

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ: П'ЯТЬ РОКІВ РЕАЛІЗАЦІЇ

DIVERSIFICATION OF EDUCATIONAL SERVICES FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS AND ACADEMICS IN UKRAINE: FIVE YEARS OF IMPLEMENTATION

© Лунячек В.Е.

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Інформація про авторів

Лунячек Вадим Едуардович¹, ORCID: 0000-0002-4412-7068, vel2003@ukr.net
доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри викладання профільних
дисциплін навчально-наукового інституту міжнародної освіти; Харківський національний
університет імені В.Н.Каразіна; майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна;

Анотація

У роботі зроблено спробу висвітлити тенденції й трансформації в розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні, що відбулися у період з 2019 по 2023 рр. і є результатом унормування на загальнодержавному рівні диверсифікації відповідних освітніх послуг. У роботі представлено аналіз наукових робіт за відповідний період, які стосуються специфіки запровадження дистанційного навчання через епідемію COVID-19 та воєнний стан в Україні. Приділена увага питанням мобільності та іншим аспектам підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що стали актуальними на фоні диверсифікації освітніх послуг. Представлені автори, які досліджували формати підвищення кваліфікації, що сприяли мотивації педагогічних працівників, поліпшенню їх психоемоціонального стану тощо. Зроблено акцент на позитивному закордонному досвіді, де процеси диверсифікації та демократизації процедур підвищення кваліфікації стали вже ustalеною практикою. Наголошено на обмеженій кількості робіт, що висвітлюють фінансову складову підвищення кваліфікації, яка відчула певні зміни. Особливо це стосується запровадження ваучерних програм. Наголошено також на тому, що подальше реформування системи освіти в Україні можливе лише за умови суттєвих змін у ментальності як керівних, так і педагогічних кадрів освіти. Підкреслено роль керівника у спонуканні членів педагогічних колективів закладів освіти до активного пошуку якісних освітніх послуг з підвищення кваліфікації й трансляції відповідної інформації колегам. Окрема увага приділена необхідності подальшої розробки науково-методологічного й теоретичного підґрунтя процедур підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах диверсифікації, проведенні спеціалізованих досліджень, цільових науково-комунікативних заходів із залучення всіх типів провайдерів у цій царині. Пропонується здійснювати підтримку невеликих провайдерів, що сьогодні вийшли на ринок і спроможні надавати освітні послуги високої якості. У роботі запропоновано також створити спеціальні апеляційні комісії, що дозволять педагогічному працівнику відстояти свої права на отримання освітніх послуг у того чи іншого провайдера.

Ключові слова: диверсифікація освітніх послуг, заклад освіти, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, професійний розвиток, якість освіти.

Abstract

The paper makes an attempt to highlight the trends and transformations in the development of the system of advance training of pedagogical workers in Ukraine, which took place in the period from 2019 to 2023 and are the result of standardization at the national level of the diversification of the educational services. The work presents an analysis of scientific works for the period, which relate to the specifics of the introduction of distance learning due to the COVID-19 epidemic and martial law in Ukraine. The attention is paid to issues of mobility and other aspects of advance training of teaching staff, which have become relevant against the background of the diversification of educational services. The authors who researched the formats of advance training have been presented. Their research contributed to the motivation of pedagogical workers, improvement of their psycho-emotional state, etc. Emphasis is placed on positive foreign experience - the processes of diversification and democratization of advance training procedures have already become an established practice abroad. It is important to note that there is a limited number of works highlighting the financial component of advance training, which has experienced certain changes. This especially applies to the introduction of voucher programs. It has also been emphasized that the further reform of the education system in Ukraine is possible only under the condition of significant changes in the mentality of both the management and teaching staff. The focus is on the role of a leader in encouraging teaching staff of educational institutions to actively search for high-quality advance training and broadcasting relevant information to colleagues. Particular attention is paid to the need for further development of the scientific, methodological and theoretical basis of the procedures for advance training of pedagogical workers in the context of diversification, the necessity to do specialized research, targeted scientific and communicative activities involving all types of providers in this area. It is proposed to support small providers that have entered the market today and are able to provide high-quality educational services. The paper also proposes to create special appeal commissions that will allow a teacher to defend his rights to receive educational services from a certain provider.

