

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

ПАХОМОВА Мілана Володимирівна



УДК 351:378

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність 25.00.02 – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

Київ – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Донецькому державному університеті управління

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор
ДІДЕНКО Ніна Григорівна,
Інститут підготовки кадрів Державної служби
зайнятості Міністерства соціальної політики
України, професор кафедри публічного управління
та адміністрування

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, доцент,
РОМАНЕНКО Катерина Михайлівна,
КВНЗ «Дніпровська академія неперервної
освіти» Дніпропетровської обласної ради,
декан факультету менеджменту та освітніх
інновацій, професор кафедри публічного
управління та права

кандидат наук з державного управління,
ПЕТРИК Олена Леонідівна,
Чернігівський національний технологічний
університет, доцент кафедри кримінального права та
правосуддя, завідувач відділу з питань
працевлаштування, практики та зв'язків з
громадськістю

Захист відбудеться *31 травня 2018 року о 14 годині* на засіданні спеціалізованої
вченої ради К 26.891.02 Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості
України за адресою: 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, ауд.201.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту підготовки кадрів
Державної служби зайнятості України за адресою: (03038, м. Київ,
вул. Нововокзальна, 17).

Автореферат розісланий *28 квітня 2018 року*.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н. О. Серьогіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Модернізація української освітньої системи, реалізація Концепції нової української школи потребують нової генерації відповідальних, креативних, фахово підготовлених педагогів та керівників освітніх закладів, спроможних реалізувати ідеї освіти XXI століття, сформувати у дітей та молоді сучасні компетентності. Це визначає необхідність удосконалення нормативно-правових, організаційних, мотиваційних засад державного управління в галузі освіти, зокрема спрямування професійного розвитку педагогічних працівників, як ключових суб'єктів позитивних змін в освіті, до здатності навчити своїх учнів жити разом у сучасному глобалізованому світі, відтворювати і вдосконалювати умови гідного існування людини, прагнути до толерантності, співпраці, солідарності.

Забезпечення ефективної державної освітньої політики в сфері професійного розвитку педагогічних працівників вимагає критичного осмислення існуючого стану і зосередження зусиль та ресурсів на вирішенні найбільш гострих проблем, зокрема таких як створення належних умов для професійного вдосконалення та творчості педагогічних працівників, удосконалення нормативно-правового забезпечення та розроблення професійних стандартів та стандартів післядипломної педагогічної освіти, розвиток ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації педагогічних працівників, забезпечення випереджувального характеру їх підготовки відповідно до потреб реформування системи освіти. Вирішення цих завдань цілком залежить від своєчасності та інноваційності прийняття управлінських рішень, посилення ролі та взаємодії всіх суб'єктів освітньої політики, перерозподілу функцій і повноважень між центральними, регіональними, місцевими органами управління освітою, навчальними закладами.

Дослідження проблематики професійного розвитку фахівців в аспекті прийняття державно-управлінських рішень здійснювалося в роботах В. Бакуменка, М. Білинської, О. Валецького, К. Ващенко, Р. Войтович, П. Ворони, В. Гошовської, Н. Діденко, К. Дубич, С. Калашнікової, В. Кременя, В. Лугового, Т. Лукіної, В. Лунячека, А. Рачинського, В. Рижих, К. Романенко, Н. Синициної та ін. Зокрема, зарубіжному досвіду професійного розвитку педагогічних працівників присвячені роботи Н. Авшенюк, В. Бойка, Я. Бондарук, А. Василюк, С. Вітвицької, Л. Дяченко, Н. Муқан, М. Нагач, Л. Пуховської, А. Сбруєвої, С. Синенко, Ж. Таланової та ін.; державному управлінню розвитком післядипломної педагогічної освіти – роботи В. Андрющенка, В. Вітюк, М. Кириченка, М. Кравченко, В. Олійника, Л. Покроєвої та ін.; мотиваційному механізму – роботи Л. Артеменко, О. Бондар, Л. Литвинюк, О. Машкової, Н. Нижник, Н. Пенцової, О. Петрик та ін., регіональній освітній системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників – роботи Н. Білик, М. Романенка, В. Швидуна, А. Шевчука та ін.

Водночас результати аналізу сучасної наукової літератури засвідчили необхідність подальшого дослідження нормативно-правових, організаційних, мотиваційних засад, принципів і змісту державної політики у сфері професійного розвитку педагогічних працівників в умовах модернізації освітньої галузі та реалізації Концепції нової української школи, що зумовило мету та завдання дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики досліджень Донецького державного університету управління Міністерства освіти і науки України “Філософсько-психологічні проблеми соціальної взаємодії в системі сучасного управління” (державний реєстраційний номер – 0111U007588, 2012-2017 рр.), у межах якої автором було проаналізовано основні аспекти державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у вітчизняній та зарубіжній освітніх системах, досліджено мотивацію працівників закладів освіти щодо професійного розвитку в умовах неперервної освіти.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти в Україні в умовах модернізації освітньої галузі та реалізації Концепції нової української школи та розробка конкретних пропозицій щодо їх удосконалення.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі *завдання*:

- обґрунтувати науково-методичні засади професійного розвитку педагогічних працівників як складової розвитку людських ресурсів та об'єкту державного управління;
- здійснити порівняльний аналіз управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні та зарубіжних країнах, визначити можливості адаптації зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці;
- дослідити нормативно-правове забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників в Україні та визначити шляхи його удосконалення;
- оцінити ефективність організаційного механізму державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у структурі неперервної освіти;
- обґрунтувати моніторинг якості освіти як інструмент управління професійним розвитком педагогічних працівників;
- запропонувати шляхи удосконалення державного управління професійним розвитком працівників освіти у частині мотивації та створення умов для їх професійного навчання та саморозвитку;
- охарактеризувати засоби державної підтримки інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти;
- розробити концептуальні засади та практичні рекомендації для органів державної влади та місцевого самоврядування щодо модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Об'єктом дослідження є процеси державного управління в галузі освіти.

Предмет дослідження – удосконалення механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти в умовах модернізації освітньої галузі та реалізації Концепції нової української школи.

Методи дослідження. Теоретичну та методологічну основу дослідження складають праці вітчизняних і зарубіжних учених, які охоплюють широкий спектр питань щодо державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти.

Для досягнення поставленої мети в роботі застосовано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів: аналізу, синтезу, узагальнення, абстрактно-логічний метод (для визначення сутності та співвідношення основних теоретичних понять і категорій), системний підхід (для визначення умов та напрямів удосконалення механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти), порівняльний (для порівняння структури та змісту професійного розвитку педагогічних працівників в Україні та зарубіжних країнах), структурно-функціональний (для визначення сутності та змісту діяльності органів державної та місцевої влади), соціологічний метод (для оцінки професійних потреб педагогічних працівників) та інші.

