженням [7–9; 23].

Постановка завдання. Метою роботи є теоретико-методологічне обґрунтування моделей і алгоритмів підвищення кваліфікації працівників освіти в умовах диверсифікації цього процесу з урахуванням наведених вище нормативних положень, що сприятиме позитивним зрушенням у реформуванні освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу.

Нові умови подальшого розвитку процесів диверсифікації підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні стимулюють для подальших досліджень як мінімум три класичні напрями:

1. Розвиток методології пізнання процесу підвищення кваліфікації в нових умовах.
2. Розробку методів практичної реалізації зазначеного процесу.
3. Створення методів оцінювання отриманих результатів.

Методологія процесу пізнання процесу підвищення кваліфікації в нових умовах розвивається сьогодні повільно у зв'язку з низкою причин. Заклади вищої освіти, що набули прав бути суб'єктами підвищення кваліфікації для педагогічних працівників, частково виявилися не готовими для цього процесу. Крім того, зважаючи на специфіку наукових напрямів, що в них розробляються, проблеми підвищення кваліфікації не стали для них пріоритетними. Щодо традиційних суб'єктів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, якими є інститути післядипломної педагогічної освіти (ІПДО), то, з одного боку, їх науковий потенціал є значно слабшим, з іншого – вони в процесі реформування системи втратили частину

педагогічних працівників – споживачів послуг із підвищення кваліфікації, які звернулись в інші ЗВО, що, відповідно вплинуло на фінансові надходження до цих закладів. Таким чином, розробка нових моделей і алгоритмів підвищення кваліфікації педагогічних працівників не є їхнім пріоритетом. Інші суб'єкти підвищення кваліфікації на ринку освітніх послуг переважно не мають наукового потенціалу для проведення такої роботи.

Виходячи з наведеної тези, можна стверджувати, що методи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів залишаються в значній мірі традиційними та не сприяють активізації ринку відповідних освітніх послуг. Цей процес відбувається дуже повільно. Разом із тим, реалії сьогодення поставили керівників ЗЗСО та педагогічних працівників у складну ситуацію – вони не мають практичних розробок, що дозволяють знайти та отримати необхідну освітню послугу за досить простим у використанні алгоритмом. Сама процедура не забезпечена зручною у використанні нормативно-правовою базою та обліковими й фінансовими механізмами.

На порядку денному з'явилася також ще одна актуальна проблема, пов'язана зі значним зростанням кількості суб'єктів підвищення кваліфікації та модульним принципом цього процесу. Адміністрація ЗЗСО не готова сьогодні оцінювати результати підвищення кваліфікації як після засвоєння певного модулю, так і в цілому. У практичній діяльності бракує досить простих і ефективних методик оцінювання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Для системного вирішення зазначених проблем нами активно розроблялися відповідні моделі та механізми. Так, наприклад, зазначимо, що концептуальна модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні після 2017 р. була представлена нами в роботі [7, с.15]. У цій же роботі були розроблені та представлені механізми підвищення кваліфікації педагогічних працівників у нових умовах, зокрема механізми формування плану підвищення кваліфікації та фінансування підвищення кваліфікації та ін.

Водночас реалії сьогодення поставили на порядок денний питання створення низки моделей підвищення кваліфікації педагогічних працівників з урахуванням наведених вище нормативно-правових актів, які б дозволили сформувати бачення як педагогічних

працівників, так і керівників освіти щодо їх дій у зазначеному напрямі у вигляді досить простих моделей та алгоритмів діяльності. Їх приклади розроблені в межах НДР № 19-01 ДБ

«Теоретико-методичні засади підвищення кваліфікації працівників системи освіти у сфері інтелектуальної власності» та наведені на рис.1, 2 та в таблицях 1, 2, 3.