Key words: diversification of educational services, educational institution, advance training of teaching staff, professional development, quality of education.

Вступ. Вступ у дію Постанови КМ України № 800 від 21.08.2019 р. та № 1133 від 27.12.2019 р., які стали логічним продовженням положень Закону України «Про освіту» принципово змінив ситуацію на ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних кадрів [1-3]. Перш за все це було зумовлено суттєвим розширенням ринку провайдерів у цій царині й принциповими змінами в якості надання зазначених послуг. З моменту вступу в дію відповідних Постанов КМУ минуло практично п'ять років, що дозволяє провести певні узагальнення щодо змін, які відбулися в цій сфері та окреслити перспективні шляхи для подальшого розвитку.

Виходячи з заявленої теми цієї статті ми розглянемо наукові роботи, що вийшли за минулі п'ять років і стосуються тих чи інших аспектів розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в нових умовах. Слід підкреслити, що в публікаціях останнього часу активно розглядаються різні напрями та суб'єкти підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, що є прямим наслідком диверсифікації відповідних освітніх послуг. Прикладом цього є робота Н.Дудко та С.Драновської, яка висвітлює питання мотивації педагогів під час вибору провайдера підвищення кваліфікації. Автори, дослідили формати підвищення кваліфікації педагогів, які сприяють мотивації до навчання на базі Сумського ОППО у 2021-2022 н.р. Вони довели, що найбільш актуальним для опитаної групи педагогів виявився дистанційний формат на платформі Microsoft Teams, який відмітила більшість педагогів (89%). Разом із тим, представлене дослідження розглянуло заявлену проблематику частково, тому, що авторами не розглядалися всі можливі напрями підвищення кваліфікації та не проводились опитування в інших ОППО України [4].

У останні роки українськими дослідниками активно вивчався закордонний досвід диверсифікації освітніх послуг для використання відповідного досвіду в освітній системі України. Серед ґрунтовних робіт цього плану наведемо роботу О. Кузнецова, Л. Штефан, В.Сімонок, які *дослідили* підвищення кваліфікації вчителів у розвинених країнах світу на основі аналізу даних низки дослідницьких проєктів. Найбільшу увагу в представленій роботі привертають аналітичні матеріали щодо дослідницьких проєктів Європейського Союзу направлені на поліпшення підвищення кваліфікації вчителів. Суттєвим здобутком роботи є висвітлення факторів-мотиваторів, що стимулюють вчителів брати активну участь у підвищенні кваліфікації [5]. У цьому ж контексті підготовлені і монографії Н.Муқан щодо особливостей підвищення кваліфікації в країнах Європи і Північної Америки [6-7].

Зарубіжний досвід підвищення кваліфікації педагогічних кадрів ґрунтовно розглянуто також М.Домаскіною, яка провела аналіз формування системи післядипломної педагогічної освіти у Сполучених Штатах Америки, розглянула низку питань, що стосуються становлення цієї системи, провела ретроспективний аналіз формування сучасного стану підвищення кваліфікації освітян у цій країні та визначено основні її етапи [8]. Представлений матеріал є корисним під час реформування системи підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних кадрів в Україні.

Надзвичайно актуальною є робота Л.Карташової, М.Кириченка, Т.Сорочан, яка розглядає управлінські аспекти підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на сучасному етапі розвитку освіти в Україні. Акцент зроблено на дистанційному навчанні, як основній формі підвищення кваліфікації під час пандемії COVID-19 та воєнного стану. Проблематика розглядається з позицій антикризового менеджменту. Авторами також представлено ґрунтовні методичні рекомендації щодо здійснення підвищення кваліфікації в кризових ситуаціях [9].