Інформаційною базою дисертаційного дослідження є чинні нормативно-правові акти України, статистичні та соціологічні дані, актуальна інформація періодичних та інформаційних видань, ресурси мережі Інтернет.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних засад механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти відповідно до вимог модернізації освіти та Концепції нової української школи, що дало змогу сформулювати низку концептуальних і прикладних положень, що вирізняються науковою новизною та мають теоретичне та практичне значення, зокрема:

уперше:

– розроблено концептуальні засади та практичні рекомендації для органів державної влади та місцевого самоврядування щодо модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом створення регіонального центру добровільної сертифікації педагогічних працівників; функціонування регіонального відділення Державної служби якості освіти; розширення ринку освітніх послуг та мережі закладів (центрів) підвищення кваліфікації; посилення державного контролю за діяльністю провайдерів освітніх послуг; диверсифікації джерел фінансування професійного навчання; державної підтримки педагогічних професійних спільнот;

удосконалено:

– нормативно-правове забезпечення управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні шляхом правового врегулювання освіти дорослих (прийняття Закону “Про освіту дорослих”), післядипломної педагогічної освіти (прийняття Закону або положення “Про післядипломну освіту”); прийняття Державного стандарту педагогічного працівника, Положення про сертифікацію педагогічних працівників; оновлення Закону “Про загальну середню освіту” 1999 року, Типового положення про атестацію педагогічних працівників 2010 року; законодавчого закріплення визнання результатів неформальної освіти;

– організаційний механізм державного управління професійним розвитком педагогічних працівників шляхом впровадження системи управлінського супроводу на державному, регіональному та місцевому рівнях, що передбачає: розробку нової концепції педагогічної освіти та професійного розвитку педагогічних працівників; удосконалення процедури їх атестації та сертифікації; створення умов для отримання різноманітних форм професійного розвитку; розвиток регіональних освітніх систем

підвищення кваліфікації; створення баз даних щодо підвищення професійної компетентності кожного педагогічного працівника з подальшим визначенням його індивідуальної освітньої траєкторії; організаційне та методичне забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників на рівні регіону (міста, району, навчального закладу);

– мотиваційний механізм державного управління професійним розвитком педагогічних працівників шляхом застосування економічних, творчих, ресурсних, статусних засобів стимулювання; реалізації комплексу взаємопов'язаних організаційних і науково-методичних заходів з урахуванням індивідуального запиту й особистісних особливостей кожного педагога на державному, регіональному та місцевому рівнях на засадах демократизму, відкритості, колегіальності, гуманності, об'єктивності, науковості, особистісної зорієнтованості;

дістало подальшого розвитку:

– науково-методичний підхід до професійного розвитку педагогічних працівників як складової розвитку людських ресурсів та об'єкту державного управління, що дозволило визначити основні проблеми та напрями удосконалення державного управління у цій сфері;

– порівняльний аналіз управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні та зарубіжних країнах з виділенням форм та методів, елементи яких можуть бути адаптованими в українському освітньому просторі;

– обґрунтування моніторингу якості освіти як інструменту управління професійним розвитком педагогічних працівників на індивідуальному, місцевому, регіональному та державному рівнях та моніторингу професійного розвитку педагогічних працівників як послідовного, періодичного і порівнювального оцінювання актуального рівня особистісного та професійного розвитку фахівців за допомогою відповідних методів та критеріїв;

– напрями державної підтримки інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти як комплекс заходів нормативно-правового, інституційного, організаційного характеру, що передбачають: впровадження світових стандартів у галузі післядипломної педагогічної освіти; оптимізацію мережі закладів післядипломної освіти та розширення їх автономії; створення освітніх порталів з методичними та дидактичними матеріалами; впровадження новітніх технологій дистанційної освіти; підтримку міжнародної співпраці з педагогічною спільнотою зарубіжних країн та активізацію участі у грантових програмах.

Практичне значення одержаних результатів. Наукові висновки та теоретичні положення дисертаційного дослідження фактично доведені до рівня конкретних пропозицій і практичних рекомендацій для використання в галузі державного управління професійним розвитком педагогічних працівників. Зокрема, результати дослідження були використані в практичній діяльності Департаменту освіти і науки Полтавської облдержадміністрації (довідка про впровадження № 01-22/1907 від 05.09.2017 р.), Департаменту освіти і науки Луганської облдержадміністрації (довідка про впровадження № 01-03/2319С від 14.09.2016 р.), виконавчого комітету Шосткінської міської ради Сумської області (довідка про впровадження № 01-37/349 від 12.09.2017 р.), управління освіти, молоді та спорту Мукачівської РДА

Закарпатської області (довідка про впровадження № 08-13/119 від 08.09.2016 р.), відділу освіти, сім'ї та молоді Котелевської райдержадміністрації Полтавської області (довідка про впровадження № 339/01-15 від 12.05.2014 р.), комунального вищого навчального закладу “Дніпропетровський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти” (довідка про впровадження № 971 від 28.12.2016 р.), Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти Департаменту освіти і науки Донецької облдержадміністрації (довідка про впровадження № 695/01 від 22.09.2017 р.), а також в освітньому процесі Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, містить отримані особисто автором нові результати у сфері державного управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові результати дисертаційного дослідження апробовано на таких науково-практичних заходах: Міжнародній науково-практичній конференції “Регіональний розвиток – основа розбудови української держави” (09-10 квітня 2013 р., м. Донецьк), Всеукраїнській електронній науково-практичній конференції “Післядипломна педагогічна освіта як технологія розвитку фахової компетентності” (3-30 жовтня 2013 р, м. Донецьк), Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції “Актуальні наукові дослідження у сучасному світі (13-14 червня 2015 р., м. Переяслав-Хмельницький), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України” (28 жовтня 2016 р, м. Київ), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Філософія, теорія та практика випереджаючої освіти для сталого розвитку” (17 листопада 2016 р, м. Дніпро), Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції “Сталий розвиток в умовах глобальних викликів” (7-8 квітня 2017 р, м. Харків), Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції “Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні” (21 квітня 2017 р., м. Полтава), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Управління в освіті” (27-28 квітня 2017 р. м. Львів), Інтернет-конференції “Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці” (18-19 травня 2017 р., м. Маріуполь).

Публікації. Основні положення і результати дослідження опубліковані у 15 наукових працях, у тому числі: у 6 статтях, 5 – з них опубліковані у фахових виданнях з державного управління, 1 – у зарубіжному виданні, 9 – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура й обсяг роботи. Загальний обсяг дисертації становить 236 сторінок. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів і висновків, які викладено на 184 сторінках друкованого тексту. Матеріали дисертації містять 10 рисунків, 9 таблиць, які наведено на 11 сторінках. Список використаних джерел зі 275 найменувань наведено на 32 сторінках, 3 додатки – на 14 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, її значущість, показано зв'язок із науковими програмами й темами, сформульовано мету й завдання,

визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну отриманих результатів, їх практичне значення, подано інформацію про апробацію і впровадження результатів дослідження, відомості про публікації, зазначено структуру дисертації та її обсяг.

У **першому розділі** *“Науково-методичні засади професійного розвитку педагогічних працівників в системі неперервної освіти”* розглянуто науково-методичні засади професійного розвитку як складової розвитку людських ресурсів, досліджено управління професійним розвитком педагогічних працівників як об'єкту державного управління, проаналізовано зарубіжний досвід управління професійним розвитком педагогічних працівників та можливості його адаптації в Україні. Встановлено, що в освітньому просторі місія педагогічних працівників спрямована на вирішення принципово нових, довготривалих завдань модернізації освіти, підвищення ефективності освітніх організацій, що обумовлює необхідність посилення державної підтримки освітньої галузі, збільшення інвестицій в освіту, запровадження принципово нової моделі підготовки та професійного супроводу сучасного педагога. Зокрема, на основі дослідження професійного розвитку педагогічних працівників як складової розвитку людських ресурсів доведено, що нові підходи до управління у цій сфері можуть стати одним з основних джерел позитивних змін в освіті, оскільки вони сконцентровані на використанні індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей освітньої політики.