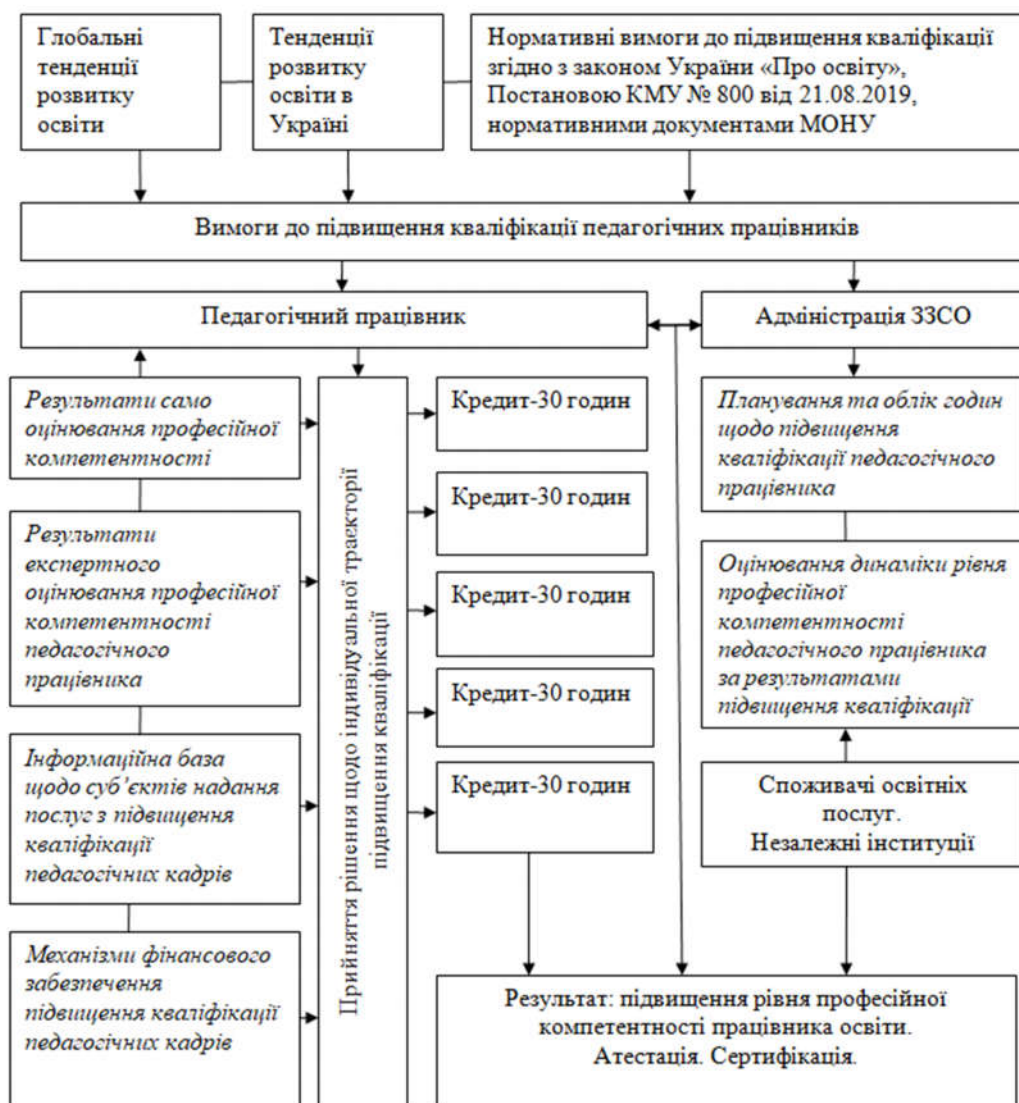


Рис.1. Концептуальна модель підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти

На рисунку 1 наведено концептуальну модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у ЗЗСО. При її побудові взято до уваги не тільки нормативні вимоги до процесу підвищення педагогічних кадрів в Україні, а й глобальні та національні тенденції в розвитку освіти. Передбачено модульний принцип підвищення кваліфікації, значна увага приділена отриманню інформації від суб'єктів надання відповідних освітніх послуг, що суттєво впливає на процес прийняття рішення кожним педагогічним працівником. Окрема

увага приділена оцінюванню результатів підвищення кваліфікації не тільки адміністрацією ЗЗСО, а й споживачами освітніх послуг тощо.

Разом із тим, представлена концептуальна модель не відображає всього розгалуження форм і методів підвищення кваліфікації, що починають активно розвиватися в Україні. Саме тому на рис.2 наведено модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів шляхом трансферу технологій.