Новим напрямом у підвищенні кваліфікації, що виник протягом останніх п'яти років є не тільки спроможність диверсифікувати відповідні освітні послуги, а й диверсифікувати джерела фінансування цих послуг. У цій царині відмітимо роботу Т.Готоченко. Автор вказує, що обмеженість фінансових ресурсів місцевих бюджетів зумовлює необхідність залучення додаткових джерел та оновлення механізмів фінансування. У роботі розглядаються перспективи диверсифікації джерел освітніх послуг з підвищення кваліфікації, що дозволить суттєво поліпшити їх якість. Мова йде про кошти місцевих бюджетів, субвенцій з державного бюджету, коштів фізичних та юридичних осіб, власних надходжень закладів освіти тощо. Багато уваги приділяється практичній реалізації принципу «гроші ходять за вчителем» та проведенню конкурсного відбору суб'єктів підвищення

кваліфікації, включаючи електронну систему державних закупівель Prozorro. Слід зазначити, що робіт за цією тематикою суттєво бракує в сучасному науковому полі України [10].

Організаційні аспекти підвищення кваліфікації педагогічних працівників розглянув М.Соловей. Автор зробив спробу визначити особливості організації підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах вільного вибору і становлення альтернативних суб'єктів надання освітніх послуг в системі післядипломної освіти. М.Соловей виокремив інноваційні елементи, що впливають на процес управління підвищенням кваліфікації, зробивши акцент на процедурних аспектах пов'язаних з реалізацією функції організації та прийнятті певних управлінських рішень [11].

О.Сирцова та Р. Шумада у своїй роботі охопили події новітнього періоду. Вони дослідили роль навчання вчителів на курсах підвищення кваліфікації у стабілізації їхнього психологічного стану під час війни. Висновки авторів базуються на результатах опитування педагогів. У статті доведено позитивний вплив психологічної підтримки педагогів у процесі підвищення кваліфікації. Слід наголосити, що такі дослідження поки що є одиничними і заслуговують на додаткову увагу. Важливою є встановлена залежність між місцем фактичного перебування педагога та переліком тих потреб, які були задоволені під час навчання на дистанційних курсах. [12].

Г.Гаврилук у своїй роботі розглянула усталені практики підвищення кваліфікації педагогічних працівників у післядипломній освіті, що превалюють сьогодні у більшості ОППО. Роботу підготовлено на основі опрацювання значної джерельної бази. Автором розглядається як курсовий, так і між курсовий період, акцент зроблено на важливості професійного розвитку педагогів шляхом самоосвіти. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників розглядається автором з позицій андрагогічного підходу [13].

Дуже важливою з нашої точки зору є робота П.Грабовського, який досліджує надзвичайно актуальну сьогодні проблему – необхідність розробки системи моніторингу процесу підвищення кваліфікації педагогів. Він пропонує проект створення такої системи. Автор пропонує базові вимоги до такої системи з урахуванням потреб певних груп користувачів та регіональної складової [14]. Разом із тим, наголосимо на тому, що проблема розглядається тільки з позицій ОППО, які втратили монополію на підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Реалії сьогодення потребують створення більш розгалуженої системи, яка буде брати до уваги всіх суб'єктів надання відповідних освітніх послуг. Ґрунтовна робота представлена Я. Вишневською. Автор розглянула генезу змісту курсів підвищення кваліфікації керівників освіти України у 50-ті роки ХХ століття. Слід наголосити, що підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО є важливою складовою реформування освіти в Україні. Я.Вишневська опрацювала значну кількість архівних документів, що дозволило їй зробити цікаві. Дослідження є корисним для розуміння змін, які відбулися в системі освіти України за роки незалежності [15].

Нові тенденції у підвищенні кваліфікації вчителів розглядає Н.Білик, яка робить це з позицій мобільності, як важливої складової професійного розвитку учителя. Автор наголошує, що мобільність вчителя є важливою складовою змін, що відбуваються в системі освіти України [16].

Наголосимо також, що в контексті заявленої проблематики, останнім часом, нами оприлюднена низка наукових робіт, що стосуються різних аспектів диверсифікації освітніх послуг у цій царині, до їх складу входить дві монографії, які на тлі висвітлення загальних питань підвищення кваліфікації педагогічних кадрів акцентують увагу на підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів у сфері охорони і захисту прав інтелектуально власності та зачіпають актуальну нині проблематику дотримання правил академічної доброчесності всіма учасниками освітнього процесу [17-18]. Інші наукові доробки представлені в таких роботах [19-24]. Крім того, в них

висвітлюється авторський проєкт «Professional development» направлений на професійний розвиток працівників освіти та інших професійних спільнот [25].