На підставі узагальнення наукових концепцій поняття, “людські ресурси” можна розглядати як сукупність кількісних та якісних параметрів працівників (потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні, ментальні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, соціальні та інші особисті якості, що зумовлюють їх життє- та працездатність і розвиток в усіх сферах людської діяльності, поняття “розвиток людських ресурсів” – як процес цілеспрямованого безперервного кількісного та якісного накопичення і примноження якостей людей, що за відповідної мотивації та умов можуть бути реалізовані задля особистого і суспільного прогресу.

Аналіз наукової літератури та діючого законодавства, міжнародних досліджень, зарубіжних та вітчизняних наукових розробок дав можливість сформулювати поняття “професійний розвиток педагогічних працівників” як системно організований процес удосконалення професійної компетентності, оволодіння освітніми інноваціями з метою зростання професійних досягнень, накопичення практичного досвіду, систематичного перегляду власного викладання, який характеризується формуванням здатності до свідомої професійної діяльності; успішністю оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками; усвідомленням професійного плану самореалізації.

Визначено, що невідповідність професійного рівня педагогічних працівників сучасним вимогам держави і суспільства до освітньої галузі актуалізують на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях об'єднання зусиль та запровадження якісних змін у процесі професійного розвитку педагогічного персоналу з урахуванням вікового, освітньо-професійного рівня, вмотивованості та відкритості до змін та інновацій.

Відповідно поняття “державне управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти” сформульовано як управлінський вплив на професійний розвиток педагогічних працівників, який реалізується на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, з використанням нормативно-правового, організаційного, політичного, фінансового, інформаційного, соціального, кадрового, мотиваційного механізмів, механізмів управління якістю та інноваційним розвитком, що сприяє здатності педагогічного персоналу до свідомої професійної діяльності, відповідальності за результати, високої професійної компетентності.

Доведено, що професійний розвиток педагогічних працівників як складова розвитку людських ресурсів має наступні характеристики: неперервність, інноваційність, людиновимірність, активність, прогресивність, випереджувальність, якісність, усвідомленість, мобільність, результативність, соціальна корисність та складається з таких компонентів: педагогічна освіта, професійна адаптація, підвищення кваліфікації, атестація, сертифікація, перепідготовка, самоосвіта, розвиток кар’єри.

Визначено, що ефективність системи державного управління професійним розвитком педагогічних працівників залежить від доцільності, тобто застосовані механізми мають відповідати поставленим завданням, актуальності—бути своєчасними, особистісно-зорієнтованості – сприяти професійному зростанню кожного педагогічного працівника. Від здатності органів влади організовувати процес професійного розвитку педагогічних працівників залежить можливість накопичувати здібності креативних, відповідальних, конкурентоспроможних працівників, які готові швидко реагувати на нові запити споживачів освітніх послуг, неперервно навчатися і мати сформовані навички до саморозвитку та самоосвітньої діяльності. Від цього значною мірою залежить якість функціонування всієї галузі, тривалість перебігу та продуктивність процесу її реформування.

На основі порівняльного аналізу управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні та зарубіжних країнах визначено можливості адаптації у вітчизняній практиці таких методів управління як: система наставництва, регіональна автономність у питаннях форм і засобів професійного розвитку педагогів (Німеччина); інституціалізація закладів, що сприяють професійному розвитку педагогічних працівників, проведення національних семінарів і нарад, організованих відповідно до національних пріоритетів у галузі освіти, публікація онлайн-матеріалів (Франція); розвиток ринку освітніх послуг, фінансова самостійність навчальних закладів у використанні коштів на професійний розвиток педагогів, залучення недержавних інституцій до фінансування та оцінки професійного розвитку педагогічного персоналу (Великобританія); політика підвищення соціального статусу педагога та вмотивованості щодо професійного зростання (Фінляндія); сертифікація вчителів, підтвердження та визнання на державному рівні результатів неформально та інформальної освіти (Норвегія); поєднання особистісного і професійного розвитку, децентралізація управління та залучення коштів недержавного сектору економіки для реалізації професійного розвитку (Польща); створення добровільної національної системи оцінювання успішності для визначення рівня підготовки вчителів, мережі шкіл професійного розвитку, фінансове стимулювання громад, у яких реалізуються

інноваційні освітні програм, ліцензування педагогів як допуск до роботи у закладі освіти, запровадження грантових урядових програм для педагогів (США) тощо.

У **другому розділі** *“Аналіз державного управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні”* досліджено нормативно-правове забезпечення та організаційні засади професійного розвитку педагогічних працівників в Україні, розглянуто моніторинг якості освіти як інструмент управління професійним розвитком педагогічних працівників.

Показано, що нормативно-правову базу державного управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні складають такі законодавчі акти, як: Концепція освіти дорослих в Україні (2011), постанова Кабінету Міністрів України *“Про затвердження Національної рамки кваліфікацій”* (2011), Закон України *“Про професійний розвиток працівників”* (2012), Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки (2012), Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013), галузева Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти (2013), Закон України *“Про вищу освіту”* (2014), Концепція нової української школи (2016), Закон України *“Про освіту”* (2017) та інші.

Зазначено, що при прийнятті вищенаведених нормативно-правових актів українські законодавці, як правило, опиралися на міжнародні і європейські норми та стандарти у галузі освіти. На міжнародному рівні - Рекомендації МОП/ЮНЕСКО щодо становища вчителів (Париж, 5.10.1966 р.); Рекомендація про розвиток освіти дорослих (Париж, 1976 р.); Рекомендації МОТ/ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів закладів вищої освіти (Париж, 11.11.1977 р.) тощо.

На європейському рівні найбільш важливими документами, що регулюють питання професійного розвитку педагогічних працівників, є: програма Європейської Комісії *“Загальні європейські принципи і підходи до компетентностей і кваліфікацій вчителів”* (2005), Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи щодо формування ключових компетентностей освіти впродовж життя” (2006), рішення Європейської Комісії *“Удосконалення якості педагогічної освіти”* (2007), *“Удосконалення компетентностей для 21 століття: порядок денний європейського співробітництва в галузі шкільної освіти”* (2008) тощо.

Аналіз нормативно-правового забезпечення виявив ряд проблемних питань, які потребують правового врегулювання, зокрема модернізація освіти, зміна її структури та змісту потребують прийняття Закону *“Про освіту дорослих”*, Закону або Положення про післядипломну освіту, Державного стандарту педагогічного працівника, Положення про сертифікацію педагогічних працівників; оновлення Закону *“Про загальну середню освіту”* 1999 року, Типового положення про атестацію педагогічних працівників 2010 року; законодавчого закріплення визнання результатів неформальної освіти.

Доведено, що організаційні засади професійного розвитку педагогічних працівників у системі неперервної освіти потребують створення ефективної системи управлінського супроводу цього процесу (рис.1).