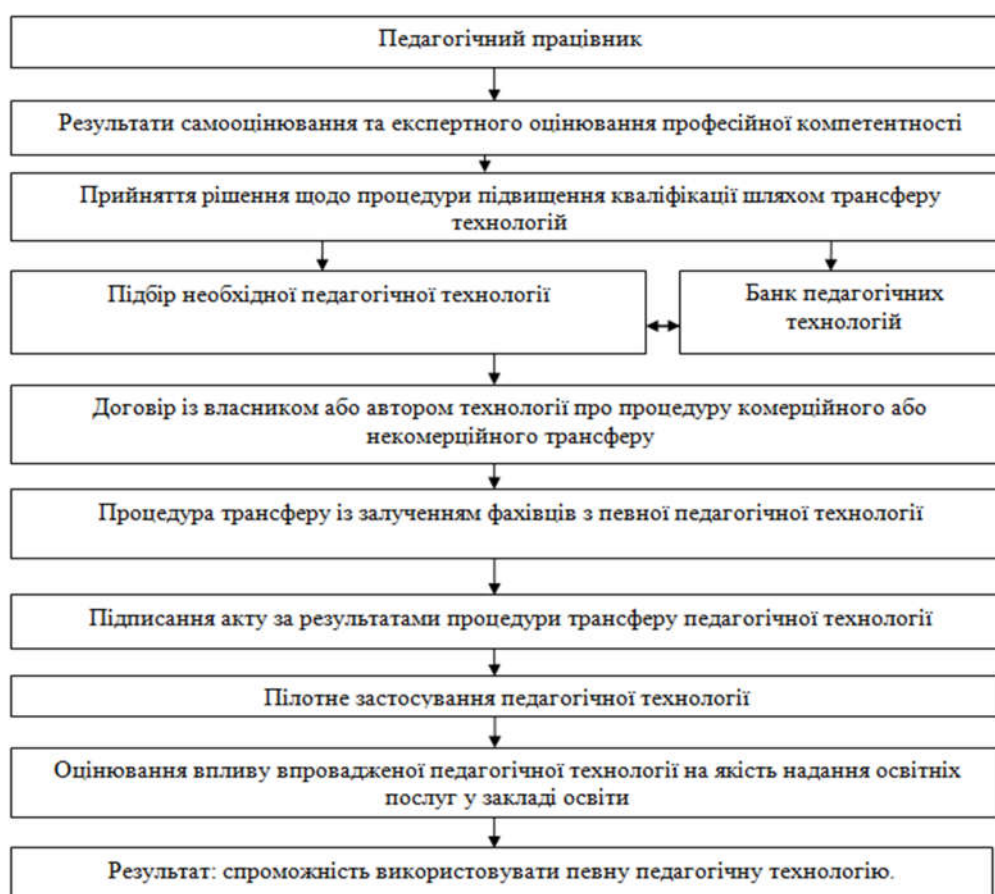


Рис.2. Модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів шляхом трансферу технологій

Ця форма підвищення кваліфікації є інноваційною та обмежено використовується в сучасній системі освіти в Україні. Ми частково розглядали відповідну процедуру в наших попередніх роботах [7, 9]. Наголосимо на тому, що певна кількість кредитів, передбачених для підвищення кваліфікації педагогічних кадрів може бути відведена саме для опанування педагогічною технологією за вибором споживача на умовах комерційного чи некомерційного трансферу. Разом із тим, констатуємо, що система освіти сьогодні майже не готова для такої форми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, тому що в Україні не створено ефективного банку даних педагогічних технологій, розміщеного в мережі Інтернет, зокрема й представлених у численних дисертаційних дослідженнях. Відсутнє також необхідне для процедури трансферу педагогічних технологій документальне та правове забезпечення, що

дозволяє оволодіти певною педагогічною технологією, не порушуючи прав її автора.

З нашої точки зору, цільове опанування педагогічною технологією визначеною споживачем за результатом самоаналізу своєї професійної компетентності є більш ефективною процедурою для його професійного розвитку, ніж прослухування певної кількості годин у межах діючих сьогодні навчальних планів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Розглянемо ще один аспект підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що стосується організаційно-управлінської складової цього процесу. У таблиці 1 нами запропоновано алгоритм планування обсягів підвищення кваліфікації педагогічного працівника за роками, який може бути використано в роботі ЗЗСО. Запропонований алгоритм бере до уваги наведений вище лист МОНУ № 1/9-683 від 04 листопада 2019 року [22].

Таблиця 1

Алгоритм планування обсягів підвищення кваліфікації педагогічного працівника за роками

ПІБ	Рік останнього проходження підвищення кваліфікації	Рік чергової атестації	Кількість годин (кредитів), необхідних для завершення атестації в певному році				Перелік ЗВО чи інших організацій, де планується підвищення кваліфікації	Обсяги і джерело фінансування
			2020	2021	2022	2023		

Більш складним є представлений у таблиці 2 алгоритм дій керівника ЗЗСО щодо управління процесом підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Він систематизує в часі дії керівника закладу освіти щодо організації відповідного напрямку роботи з кадрами. Алгоритм передбачає як постійну роботу з інформаційними джерелами, так і входження в нормативно-правові й фінансові відношення із суб'єктами підвищення кваліфікації. Слід сказати,

що його реалізація в частині відношень із суб'єктами підвищення кваліфікації, що представлені не давно відомими на ринку ЗВО, а окремими центрами, грантовими проектами тощо, буде потребувати як від педагогічних працівників, так і від керівників посиленої уваги у зв'язку з відсутністю в них відповідного досвіду та обмеженістю інформації щодо результативності надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації цими суб'єктами.