Мета та завдання. Метою цієї роботи є теоретико-методологічне узагальнення процесів, що відбулися в системі підвищенні кваліфікації педагогічних працівників за період з серпня 2019 року та окреслення перспективних шляхів її подальшого розвитку на майбутнє.

Методи дослідження. З метою вирішення висунутих завдань використовувалися такі методи дослідження: методи системного аналізу науково-педагогічної, науково-методичної літератури для теоретичного узагальнення основних підходів, що сформувалися у підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів з 2019 по 2023 рік в умовах диверсифікації відповідних освітніх послуг. Застосування статистичних методів дозволило об'єктивно відобразити і узагальнити трансформації у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників у новітній період. Зазначені методи також активно використовувалися у попередніх роботах автора, що стало підґрунтям матеріалів наведених нижче. Завдяки системно-узагальнювальному методу було здійснено теоретичне узагальнення результатів дослідної роботи за тривалий період, що дозволило висвітлити, як позитивні, так і негативні тенденції у розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у період з 2019 по 2023 рік.

Результати.

Розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у період з серпня 2019 року відбувалося в умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану (після 24 лютого 2022 р.), що фактично перевело діяльність цієї системи у дистанційний формат. Все зазначене визначило принципово нові вимоги, як до суб'єктів, так і до об'єктів цього процесу. Це поставило на порядок денний питання якості дистанційних курсів та їх кількості за для забезпечення потреб педагогічних працівників. У 2019 та 2020 рр. багато суб'єктів підвищення кваліфікації виявилися до цього не готовими й повинні

були терміново вдосконалювати свою діяльність. Це привело до певної формалізації у наданні освітніх послуг і вплинуло на їх якість. Суттєвою проблемою виявилось технічне забезпечення споживачів освітніх послуг, які повною мірою не були забезпечені відповідними гаджетами та якісним доступом до Інтернету. Споживачі освітніх послуг мали також недостатню кваліфікацію щодо роботи з різними системами дистанційного навчання, що також вплинуло на кінцевий результат.

Окремо слід зупинитися на позиції керівників ОППО в нових умовах. Наголосимо, що більшість із них виявилася не готовими до змін, що були започатковані трансформаціями законодавства, бо багаторічна монополія на підвищення кваліфікації педагогічних кадрів зробила свою справу. Значна частина керівників галузі зробила акцент не на поліпшенні якості надання освітніх послуг в цій царині, а зробила спробу вдатися до застарілих командно-адміністративних методів, що спрацьовувало певний час, особливо для педагогічних працівників сільських шкіл. Разом із тим, ситуація сьогодні незворотно поліпшується, що доведено нами на основі проведеного дослідження, результати якого оприлюднено в роботі присвяченій проблемам адаптивного управління процесом диверсифікації освітніх послуг з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на регіональному рівні [19].

Суттєво вплинуло на поліпшення процесів диверсифікації освітніх послуг з підвищення кваліфікації впровадження норм тендерного законодавства, зокрема з використанням системи Prozorro.

Слід також акцентувати увагу на позиції частини керівників закладів освіти, які виявилися не готовими до процесів демократизації й диверсифікації освітніх послуг з підвищення кваліфікації. Вони свідомо блокують участь учителів у альтернативних формах підвищення кваліфікації, висувуючи абсолютно протизаконні вимоги. Це чудово простежується, якщо зробити комплексний аналіз по окремим закладам освіти. З нашої точки зору ситуація буде поліпшуватися поступово в процесі проведення Державною службою якості освіти інституційних аудитів. Зокрема, під час вивчення

третього напрямку, пов'язаного з педагогічною діяльністю закладів освіти передбачено аналіз суб'єктів підвищення кваліфікації з якими співпрацюють педагогічні працівники закладу освіти. Бажано, щоб Державна служба якості освіти детально вивчила це питання, бо отримані висновки можуть показувати управлінську некомпетентність керівника закладу освіти у цьому питанні та порушення прав педагогічних працівників. У результаті інформації отриманої нами в процесі реалізації проєкту «Professional Development» ми маємо численні приклади, які не наводимо в цій роботі лише з етичних міркувань. Сьогодні є очевидним, що керівники закладів освіти в процесі створення внутрішньої системи забезпечення якості освіти повинні створити певну систему в своїй роботі щодо професійного розвитку педагогічних працівників. Нарешті треба зрозуміти, що диверсифікація освітніх послуг з підвищення кваліфікації при правильній її організації суттєво вплине на якість надання освітніх послуг конкретним закладом освіти.