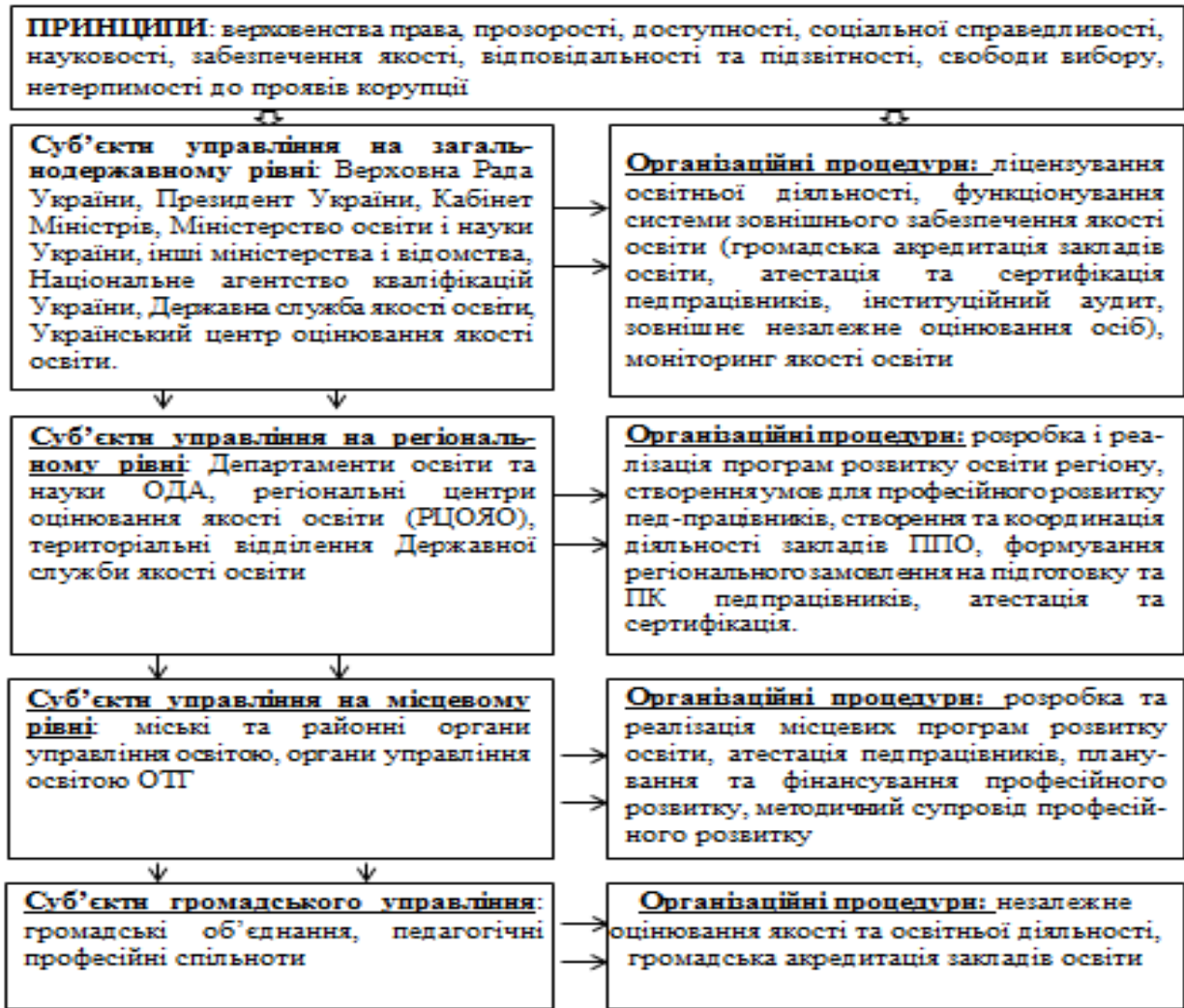


Рис.1. Управлінський супровід професійного розвитку педагогічних працівників

Визначено, що організаційний механізм державного управління професійним розвитком педагогічних працівників може розглядатися як процес, який здійснюється відповідними організаційними структурами з вертикальними та горизонтальними організаційними зв'язками, що забезпечують професійний розвиток педагогічних працівників відповідно вимог державної освітньої політики та реалізують координаційну, регулятивно-корекційну, контролюючу, проектувальну, адаптивну, інформаційну функції. Організаційними процедурами, що здійснюються органами державної влади є наступні: ліцензування освітньої діяльності, функціонування системи зовнішнього забезпечення якості освіти, що включає громадську акредитацію закладів освіти, атестацію та сертифікацію педагогічних працівників, інституційний аудит, зовнішнє незалежне оцінювання, моніторинг якості освіти.

Проаналізовано систему педагогічної та післядипломної педагогічної освіти та визначені основні недоліки державного управління нею: неякісний професійний відбір на педагогічні спеціальності, часткова втрата вищими педагогічними закладами педагогічного профілю, низький попит на педагогічну професію, відсутність моніторингу працевлаштування випускників та непропорційне кадрове забезпечення в

регіонах, недостатність інноваційних програм професійного розвитку педагогів, дублювання змісту педагогічної та післядипломної педагогічної освіти тощо.

Для удосконалення організаційного механізму державного управління професійним розвитком педагогічних працівників запропоновано забезпечити організаційний супровід Національного агентства кваліфікацій, Державної служби якості освіти, Регіональних центрів сертифікації на базі Регіональних центрів оцінювання якості освіти; упорядкування мережі вищих навчальних закладів, що готують педагогів з урахуванням демографічної ситуації, регіональної специфіки, реальної потреби у певних фахівцях; цільову державну підтримку закладів освіти, які відповідають критеріям педагогічного профілю; розробку і реалізацію моделі підготовки вчителя, що адекватно враховує глобальні виклики і національні особливості; створення на регіональному рівні бази даних про суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб, чиї послуги з підвищення кваліфікації є легітимними; адаптацію досвіду зарубіжних країн щодо розширення кола суб'єктів, що можуть надавати освітні послуги з післядипломної педагогічної освіти для забезпечення варіативності та права педагогічного працівника здійснювати свій вибір відповідно до професійних запитів, територіальної доступності та фінансових можливостей.

Обґрунтовано зміст, методи, принципи, показники моніторингу якості освіти як інструменту управління професійним розвитком педагогічних працівників, який виконує аналітичну, орієнтувальну, діагностичну, оцінювальну функції, що сприяє прийняттю оптимальних організаційних та управлінських рішень. Розроблено пропозиції щодо моніторингу професійного розвитку педагогічних працівників, процедура якого складається з послідовного, періодичного і порівнювального оцінювання актуального рівня особистісного та професійного розвитку фахівців за допомогою відповідних методів та критеріїв. Моніторинг професійного розвитку дає можливість контролювати в режимі реального часу зміни рівнів професійного поступу педагогів, класифікувати на основі отриманих даних педагогічні команди з різними ознаками виявлення основних параметрів і критеріїв професійного розвитку; оцінити ставлення педагогічних працівників до професійного, соціального, культурного середовища; відтворювати отримані в результаті моніторингу дані в статистичних і аналітичних звітах, аналізувати й приймати обґрунтовані рішення щодо управління професійним розвитком педагогічних працівників, оперативно корегувати діяльність різних суб'єктів професійного розвитку.

У **третьому розділі** дисертаційного дослідження *“Шляхи удосконалення механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні”* досліджено формування мотивації та створення умов для професійного розвитку педагогічних працівників упродовж їх діяльності, заходи щодо державної підтримки інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти; визначено концептуальні засади модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Доведено, що управління мотивацією професійного розвитку педагогічних працівників – це складний процес, який передбачає створення умов для розвитку професійної компетентності, реалізацію комплексу взаємопов'язаних організаційних і науково-методичних заходів із урахуванням індивідуальних запитів й особистісних особливостей кожного педагога.