Таблиця 2

Алгоритм дій керівника ЗЗСО щодо управління процесом підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Місяць у межах навчального року	Дії керівника або особи, якій делеговано певні повноваження
1	2
Вересень	– аналіз потреб педагогічних працівників підпорядкованого ЗЗСО щодо підвищення кваліфікації в поточному навчальному році; – аналіз пропозицій ЗВО та інших суб'єктів, що надають послуги з підвищення кваліфікації; – формування плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників на поточний навчальний рік.
Жовтень	– укладання договорів на отримання освітніх послуг із суб'єктами підвищення кваліфікації; – отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Листопад	– формування проекту кошторису щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників на наступний календарний рік; – отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Грудень	– уточнення кошторису щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників на наступний календарний рік; – обговорення поточної ситуації з підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засіданні педагогічної ради; – отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Січень	– отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Лютий	– отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Березень	– обговорення ситуації з підвищення кваліфікації педагогічних працівників перед закінченням чергового атестаційного періоду на засіданні педагогічної ради; – отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Квітень	– порівняльний аналіз результативності підвищення кваліфікації педагогічних працівників за різними формами та у різних суб'єктів надання цих послуг на підсумковому засіданні атестаційної комісії; – отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.

Продовження табл. 2

1	2
Травень	– отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Червень	– початок роботи над проектом кошторису підвищення кваліфікації на наступний бюджетний рік; – отримання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.
Липень	– отримання послуг із підвищення кваліфікації у літніх школах, тематичних таборах тощо.
Серпень	– отримання послуг із підвищення кваліфікації у літніх школах, тематичних таборах тощо; – пошук інформації на Web-сайтах ЗВО та інших суб'єктів підвищення кваліфікації щодо відповідних освітніх пропозицій.

Важливою складовою процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах диверсифікації цього процесу є процедура самооцінки компетентностей педагогічним працівником, яка заявлена як провідна під час його самовизначення з індивідуальною траєкторією підвищення кваліфікації, на що окремо наголошено в Постанові КМ України № 800 від 21 серпня

2019 року «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [2]. У таблиці 3 наведено Алгоритм самооцінки компетентностей педагогічного працівника з урахуванням його професійних потреб, метою якого є систематизація дій як педагогічного працівника, так і керівника закладу освіти при проведенні відповідної самооцінки.

Таблиця 3

Алгоритм самооцінки компетентностей педагогічного працівника з урахуванням його професійних потреб

1	Зміст діяльності	Відповідальний
2	3	
1	Складання педагогічним працівником переліку його компетентностей, що потребують удосконалення	Педагогічний працівник
2	Складання представником адміністрації закладу освіти переліку компетентностей педагогічного працівника, що потребують удосконалення	Керівник закладу освіти
3	Складання представником методичної служби переліку компетентностей педагогічного працівника, що потребують удосконалення	Керівник методичної служби, що обслуговує заклад освіти
4	Аналіз пп. 1–3 методом контент-аналізу та підготовка підсумкового документу	Педагогічний працівник під контролем представника адміністрації закладу освіти
5.	Рейтингування компетентностей, що потребують удосконалення	Педагогічний працівник під контролем представника адміністрації закладу освіти
6.	Аналіз пропозицій ЗВО та інших суб'єктів, що надають послуги з підвищення кваліфікації за напрямками, що є найбільш актуальними за результатом проведеної аналітичної діяльності	Педагогічний працівник під контролем представника адміністрації закладу освіти
7.	Розподіл годин (кредитів) передбачених на підвищення кваліфікації за результатами рейтингування компетентностей, що потребують удосконалення	Педагогічний працівник
8.	Вимірювання стану сформованості окремих компетентностей, що підлягають удосконаленню з використанням стандартного інструментарію передбаченого внутрішньою системою забезпечення якості освіти закладу.	Представник адміністрації закладу освіти або запрошений незалежний експерт
9.	Підписання договору із ЗВО або іншим суб'єктом (суб'єктами), що надають послуги з підвищення кваліфікації	Педагогічний працівник

Продовження табл.3

1	2	3
10.	Вимірювання стану сформованості окремих компетентностей, що підлягають удосконаленню з використанням стандартного інструментарію ЗВО або іншим суб'єктом (суб'єктами), що надають послуги з підвищення кваліфікації.	Керівник курсів підвищення кваліфікації
11	Порівняння результатів вимірювання сформованості певних професійних компетентностей у закладі освіти та вимірювань проведених суб'єктом підвищення кваліфікації	Керівник курсів підвищення кваліфікації
12	Уточнення плану індивідуального розвитку педагогічного працівника в процесі підвищення кваліфікації за певним напрямом	Педагогічний працівник Керівник курсів підвищення кваліфікації
13	Процес підвищення кваліфікації	Педагогічний працівник Керівник курсів підвищення кваліфікації
14	Підсумкове вимірювання після процедури підвищення кваліфікації щодо удосконалення певної компетентності педагогічного працівника. Визначення позитивної динаміки.	Керівник курсів підвищення кваліфікації
15	Вимірювання динаміки сформованості певної компетентності педагогічного працівника з використанням стандартного інструментарію передбаченого внутрішньою системою забезпечення якості освіти закладу.	Представник адміністрації закладу освіти або запрошений незалежний експерт
16	Висновки за результатами проведених вимірювань щодо динаміки професійної компетентності педагогічного працівника під час засідання атестаційної комісії	Представник адміністрації закладу освіти
17	Висновки щодо подальшого особистого самовдосконалення педагогічного працівника, його індивідуальної траєкторії розвитку	Педагогічний працівник під контролем представника адміністрації закладу освіти