Аналіз ситуації щодо змін у ментальності вчителів, як споживачів освітніх послуг з підвищення кваліфікації, свідчить, що значна їх частина залишається інертною і не є активними суб'єктами ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації для поліпшення власної професійної компетентності. Низка досліджень проведених нами у межах проєкту «Professional Development» і оприлюднених на науково-комунікативних заходах і у інших друкованих виданнях свідчить, що активно шукають альтернативні форми підвищення кваліфікації для отримання якісної освітньої послуги тільки третина вчительства [19; 22; 24]. Наголосимо, що ми стоїмо на позиціях, що результативне реформування освіти в Україні можливе тільки за умови послідовного професійного розвитку вчителя, як суб'єкта цього процесу. Сьогодні достатньо багато зроблено в цьому напрямі, але існуюча система має низку прогалин, що дозволяє пасивній частині вчительства знаходитись осторонь і не брати участь в позитивних перетвореннях в середині системи. Для стимуляції цієї частини вчительства

необхідно запровадження дієвих факторів-мотиваторів та науково-обґрунтованої системи моніторингу професійного розвитку педагогічних працівників.

Зупинимось на технічному забезпеченні процесу підвищення кваліфікації в умовах дистанційного навчання. Наголосимо, що тотальний перехід до дистанційного навчання через епідемію COVID-19 і потім воєнний стан висунуло вимоги не тільки до відповідної компетентності вчителя, а й до його технічної озброєності. Не зважаючи на програми МОН України, грантові проєкти, тощо, абсолютна більшість учительства використовує у виробничому процесі власну комп'ютерну техніку та власні гаджети, що тягне за собою відповідну амортизацію. Самостійно також відбувається оплата за Інтернет, що суттєво впливає на і так невеликий бюджет учителя. Сьогодні ми не бачимо програм на всіх рівнях управління освітою, які б дозволили бачити перспективу й відповідну позитивну динаміку. До речі аналогічна ситуація стосується й вищої школи. Особливо гостро стоїть питання у прифронтових областях.

Позитивним результатом диверсифікації освітніх послуг з підвищення кваліфікації є збільшення провайдерів, що надають відповідні послуги. Це ЗВО, ІППО, ФОП, ГО тощо. Разом із тим рівень цих провайдерів є доволі різним і сьогодні не існує чіткої системи критеріїв оцінки їх роботи, що є нагальною вимогою часу. Різною є також інформованість споживачів про їх потенційні можливості щодо отримання відповідних послуг. Слід також наголосити, що у МОНУ немає чіткої програми щодо підтримки невеликих провайдерів, які спроможні надавати якісні освітні послуги. Наш аналіз ситуації свідчить, що така підтримка є вибірковою.

Частково ми висвітлювали зазначену проблематику у попередніх роботах, зокрема присвячених оцінюванню результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах диверсифікації освітніх послуг, де розроблено й теоретично обґрунтувати інформаційну матрицю щодо провайдерів, які надають послуги з підвищення кваліфікації

педагогічних кадрів; матрицю узгодження професійних компетентностей педагогічного працівника, що потребує поліпшення в процесі підвищення кваліфікації та їх оцінки. Наведено також приклад матриці оцінювання динаміки професійної компетентності педагогічного працівника за результатів підвищення кваліфікації [21].