Принципами управління мотивацією професійного розвитку педагогічних працівників є: демократизм, відкритість, колегіальність, гуманність, об'єктивність, науковість, особистісна зорієнтованість.

За результатами соціологічних опитувань та інтерв'ю, проведених у 2016 р. серед 154 педагогічних працівників різних категорій, встановлено, що стимулюючими чинниками професійного розвитку для педагогічних працівників є: інтерес до роботи (41%), заняття самоосвітою (20%), навчання на курсах підвищення кваліфікації (18%), методична робота у закладі (9%), новизна діяльності (9%), приклад і вплив колег (3%).

Встановлено, що на даний час в Україні створена певна система мотивації педагогічних працівників на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, яка має різноманітні форми та методи і спрямовується на те, щоб постійно стимулювати і підтримувати активність педагогічних кадрів.

У практиці державного управління освітою методами управління мотивацією професійного розвитку педагогічних працівників можна вважати: адміністративні (галузеві закони, державні стандарти, інструкції, програми тощо); економічні (премії, надбавки, соціальні допомоги, додаткові дні відпусток тощо); соціальні (надання повноважень, участь у заходах), психологічні (довіра керівництва, повага у колективі). Використовуючи дані способи окремо й інтегруючи їх, а також використовуючи індивідуальний підхід до кожного педагога, можна досягти високого якісного результату, тобто участі кожного педагога в процесі саморозвитку та професійного вдосконалювання своїх знань, умінь та навичок, при здійсненні їхньої педагогічної діяльності. Управління мотивацією професійного розвитку педагогів будується на ідеї неперервної професійної освіти, яка передбачає наступність вищої та післядипломної освіти, поєднання різних форм підвищення кваліфікації, оптимальне задоволення професійних запитів і потреб особистості за умов диференціації та індивідуалізації змісту і форм навчання, поєднання формальної, неформальної й інформальної професійної освіти. Таким чином, мотиваційний механізм державного управління професійним розвитком педагогічних працівників містить наступні складові (див. рис. 2).

Доведено необхідність державної підтримки інноваційного розвитку системи післядипломної педагогічної освіти (ППО) як комплексу заходів нормативно-правового, інституційного, організаційного характеру, направлених на впровадження світових стандартів у галузі ППО; функціонування системи ППО як складової неперервної освіти зі своїми механізмами керування, фінансування, алгоритмом розвитку, особливостями комунікацій, диференційованим стимулюванням; соціально-управлінських та інформаційних потоків, що зв'язують суб'єктів управління освітою з діяльністю споживачів послуг післядипломної освіти; маркетингу послуг закладів ППО тощо.

Запропоновано заохочення інновацій та підтримку інноваційних освітніх проектів, забезпечення автономії діяльності закладів ППО, що дозволить їм самостійно управляти освітнім процесом і більш ефективно вирішувати питання економічного розвитку; створення освітніх порталів з методичними та дидактичними матеріалами, українськими е-енциклопедіями, мультимедійними підручниками та

інтерактивними онлайн-ресурсами; впровадження технологій дистанційної освіти; підтримку міжнародної співпраці з педагогічною спільнотою зарубіжних країн та активізацію участі у грантових програмах.

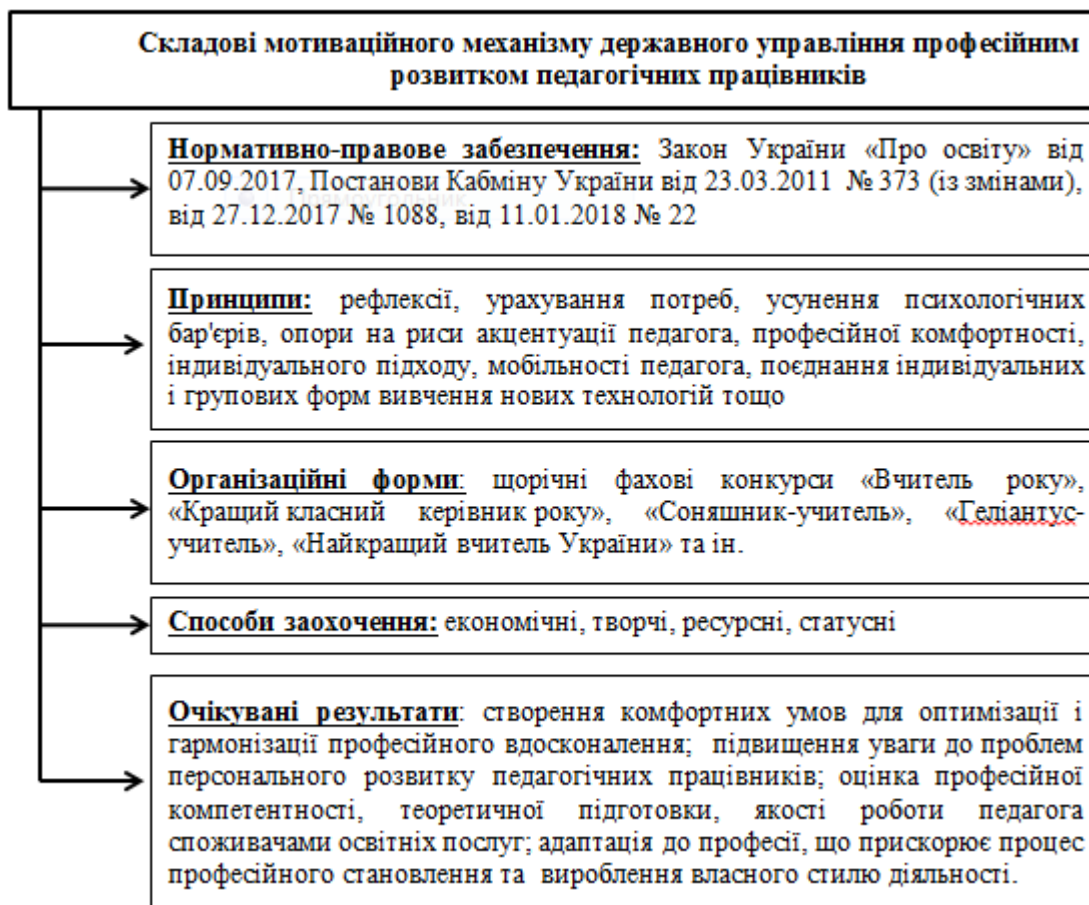


Рис.2. Складові мотиваційного механізму державного управління професійним розвитком педагогічних працівників

Доведено, що модернізація освіти та необхідність створення нової української школи потребують від закладів післядипломної освіти науково-методичного забезпечення інноваційної державної освітньої політики, тобто виконання ними не лише освітньої, консультативної, інформаційної та дослідницької функцій, а й експертної, прогностичної, вивчення потреб педагогічних працівників щодо професійного вдосконалення, розробки нових моделей професійного розвитку.

Розроблено концептуальні засади модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що містить такі компоненти: суб'єкти управління освітою (департамент освіти і науки, місцеві органи управління освітою), місія, завдання, принципи, напрями діяльності, умови функціонування, структурні елементи (мережа закладів ППО, регіональний центр добровільної сертифікації педагогічних працівників, регіональне відділення Державної служби якості, педагогічні професійні спільноти, методичні служби), моніторинг, форми здійснення професійного розвитку педагогічних працівників (рис.3).