Аналіз процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на сучасному етапі, зокрема за результатами співбесід із вчителями та керівниками освіти під час їх перебування на відповідних курсах, дозволяє стверджувати про необхідність вирішення ще одного проблемного питання, яке стосується балансу між окремими складовими навчальних планів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Традиційно навчальні плани підвищення кваліфікації педагогічних працівників і керівників освіти склалися за традиційною схемою, де співвідношення соціально-гуманітарної та професійної складової перебувало переважно у співвідношенні 40:60. Реалії сьогодення вносять суттєві корективи в цей процес. По-перше, у разі накопичування кредитів, що отримані під час співпраці з різними суб'єктами підвищення кваліфікації, неможливо дотримуватися чіткого балансу в розподілі навчального часу. По-друге, це не є доцільним, тому що потреби педагогічних працівників і керівників освіти на основі

проведеного самоаналізу можуть свідчити про необхідність збільшення підвищення кваліфікації за тією чи іншою складовою, що не вписується в традиційні правила. Це в повній мірі стосується як вчителів предметників, так і керівників освітньої сфери. Ми неодноразово наголошували в попередніх роботах, що баланс потреб у оволодінні новими компетентностями зміщується в сторону поліпшення оцінювальної компетентності (особливо в контексті створення внутрішніх систем оцінювання якості освіти), ІТ-компетентності (особливою популярністю користується навчальний курс «Використання хмарних технологій в навчанні / управлінні закладом освіти»), компаративістської компетентності (порівняння вітчизняної системи освіти з найкращими світовими зразками), технологічної компетентності (знайомство з педагогічними технологіями, що представлені в новітніх дисертаційних дослідженнях з педагогіки) тощо [24]. Спроба частково врегулювати ці питання зроблена в Постанові

КМ України № 1133 від 27.12.2019 р. «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [15].

Підводячи підсумки, наголосимо, що проведене нами дослідження свідчить про наявність серйозної проблеми, яка, на жаль, в сучасних реаліях реформування освіти в Україні має перманентний характер – це недостатня теоретико-методологічна та методична підготовленість реформ. Диверсифікація процесів підвищення кваліфікації педагогічних працівників не є винятком. Виходячи з викладеного вище, зробимо такі **висновки**:

1. Теоретико-методологічне та методичне обґрунтування процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах диверсифікації цих послуг потребує суттєвої інтенсифікації. Це може бути зроблено як за рахунок виділення коштів державного бюджету для підтримки відповідних наукових досліджень, так і за рахунок збільшення кількості дисертаційних досліджень, що готуються аспірантами та докторантами у ЗВО.

2. Потребами сьогоденного етапу розвитку освіти в Україні є створення низки моделей і алгоритмів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, які стануть у нагоді вчителям і керівникам освіти та дозволять реально прискорити та поліпшити процеси диверсифікації підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

3. Суттєвого доопрацювання потребує інструктивно-методична база, що повинна унормувати процес підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у нових умовах.

4. Принципового перегляду вимагає процес формування навчальних планів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів щодо пропорційної складової окремих навчальних дисциплін в умовах збільшення

кількості суб'єктів, що надають відповідні освітні послуги; розгалуження реальних потреб споживачів залежно від результатів їх самооцінювання в умовах кредитно-модульного принципу накопичення годин протягом п'ятирічного циклу.

5. Необхідно створити електронні бази даних педагогічних технологій, що розробляються в Україні та за її межами для можливості здійснювати процес підвищення кваліфікації педагогічних кадрів шляхом трансферу технологій та унормувати нормативно-правові аспекти цього процесу.

6. Нагальною потребою часу є проведення комунікативних заходів направлених на удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах її диверсифікації. До участі в цих заходах повинні бути залучені не тільки науковці, а широкі коло споживачів цих освітніх послуг.

7. Вимогою сучасного етапу залишається створення загальнодержавної системи (наприклад потужного Web-порталу), отримання інформації від суб'єктів, що надають освітні послуги з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом досліджень цієї проблематики є подальша розробка фінансового та юридичного підґрунтя процесів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у нових умовах. Важливим є також створення достатньо простих у використанні та ефективних технологій вимірювання динаміки окремих компетентностей педагогічних працівників і керівників освіти за результатами підвищення кваліфікації, що суттєво поліпшить процес створення як внутрішніх систем забезпечення якості освіти, так і відповідних процедур зовнішнього оцінювання.