Окремо слід зупинитись на кадровому потенціалі провайдерів, що надають освітні послуги з підвищення кваліфікації. Тут існує певний дисонанс. Так, наприклад, ЗВО. Які проводять підвищення кваліфікації в межах акредитованих програм, мають достатній науковий потенціал, але переважна більшість викладачів маючи суттєву науково-теоретичну підготовку, мають проблеми із досвідом практичної роботи за напрямом, що викладають. В протилежність цього ОППО активно залучають практиків, але мають у рази менший науковий потенціал ніж ЗВО. Щодо інших провайдерів, то ситуація є дуже різною. Більшість викладачів у цих проєктах працюють за договорами й не завжди проходять через чіткий професійний відбір, що впливає на якість надання освітніх послуг. Багато тут залежить від менеджменту відповідного проєкту, його цілей й ступеня професіоналізму. Саме тому, значна відповідальність сьогодні припадає на керівництво закладів освіти, яке повинно проводити ґрунтовний аналіз провайдерів у сфері підвищення кваліфікації. Відповідний алгоритм нами наведено у роботі [21].

Важливим аспектом проблеми, що розглядається є трансформації, що відбуваються з самими споживачами освітніх послуг з підвищення кваліфікації, їх спроможністю до самооцінювання власної професійної компетентності. У процесі реалізації проєкту «Professional Development» нами проведені численні співбесіди з учителями і керівниками закладів освіти - учасниками проєкту та їх опитування. Слід зазначити що тільки третина вчителів знаходяться сьогодні в активному пошуку найкращих провайдерів для свого професійного розвитку. На жаль більшість педпрацівників або йдуть традиційним шляхом, або шляхом запропонованим

керівництвом закладу освіти, що не завжди сприяє отриманню якісної освітньої послуги. Таким чином формування нової ментальності медпрацівників в умовах диверсифікації освітніх послуг залишається на порядку денному, як важливої умови поліпшення якості освіти в Україні.

Позитивним зрушенням за останні п'ять років стало збільшення спеціалізованих сайтів, що інформують педагогічного працівника щодо його можливостей для професійного розвитку. Це не тільки спеціалізовані сторінки на сайтах ЗВО чи спеціально створені сайти ОППО. Це сайти таких проєктів як EdEra, Prometheus, EdCamp (платформа EdWay), Professional development тощо. Однак педагогічному працівнику не завжди просто зорієнтуватися в матеріалах, що на них розміщені й вони потребують консультативної допомоги. Крім того, педагогічний працівник повинен чітко розуміти ті позиції, які повинні бути відображені на сайті згідно з законодавством.

Необхідно звернути увагу й на ситуацію пов'язану з використанням різних систем дистанційного навчання в процесі підвищення кваліфікації, що створює певні труднощі споживачам. Із досвіду проєкту «Professional development» наголосимо, що багато педагогічних працівників після навчання на предметних курсах підвищення кваліфікації записувалися на курси з цифрової компетентності, бо розуміли, що їх компетентність знаходиться на низькому рівні.

Актуальним сьогодні є створення пропедевтичних дистанційних курсів, які б пояснювали споживачу особливості його взаємодії з тією чи іншою системою. Прикладом може бути курс розміщений на платформі Prometheus «Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: нові вимоги і можливості» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+PPK101+2020_T1). Важливим є пояснення алгоритму підвищення кваліфікації, форм, методів і результатів.

Обговорення. Під час виконання дослідження нами було проаналізовано значну кількість наукових робіт, що були оприлюднені з

2019 по 2023 і висвітлювали різні аспекти підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах диверсифікації відповідних освітніх послуг. Крім того, в цей період нами було проведено низку досліджень, які були оприлюднені як у наукових фахових виданнях, так і на різноманітних комунікативних заходах. Їх результати стали частково підставою для узагальнень проведених у роботі. Слід зауважити, що наведені матеріали дозволяють сформулювати позицію щодо подальшого розвитку системи професійного розвитку педагогічних працівників в Україні, яка після 2019 року зазнала суттєвої демократизації, що своєю чергою безпосередньо вплинуло на якість надання освітніх послуг у цій царині. З нашої точки зору оприлюднення наведених у роботі узагальнень є потребою часу, тому що деякі процедурні аспекти підвищення кваліфікації педагогічних кадрів потребують доопрацювання й певної модернізації, особливо це стосується критеріїв вибору провайдерів надання відповідних освітніх послуг й запровадження системи оцінювальних процедур для поліпшення результатів підвищення кваліфікації для кожного педагогічного працівника.