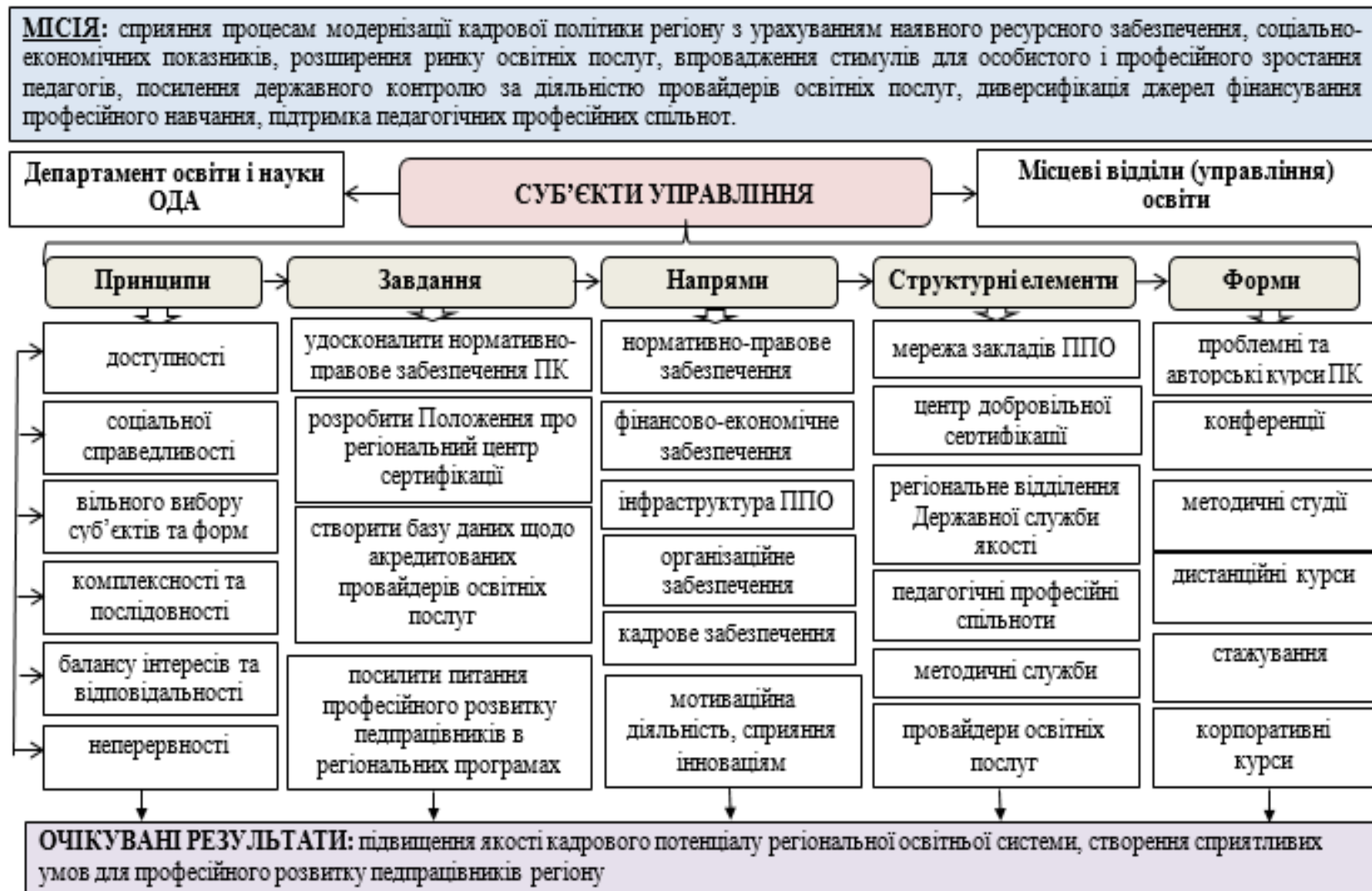


Рис.3. Концептуальні засади модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Запропонована система передбачає розширення ринку освітніх послуг, впровадження стимулів для особистого і професійного зростання педагогів, посилення державного контролю за діяльністю провайдерів освітніх послуг, диверсифікацію джерел фінансування професійного навчання, державну підтримку педагогічних професійних спільнот.

Розроблено практичні рекомендації для органів управління освітою щодо переходу до професійної сертифікації педагогічних працівників, яка має інтегративний характер і передбачає: створення електронного реєстру організацій, що мають право надавати послуги в сфері підвищення кваліфікації, доступ до цієї інформації для педагогічних працівників; розробку механізму фінансування підвищення кваліфікації з залученням коштів місцевих бюджетів та спонсорських коштів; створення умов для забезпечення різних видів підвищення кваліфікації (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), матеріальне стимулювання добровільної сертифікації тощо.

Мережева взаємодія у регіональній освітній системі сприятиме розв'язанню завдань модернізації освіти, управлінню людськими ресурсами, реалізації індивідуальних стратегій становлення й розвитку особистості педагогічних працівників, забезпеченню регіону затребуваними фахівцями.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі на теоретичному й практичному рівнях вирішено актуальне наукове завдання щодо теоретичного обґрунтування механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти в Україні в умовах модернізації освітньої галузі та реалізації Концепції нової української школи.

Отримані в процесі дослідження результати мають теоретичне та прикладне значення, а саме:

1. Узагальнено теоретичні підходи до дослідження професійного розвитку педагогічних працівників як складової розвитку людських ресурсів та об'єкту державного управління, що дало можливість визначити основні проблеми та напрями удосконалення державного управління у цій сфері (правове врегулювання модернізаційних змін, управлінський супровід та організаційні процедури, моніторинг якості освіти та моніторинг рівня професійного розвитку, оптимізація системи педагогічної та післядипломної педагогічної освіти, адаптація зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці, розвиток регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації), уточнити категоріально-понятійний апарат.

2. Доведено, що державне управління професійним розвитком педагогічних працівників ґрунтується на певних принципах (реалізація права людини на професійний розвиток; забезпечення соціальної справедливості, комплексності та послідовності кадрової політики в галузі освіти; узгодженість у задоволенні професійних потреб педагогічного працівника з вимогами роботодавця та суспільними інтересами; відповідальність держави за створення умов для професійного розвитку, неперервності

навчання працівників освіти, партнерства держави і недержавного сектору у наданні освітніх послуг у сфері професійного розвитку педагогічних працівників); реалізується на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, з використанням нормативно-правового, організаційного, політичного, фінансового, інформаційного, соціального, кадрового, мотиваційного механізмів, механізмів управління якістю та інноваційним розвитком; виконує організаційну, адаптивну, контрольну-наглядову, інформаційну, мотиваційну функції.

3. На основі порівняльного аналізу управління професійним розвитком педагогічних працівників в Україні та зарубіжних країнах визначено можливості впровадження таких управлінських практик, як: співфінансування підвищення кваліфікації за рахунок держави та власних коштів педагога (Великобританія, Польща), диверсифікація надання освітніх послуг (Франція, Польща, Великобританія); регіональна автономність у питаннях форм і засобів професійного розвитку педагогів (Німеччина); створення мережі шкіл професійного розвитку, фінансове стимулювання громад, у яких реалізуються інноваційні освітні програм, ліцензування педагогів як допуск до роботи у закладі освіти, запровадження грантових урядових програм для педагогів (США) тощо.