Список використаних джерел

1. Беляєв С. Б. Професійна підготовка майбутніх учителів до розробки і використання педагогічних технологій : монографія / С. Б. Беляєв. – Харків : Видавець СПД-ФО Захарченко В.В., 2019. – 410 с.

2. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова КМ України № 800 від 21.08.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>- Дата звернення 17.12.2019р.

3. Жерновникова О. А. Дидактична підготовка майбутніх учителів математики до проектування навчальної діяльності старшокласників: теоретичний та методичний аспекти : монографія / О. А. Жерновникова. – Харків : Видавець Іванченко І. С., 2015. – 404 с.

4. Івашнюва С. В. Проектування змісту навчання в системі післядипломної педагогічної освіти: освітні запити і потреби / С. В. Івашнюва // Нова педагогічна думка. – 2018. – № 2 (94). – С. 29–35.

5. Кравченко Г. Ю. Особливості організації самостійної роботи студентів в інститутах

післядипломної освіти / Г. Ю. Кравченко, М. Татаринів / Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика – матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 18 – 19 березня 2019, м. Харків. – Харків, 2019. – С. 270–273.

6. Лапшина І. С. Використання інформаційних технологій в процесах глобалізації регіональної післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / І. С. Лапшина // Адаптивне управління: теорія і практика. Сер. Педагогіка. – 2017. – № 3 (5). – Режим доступу : http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5Lapshina_r.pdf.- Дата звернення 26.12.2019р.

7. Лунячек В. Е. Професійний розвиток працівників системи загальної середньої освіти в сфері інтелектуальної власності : монографія / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, Н. С. Фесенко. – Харків : ФОП Панов, 2018. – 224 с.

8. Лунячек В. Е. Реалізація положень Закону України «Про освіту» в процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників: моделі і організаційні механізми / В. Е. Лунячек // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – Харків : УПА, 2017. – Вип. 56-57. – С. 58–67.

9. Лунячек В. Е. Трансфер технологій як складова процесу підвищення кваліфікації керівників освіти / В. Е. Лунячек // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – Харків : УПА, 2016. – Вип. 52-53. – С. 201–210.

10. Москалець М. М. Розвиток професійних компетентностей учителів в умовах реформування української школи в системі післядипломної педагогічної освіти / М. М. Москалець, В. М. Швидун // Нова педагогічна думка. – 2018. – №3 (95). – С. 25–29.

11. Олефіренко Н. В. Підготовка майбутніх учителів початкової школи до проектування дидактичних електронних ресурсів : монографія / Н. В. Олефіренко. – Харків : Щедра садиба плюс, 2014. – 336 с.

12. Пелагейченко В. Ключові компоненти компетентності вчителя / В. Пелагейченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://osvita.ua/school/method/9170/>. Дата звернення 28.12.2019р.

13. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників на базі науково-методичного центру міста : рекомендації з організації роботи / Упоряд. : Л. Мозгова, О. Похияк, Г. Литвинюк [та ін.]. – Київ : Асоціація міст України. – 36 с.

14. Післядипломна педагогічна освіта в умовах децентралізації та модернізації: регіональний аспект : монографія / За заг. ред. В. Є. Береки. – Хмельницький : ФОП Мельник А. А., 2017. – 548 с.

15. Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова КМ України № 1133 від 27.12.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1133-2019-%D0%BF>. Дата звернення 05.12.2019р.

16. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII [Електронний ресурс] // ВВР. – 2017. – № 38-39. – Ст. 380. – Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>. Дата звернення 06.12.2019р.

17. Професійний розвиток педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти галузі знань 01 «Освіта» у системі підвищення кваліфікації: збірник освітньо-професійних програм: у 2-х ч. Ч. 2: тематичні курси підвищення кваліфікації / Наук. ред. В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. – Київ : Агроосвіта, 2019. – 194 с.

18. Сидоренко В. В. Курикулум підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Україні: підходи та особливості розроблення [Електронний ресурс] / В. В. Сидоренко, М. І. Скрипник // Адаптивне управління: теорія і практика. Сер. Педагогіка. – 2017. – № 3 (5). – Режим доступу : http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5sidorenko_r.pdf. Дата звернення 15.01.2019р.

19. Сорочан Т. М. Феномен педагогічної майстерності як методологія трансформації професіоналізму педагогів Нової української школи / Т. М. Сорочан // Педагогіка і психологія. – 2019. – № 1 (102). – С. 5–13.