Висновки. Виходячи з викладеного вище нами зроблено такі висновки:

1. Проведений аналіз наукових робіт свідчить, що в період з 2019 по 2023 рік роботи дослідників в сфері професійного розвитку педагогічних працівників мали специфіку обумовлену масовим запровадженням дистанційного навчання через епідемію COVID-19 та воєнний стан в Україні. Активно досліджувалися формати підвищення кваліфікації, що сприяли мотивації споживачів відповідних освітніх послуг, поліпшенню їх психо-емоціонального стану тощо. Крім того, значна кількість робіт була присвячена аналізу відповідного закордонного досвіду, де процеси диверсифікації та демократизації процедур підвищення кваліфікації стали вже усталеною практикою. На жаль дуже обмежено представлені роботи, що висвітлюють фінансову складову підвищення кваліфікації, яка відчула певні зміни, але на сьогодні вони не є принциповими. Ваучерна система

фінансування не стала нормою. Невеликою є також кількість робіт, що стосуються процесів управління процесом підвищення кваліфікації.

2. Подальше реформування системи освіти в Україні можливе лише за умови суттєвих змін у ментальності як керівних, так і педагогічних кадрів освіти. Процес їх саморозвитку повинен відбуватися через активізацію на ринку відповідних освітніх послуг. При цьому роль керівників освіти є надзвичайно важливою щодо спонукання членів педагогічних колективів закладів освіти до активного пошуку якісних освітніх послуг з підвищення кваліфікації й трансляції відповідної інформації колегам. Зміна ментальності відбувається дуже повільно.

3. Актуальною залишається подальша розробка науково-методологічного й теоретичного підґрунтя процедур підвищення педагогічних кадрів в умовах диверсифікації, проведення спеціалізованих досліджень, цільових науково-комунікативних заходів із залучення всіх типів провайдерів у цій царині. Сьогодні ми маємо десятки науково-комунікативних заходів, частина яких працює на комерційній основі. Разом із тим абсолютна більшість з них у найліпшому випадку має секцію де публікуються матеріали щодо системи підвищення кваліфікації. З нашої точки зору потребою часу є проведення спеціалізованих науково-комунікативних заходів, які узагальнять результати змін, що відбулися в системі за останні п'ять років.

4. Вимогою часу є створення апеляційних комісій, що дозволять педагогічному працівнику відстояти свої права на отримання освітніх послуг у того чи іншого провайдера. Це стало абсолютно зрозумілим у процесі спілкування з учительською громадою, представники якою наводять численні приклади тиску на них з боку адміністрації шкіл і примусової орієнтації на певні, кон'юнктурно вибрані джерела надання освітніх послуг.

5. Значної уваги потребують інші аспекти, що впливають на розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Перш за все – це технічне забезпечення вчителя відповідними засобами, що потребує

створення відповідних програм з фінансуванням з державного бюджету, бюджетів територіальних громад, за рахунок позабюджетних коштів, перш за все відповідних грантів, що надаються як Європейським Союзом, так і іншими розвиненими країнами світу тощо. Уніфікації потребують системи дистанційного надання відповідних освітніх послуг, що полегшить їх отримання споживачем. Надзвичайно важливим є удосконалення системи фінансування професійного розвитку педагогічних працівників, запровадження відповідних ваучерних програм тощо.

Наголосимо, що тільки комплексне вирішення представлених у роботі викликів дозволить системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів увійти у якісно новий етап свого розвитку.

Література

1. 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>
2. 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>
3. Про освіту. Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>
4. Дудко Н., Драновська С.. Формати підвищення кваліфікації як засіб мотивації педагогів у виборі провайдера підвищення кваліфікації URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/sciencemeans/article/view/10958>
5. Кузнецова О.Ю. Підвищення кваліфікації вчителів: зарубіжний вимір / О.Ю.Кузнецова, Л.А.Штефан, В.П.Сімонюк // Теорія та методика навчання та виховання №53 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/methodics/article/view/3507>
6. Мукан Н. В. Неперервна педагогічна освіта вчителів загальноосвітніх шкіл: професійне становлення та розвиток (на матеріалах Великої Британії, Канади, США) : моногр. / Н. В. Мукан. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2010 – 284 с.
7. Мукан Н. В. Професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл Великої Британії, Канади, США : моногр. / Н.В.Мукан. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011 – 248 с.
8. Домаскіна М.Формування системи післядипломного підвищення кваліфікації вчителів у сполучених штатах америки. <https://september.moippo.mk.ua/index.php/sept/article/view/142>
9. Карташова Л.А. та ін. Антикризовий менеджмент підвищення кваліфікації / Л.А.Карташова, М.О.Кириченко, Т.М.Сорочан// Вісник Національної академії педагогічних наук України. Том 2 №1, 2020. – с. 1–10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/64>