4. Запропоновано удосконалення нормативно-правового забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників в Україні шляхом прийняття Закону “Про освіту дорослих”, Закону або положення “Про післядипломну освіту”, Державного стандарту педагогічного працівника, Положення про сертифікацію педагогічних працівників; оновлення Закону “Про загальну середню освіту” 1999 року, Типового положення про атестацію педагогічних працівників 2010 року; законодавчого закріплення визнання результатів неформальної освіти.

5. Доведено необхідність удосконалення організаційного механізму державного управління професійним розвитком педагогічних працівників шляхом впровадження системи управлінського супроводу на державному, регіональному та місцевому рівнях, що передбачає: на державному рівні – затвердження нової Концепції педагогічної освіти та професійного розвитку педагогічних працівників; впровадження обов’язкового курсу для всіх педагогічних працівників щодо роботи з дітьми з особливими потребами; удосконалення процедури атестації та сертифікації педагогічних працівників; на регіональному рівні – створення умов для отримання різноманітних форм професійного розвитку педагогічних працівників; розвиток регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації; маркетинг освітніх послуг у сфері професійного навчання; на місцевому рівні – фінансове забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників; створення баз даних щодо підвищення професійної компетентності кожного педагогічного працівника з подальшим визначенням його індивідуальної освітньої траєкторії; організаційне та методичне забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників на рівні навчального закладу (міста, району).

6. Обґрунтовано застосування моніторингу якості освіти як інструменту управління професійним розвитком педагогічних працівників, що передбачає: оцінку рівня професійної компетентності, відповідність результатів педагогічної діяльності національним, міжнародним та європейським стандартам, запропонованим критеріям. Розроблено пропозиції щодо використання для прийняття своєчасних управлінських

рішень моніторингу професійного розвитку педагогічних працівників за допомогою відповідних методів та критеріїв, що дає можливість контролювати в режимі реального часу зміни рівнів професійного поступу педагогів, оперативно корегувати діяльність різних суб'єктів професійного розвитку.

7. Запропоновано управлінські підходи до стимулювання та мотивації особистісного та професійного розвитку педагога шляхом підвищення соціального статусу педагога, престижу педагогічної професії, державної підтримки провідних педагогів та перспективної педагогічної молоді, поширення кращого педагогічного досвіду, реалізації таких складових мотиваційного механізму державного управління професійним розвитком та саморозвитком педагогічних працівників як: економічна (залежність оплати праці від результатів педагогічної діяльності), соціальна (авторитетність, лідерство, компетентність, педагогіка партнерства), організаційна (академічна свобода, право на власну фахову думку, співпраця, відповідальність за результат).

8. Обґрунтовано напрями державної підтримки інноваційного розвитку ППО як комплекс заходів нормативно-правового, інституційного, організаційного характеру, що передбачають оптимізацію мережі закладів післядипломної освіти, яка має поєднувати як державні, так і недержавні установи для надання освітніх послуг; створення освітніх порталів з методичними та дидактичними матеріалами, українськими е-енциклопедіями, мультимедійними підручниками та інтерактивними онлайн-ресурсами; впровадження новітніх технологій інноваційного розвитку педагогічних працівників у форматі дистанційної освіти, тренінгів, семінарів тощо; підтримку міжнародної співпраці з педагогічною спільнотою зарубіжних країн та активізацію участі у грантових програмах.

9. Розроблено концептуальні засади та практичні рекомендації для органів державної влади та місцевого самоврядування щодо модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що охоплює регіональний центр добровільної сертифікації педагогічних працівників, регіональне відділення Державної служби якості освіти, комплекс різноманітних форм професійного розвитку педагогів, мережу державних та недержавних закладів (центрів) ППО, осередки педагогічних професійних спільнот. Така система будується як мережева взаємодія суб'єктів регіонального освітнього простору для розв'язання завдань модернізації системи освіти, управління людськими ресурсами, реалізації індивідуальних стратегій становлення й розвитку особистості педагогічних працівників, забезпечення регіону затребуваними фахівцями.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ РОБІТ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації:

1. Пахомова М.В. Мотивація працівників закладів освіти як механізм державного управління їх професійним зростанням [текст] / М. В. Пахомова // Аналітика і влада. – К. : Видавництво НАДУ, 2014. – № 9. – С. 62-66.

2. Пахомова М.В. Актуальні проблеми професійного розвитку педагогічних працівників: державно-управлінський аспект // Менеджер. Вісник Донецького

державного університету управління. Серія “Державне управління”. – Маріуполь: ДонДУУ, 2016. – № 3 (72). – С. 116-122.

3. Пахомова М.В. Державне управління педагогічною освітою в Королівстві Норвегія: орієнтири для України // М.В. Пахомова // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Серія “Управління та адміністрування”. – Київ: АПОСТОЛ ГРУП, 2016. – Вип. 2 (31). – С. 82-92.

4. Пахомова М.В. Неперервна освіта як об’єкт державного управління професійним зростанням педагогічних працівників / М.В. Пахомова // Державне будівництво: зб.наук.пр. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2017.– № 1. – С. 1-7.

5. Пахомова М.В. Особливості питання сертифікації педагогічних працівників в Україні // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. Серія “Державне управління”. – Маріуполь: ДонДУУ, 2017. – №3 (76). – С. 123-127.

6. Pakhomova M. State administration of professional growth of pedagogical employees in foreign countries: experience for Ukraine // “Legea si Viata”. № 3 (315). 2018. – С. 126-129.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

7. Пахомова М. В. Удосконалення державно-громадського механізму управління освітою як одного із чинників підвищення якості освітніх послуг / М. В. Пахомова // Регіональний розвиток – основа розбудови української держави: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (Донецьк, 09-10 квітня 2013 р.). – Донецьк: ДДУУ, 2013. – С. 233-238.

8. Пахомова М.В. Розвиток післядипломного освітнього середовища щодо підвищення педагогічної майстерності: проблеми та шляхи вирішення / М.В. Пахомова // Післядипломна педагогічна освіта як технологія розвитку фахової компетентності: матеріали Всеукраїнської електронної науково-практичної конференції (Донецьк, 03-30 жовтня 2013 р.). – Донецьк, Витоки, 2013. – С. 268–273.

9. Пахомова М. В. Актуальність вивчення питання удосконалення механізмів державного управління освітою та професійним зростанням педагогічних працівників / М. В. Пахомова// Актуальные научные исследования в современном мире: материалы Международной научно-практической интернет-конференции (Переяслав-Хмельницкий, 13-14 июня 2015 г.). Переяслав-Хмельницкий, 2015. – Вып.1, ч.1. С. 12-16.

10. Пахомова М.В. Професійний розвиток педагогічних працівників як складова людського розвитку / М.В. Пахомова // Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 28 жовтня 2016 р. – Київ, УМО НАПН, 2016. –С. 128-133.

11. Пахомова М.В. Безперервна освіта педагогічних працівників як потреба реалізації ідей сталого розвитку / М.В. Пахомова // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції: Філософія, теорія та практика випереджаючої освіти для сталого розвитку, 17 листопада 2016 р., м.Дніпро, ДОІППО. Частина II / наук. ред. О.Є. Висоцька. – Дніпро: РоялПринт, 2016. – С. 41-44.

12. Пахомова М.В. Аналіз державних стандартів освіти України через призму Концепції сталого розвитку / М.В. Пахомова //Сталий розвиток в умовах глобальних

викликів: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 7-8 квітня 2017 р. – Харків: ХНУМГ імені О. М. Бекетова, 2017. – С.317-319.