20. Швидун В. М. Управління післядипломною педагогічною освітою як складовою освіти в Україні / В. М. Швидун // Нова педагогічна думка. – 2019. – № 3 (99). – С. 48–51.

21. Шумілова І. Ф. Формування загальнокультурної компетентності майбутніх учителів гуманітарних спеціальностей: теорія і практика: монографія / І. Ф. Шумілова. – Бердянськ : Видавець Ткачук О. В., 2016. – 544 с.

22. Щодо підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників. лист МОН України № 1/9-683 від 04 листопада 2019 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pedrada.com.ua/news/5088-mon-pro-pdvishchennya-kvalifikats-ta-atestats-pedagogichnih-pratsvnikiv>. Дата звернення 10.01.2019р.

23. Luniachek V. Postgraduate Pedagogical Education in Ukraine [Electronic resource] // V. Luniachek, T. Varenko // Urban Studies and Public Administration. – 2018. – Vol. 1, No. 2. – Pp. 199–209. – Access mode : <http://www.scholink.org/ojs/index.php/uspa/article/view/1559/1706>. Дата звернення 12.01.2019р.

24. Luniachek V. Diversification of postgraduate pedagogical education in Ukraine based on the materials of sociological research / V. Luniachek // Proceedings of XVI International scientific conference “World Science news”. – Morrisville : Lulu Press, 2018. – Pp 98–100.

References

1. Bieliaiev, SB 2013, *Profesiina pidhotovka maibutnih uchyteliv do rozrobky i vykorystannia pedahohichnykh tekhnolohii*, [Professional training of future teachers in the development and use of

pedagogical technologies] Vydavets SPD-FO Zakharchenko VV, Kharkiv.

2. Kabinet Ministriv Ukrainy 2019, *Deiaki pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv*, [Some issues of professional development of pedagogical and scientific-pedagogical workers] *Postanova Kabinetu Ministriv no 800 vid 21.08.2019 roku*, viewed 17 December 2019, <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>>.

3. Zhernovnykova, OA 2015, *Dydaktychna pidhotovka maibutnikh uchyteliv matematyky do proektuvannia navchalnoi diialnosti starshoklasnykiv: teoretychnyi ta metodychnyi aspekty*, [Didactic preparation of future mathematics teachers for the design of teaching activities of high school students: theoretical and methodical aspects] Vydavets Ivanchenko IS, Kharkiv.

4. Ivashnova, SV 2018, 'Proektuvannia zmistu navchannia v systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity: osvitni zapyty i potreby' [Designing Learning Content in the Postgraduate Teacher Education System: Educational Requirements and Needs], *Nova pedahohichna dumka*, no. 2 (94), pp. 29-35.

5. Kravchenko, Hlu & Tatarynov, M 2019, 'Osoblyvosti orhanizatsii samostiinoi roboty studentiv v instytutakh pislidyplomnoi osvity' [Features of organization of independent work of students in institutes of postgraduate education], *Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka*, Kharkiv, pp. 270-273.

6. Lapshyna, IS 2017, 'Vykorystannia informatsiinykh tekhnolohii v protsesakh hlobalizatsii rehionalnoi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity' [The use of information technologies in the processes of globalization of regional postgraduate teacher education], *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka*, Seriia Pedahohika, no. 3 (5), viewed 26 December 2019, <http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5Lapshina_r.pdf>.

7. Luniachek, VE, Ruban, NP & Fesenko, NS 2018, *Profesiinyi rozvytok pratsivnykiv systemy zahalnoi serednoi osvity v sferi intelektualnoi vlasnosti*, [Professional development of employees of the general secondary education system in the field of intellectual property] FOP Panov, Kharkiv.

8. Luniachek, VE 2017, 'Realizatsiia polozhen Zakonu Ukrainy «Pro osvitu» v protsesi pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv: modeli i orhanizatsiini mekhanizmy' [Implementation of the provisions of the Law of Ukraine "On Education" in the Process of Training of Pedagogical Workers: Models and Organizational Mechanisms], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 56-57, pp. 58-67.

9. Luniachek, VE 2016, 'Transfer tekhnolohii yak skladova protsesu pidvyshchennia kvalifikatsii kerivnykiv osvity' [Technology transfer as part of the process of professional development of education

leaders], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 52-53, pp. 201-210.

10. Moskalets, MM & Shvydun, VM 2018, 'Rozvytok profesiinykh kompetentnostei uchyteliv v umovakh reformuvannia ukraïnskoi shkoly v systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity' [Development of teachers' professional competences in the conditions of reforming the Ukrainian school in the system of postgraduate pedagogical education], *Nova pedahohichna dumka*, no. 3 (95), pp. 25-29.