10. Тоточенко Т. В.. Диверсифікація джерел фінансування підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. <http://journals.ksauniv.ks.ua/index.php/public/article/view/208>
11. Соловей М. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів повної загальної середньої освіти в сучасних умовах: організаційний аспект. <http://npd.roippo.org.ua/index.php/NPD/article/view/354>
12. Сирцова О., Шумада Р. Курси підвищення кваліфікації як фактор психосоціальної підтримки педагогів в умовах збройного конфлікту міжнародного характеру. <https://isg-journal.com/isjel/article/view/100>
13. Гаврилюк Г. М. Основні напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників у післядипломній освіті. <http://pedalmanac.site/index.php/main/article/view/306>
14. Грабовський П.П. Проектування інформаційної системи моніторингу процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників. <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2983>
15. Вишнеvsька Я.А. Трансформація змісту курсів підвищення кваліфікації керівних кадрів закладів освіти України у 50-ті роки ХХ століття. [Http://pedalmanac.site/index.php/main/article/view/172](http://pedalmanac.site/index.php/main/article/view/172)
16. Білик Н. Підвищення кваліфікації як механізм неперервного розвитку професійної мобільності вчителя. [Https://unesco-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/16](https://unesco-journal.com.ua/index.php/journal/article/view/16)
17. Компетентнісний вимір професійного розвитку працівників освіти в сфері інтелектуальної власності : монографія / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, А. М. Бровдій та ін.; за заг. ред. В. Е. Лунячека. – Х. : ТОВ «Оберіг», 2020. – 368 с.
18. Лунячек В. Е. Професійний розвиток працівників системи загальної середньої освіти в сфері інтелектуальної власності: монографія / В. Е. Лунячек., Н.П.Рубан, Н.С.Фесенко. – Х. : ФОП Панов. – 2018.– 224 с.
19. Лунячек В.Е. Адаптивне управління процесом диверсифікації освітніх послуг з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на регіональному рівні/ В.Е.Лунячек // Адаптивні процеси в освіті: зб. матер. (тез доповідей) 1-го Міжнар. наук. форуму; [за заг. ред. Г. В. Єльнікової, М. Л. Ростоки; ред. кол.: Л. О. Ануфрієва, Л. О. Бачієва, З. В. Рябова]. Київ-Харків, 2022, Вип. 1(4), 296 с. , с. 115–119
20. Лунячек В. Е. Моделі та алгоритми підвищення кваліфікації працівників освіти в умовах диверсифікації освітніх послуг// Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. пр. Випуск 66. – Х.: Українська інженерно-педагогічна академія (УІПА), 2020 – 140, с.5–20.
21. Лунячек В.Е. Оцінювання результатів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах диверсифікації освітніх послуг. Рівне: РОІППО, 2023. №1 (113), с.9–17. DOI: 10.37026/2520-6427-2023-113-1-9-17
22. Лунячек В. Е. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: тенденції в умовах глобалізації / В. Е. Лунячек // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи : зб, наук. праць. – Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2017. – Вип. 48. с.5-24.
23. Лунячек В.Е. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників на базі ЗЗСО за 30-годинними модулями як один із результатів диверсифікації освітніх послуг В.Е.Лунячек В.Е., Н.П.Рубан // Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. пр. Випуск 72. – Х.: Українська інженерно-педагогічна академія (УІПА), 2021 – ТОВ «Оберіг», 140 с. стр.48–60. : <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2021-72-48-59>
24. 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. Випуск 56–57. – Х.: Українська інженерно-педагогічна академія (УІПА), 2017 – 310 с., с.58-67.
25. Professional Development (професійний розвиток працівників освіти та інших професійних спільнот) / Режим доступу: <https://www.profdevelopment.com.ua/>