13. Пахомова М.В. Деякі аспекти підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування / М. В. Пахомова // Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні: Матеріали ІV Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 21 квітня 2017 р. – Полтава: Полтавський НТУ, 2017. – С. 123-127.

14. Пахомова М.В. Оцінка правового механізму публічного управління освітою в Україні на шляху до євроінтеграції / М. В. Пахомова // Управління в освіті: Збірник матеріалів VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 27-28 квітня 2017 р., м. Львів / за науковою редакцією професора В. Ортинського. – Львів: Інститут права та психології НУ “Львівська політехніка”, 2017. – С. 16-19

15. Пахомова М.В. Сертифікація педагогічних працівників як чинник впровадження європейських стандартів життя / М. В. Пахомова // Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці: Матеріали Інтернет-конференції, 18-19 травня 2017 р. – Маріуполь: ДДУУ, 2017. – С. 339-343.

АНОТАЦІЯ

Пахомова М. В. Удосконалення механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. – Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості Міністерства соціальної політики України. – Київ, 2018.

У дисертаційному дослідженні запропоновано вирішення актуального наукового завдання щодо теоретичного обґрунтування механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти в Україні в умовах модернізації освітньої галузі та реалізації Концепції нової української школи. На основі дослідження наукових концепцій узагальнено теоретичні підходи до професійного розвитку педагогічних працівників як складової розвитку людських ресурсів та об'єкту державного управління, визначено принципи, механізми та функції державного управління у цій сфері, запропоновано впровадження зарубіжного досвіду щодо управлінських практик професійного розвитку педагогічних працівників. За результатами дослідження розроблено пропозиції щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення концептуальні засади та практичні рекомендації для органів державної влади та місцевого самоврядування щодо модернізації регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Ключові слова: професійний розвиток, механізми державного управління професійним розвитком педагогічних працівників, моніторинг якості освіти, післядипломна педагогічна освіта, модернізація освіти, регіональна освітня система підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

ANNOTATION

Pakhomova M.V. Improving the mechanisms of public administration by professional development of pedagogical employees in the system of continuous education. - On the rights of the manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Public Administration, specialty 25.00.02 - Mechanisms of Public Administration. - Institute of training of the State Employment Service of the Ministry of Social Policy of Ukraine. - Kyiv, 2018.

The thesis research proposes the solution to the actual scientific problem concerning theoretical substantiation of the mechanisms of public administration by the professional development of pedagogical employees in the system of continuous education in Ukraine, and the modernization and implementation of the Concept of the new Ukrainian school. On the basis of the research of scientific concepts, the theoretical approaches to the professional development of pedagogical employees as a component of the development of human resources and the object of state administration are generalized, the principles, mechanisms and functions of public administration in this area are defined. It is proved that state administration of professional development of pedagogical employees is based on the following principles: realization of the human right to professional development; ensuring social justice, complexity and consistency of personnel policy in the education area; coherence in meeting the professional needs of the teacher with the requirements of the employer and public interest; state responsibility for creating conditions for professional development, continuity in the education of pedagogical employees; partnership between the state and non-state sectors in providing educational services in the field of professional development of pedagogical employees.

The foreign experience in managing the professional development of pedagogical employees was studied and the introduction of particular administrative practices was proposed. According to the results of exploration there were developed proposals to improve the normative-legal provision for professional development of pedagogical employees, to implement the system of managerial support at the state, regional and local levels, using the monitoring of quality of education and monitoring of professional development of pedagogical employees for making the right management decisions in time and adjusting activities of professional subjects development.

The system of pedagogical and postgraduate pedagogical education is analyzed, the main deficiencies of state administration are determined and therefore it is proposed to provide: organizational support of the National Qualification Agency, the State Service of Quality of Education, regional certification centers on the basis of regional centers for the assessment of the quality of education; ordering the network of higher educational institutions that train teachers on the base of the demographic situation, regional specificity and the real needs of certain specialists; targeted state support of higher education that meets the criteria of the pedagogical profile; development and implementation of a teacher education model that adequately addresses global challenges and national characteristics; creation of a database of subjects of educational activity at the regional level, individuals and legal entities whose qualifications are legitimate; adaptation of experience of foreign countries in expanding the range of subjects that can provide educational services in postgraduate pedagogical education

in order to ensure the variability and the employees' right to make choices according to professional queries, territorial availability and financial possibilities.

The managerial approaches to motivating personal and professional development of pedagogical employees with the use of economic, creative, resource and status methods of stimulation are proposed. The directions of state support for the innovative development of postgraduate pedagogical education as a set of normative-legal, institutional and organizational character measures are indicated.

The conceptual principles and practical recommendations for state and local authorities for the modernization of the regional educational system for improving teachers' skills were elaborated. This system is a network interaction between subjects of the regional educational space for.

Key words: professional development, mechanisms of state management of professional development of pedagogical employees, monitoring of quality of education, postgraduate pedagogical education, modernization of education, regional educational system for improving the qualification of pedagogical employees.

ANOTACJA

Pakhomova M.V. Doskonalenie mechanizmów administracji publicznej rozwoju zawodowego pracowników pedagogicznych w systemie kształcenia ciągłego. - Na prawach rękopisu.

Praca w celu otrzymania stopnia kandydata nauk w zakresie administracji publicznej, specjalność 25.00.02 - mechanizmy administracji publicznej. - Instytut Przygotowania Kadr Państwowej Służby Zatrudnienia Ministerstwa Polityki Społecznej Ukrainy. - Kijów, 2018 r.

W badaniu zaproponowano rozwiązanie aktualnego naukowego zadania w zakresie teoretycznego uzasadnienia mechanizmów państwowego zarządzania rozwojem zawodowym pracowników pedagogicznych w systemie kształcenia ciągłego w Ukrainie w warunkach modernizacji branży edukacyjnej oraz realizacji Koncepcji nowej szkoły ukraińskiej. Na podstawie badań naukowych koncepcji uogólniono teoretyczne podejście w zakresie rozwoju zawodowego pracowników pedagogicznych jako elementu rozwoju zasobów ludzkich oraz obiektu administracji publicznej, określono zasady, mechanizmy i funkcje administracji publicznej w tej branży, zaproponowano wprowadzenie międzynarodowego doświadczenia co do praktyk zarządzania w zakresie rozwoju zawodowego pracowników pedagogicznych.

W oparciu o wyniki badań opracowano propozycje udoskonalenia normatywno-prawnego zabezpieczenia, założenia koncepcyjne oraz referencje stosowane dla organów władz publicznych oraz samorządowych dotyczących modernizacji regionalnego systemu edukacji dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników pedagogicznych.

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy, mechanizmy państwowego zarządzania rozwojem zawodowym pracowników pedagogicznych, monitorowanie jakości kształcenia, podyplomowe kształcenie pedagogiczne, modernizacja edukacji, regionalny system edukacji dla podnoszenia kwalifikacji pracowników pedagogicznych.

Підписано до друку 14.02.2018.
Формат 148x210 мм. Обл.-вид.арк. 1,41.
Тираж 100 прим.

Свідоцтво серії ДК № 1805 від 25.05.2004.

Віддруковано з оригінал-макета в Інституті підготовки кадрів державної
служби зайнятості України
03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, тел. (044) 536-14-85.