11. Olefirenko, NV 2014, *Pidhotovka maibutnikh uchyteliv pochatkovoï shkoly do proektuvannia dydaktychnykh elektronnykh resursiv*, [Preparing future primary school teachers to design didactic electronic resources] Shchedra sadyba plus, Kharkiv.

12. Pelaheichenko, V 2010, *Kliuchovi komponenty kompetentnosti vchytelia*, [Key components of teacher competence] viewed 28 December 2019, <<https://osvita.ua/school/method/9170/>>.

13. Mozghova, L, Pokhyliak, O, Lytvyniuk, H et al. n.d., *Pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv na bazi naukovo-metodychnoho tsentru mista*, [Training of pedagogical staff on the basis of the scientific and methodological center of the city: recommendations for the organization of work] Asotsiatsiia mist Ukrainy, Kyiv.

14. Bereka, Vie (ed.) 2017, *Pislidyplomna pedahohichna osvita v umovakh detsentralizatsii ta modernizatsii: rehionalnyi aspekt*, [Postgraduate Teacher Education in Decentralization and Modernization: A Regional Aspect] FOP Melnyk A A, Khmelnytskyi.

15. Kabinet Ministriv Ukrainy 2019, *Pro vnesennia zmin do Poriadku pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv*, *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy no. 1133 vid 27.12.2019 roku*, viewed 05 December 2019, <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1133-2019-%D0%BF>>.

16. Prezydent Ukrainy 2017, 'Zakon Ukrainy Pro osvitu vid 05.09.2017 № 2145-VIII' [Law of Ukraine dated 05.09.2017 No. 2145-VIII], *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, no. 38-39, art. 380, viewed 06 December 2019, <<http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>>.

17. Sydorenko, YaL & Shven, VV (eds.) 2019, *Profesiinyi rozvytok pedahohichnykh, naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv i kerivnykiv zakladiv osvity haluzi znan 01 «Osvita» u systemi pidvyshchennia kvalifikatsii*, [Professional development of pedagogical, scientific-pedagogical workers and heads of educational establishments of the field of knowledge 01 "Education" in the system of advanced training: a collection of educational and professional programs] part 2 tematychni kursy pidvyshchennia kvalifikatsii, Ahrosvita, Kyiv.

18. Sydorenko, VV & Skrypnyk, MI 2017, 'Kurykulum pidvyshchennia kvalifikatsii

pedagogichnykh pratsivnykiv v Ukrainy: pidkhody ta osoblyvosti rozroblennia'[Curriculum of training of pedagogical workers in Ukraine: approaches and features of development], *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka*, Seriya Pedagogika, no. 3 (5), viewed 15 January 2020, <http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5sidorenko_r.pdf>.

19. Sorochan, TM 2019, 'Fenomen pedagogichnoi maisternosti yak metodolohiia transformatsii profesionalizmu pedagogiv Novoi ukrainskoi shkoly'[The phenomenon of pedagogical skill as a methodology for the transformation of professionalism of teachers of the New Ukrainian School], *Pedagogika i psykholohiia*, no.1 (102), pp. 5-13.

20. Shvydun, VM 2019, 'Upravlinnia pislidyplomnoiu pedagogichnoiu osvitoiu yak skladovoiu osvity v Ukraini'[Management of postgraduate pedagogical education as a component of education in Ukraine], *Nova pedagogichna dumka*, no. 3 (99), pp. 48-51.

21. Shumilova, IF 2016, *Formuvannia zahal'nokulturnoi kompetentnosti maibutnikh uchyteliv humanitarnykh spetsialnostei: teoriia i praktyka*,

[Formation of cultural competence of future teachers of humanities: theory and practice] Vydavets Tkachuk OV, Berdiansk.

22. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy 2019, *Shchodo pidvyshchennia kvalifikatsii ta atestatsii pedagogichnykh pratsivnykiv, lyst no. 1/9-683 vid 04 lystopada 2019 roku*, [Regarding professional development and certification of pedagogical staff. letter of the Ministry of Education and Science of Ukraine № 1 / 9-683 dated November 04, 2019] viewed 10 January 2020, <<https://www.pedrada.com.ua/news/5088-mon-pro-pdvishchennya-kvalifikats-ta-atestats-pedagogichnih-pratsivnykiv>>.

23. Luniachek, V & Varenko, T 2018, 'Postgraduate Pedagogical Education in Ukraine', *Urban Studies and Public Administration*, vol. 1, no. 2, pp. 199-209, viewed 12 January 2020, <<http://www.scholink.org/ojs/index.php/uspa/article/view/1559/1706>>.

24. Luniachek, V 2018, 'Diversification of postgraduate pedagogical education in Ukraine based on the materials of sociological research', *Proceedings of XVI International scientific conference World Science news*, Lulu Press, Morrisville, pp. 98-100.

Стаття надійшла до редакції 30.01.2020 р.