

conflict, and to increase social stability. This approach involves the creation of short term employment opportunities, enhancement of productive capacities and expands opportunities for livelihood, strengthening of economic planning, encouragement of small and medium enterprises and the private sector, as well as facilitating the provision of financial services.

There is a clear and urgent need to stabilize conflict-affected areas, which are under the control of the Government and outside zones of active conflict, as well as in enhancing the well-being of millions of people who now are in a situation of increased vulnerability and the deterioration of living conditions.

In this publication some recommendations to address priority issues of rebuilding infrastructure, economy and social sphere on deoccupied territories were formed.

УДК 378.3735

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

ПАХОМОВА М.В.,
старший викладач кафедри державної
служби та менеджменту освіти,
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України

У статті проаналізовано проблемні питання державного регулювання професійного розвитку педагогічних працівників та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: професійний розвиток; професійний розвиток педагогічного працівника; мотиваційний механізм державного регулювання, компетентності педагогічного працівника; державне регулювання професійного розвитку педагогічних працівників.

В статье проанализированы проблемные вопросы государственного регулирования профессионального развития педагогических работников и предложены пути их решения.

Ключевые слова: профессиональное развитие; профессиональное развитие педагога; мотивационный механизм государственного регулирования; компетентности педагогического работника; государственное регулирование профессионального развития педагогических работников.

The problematic issues of state regulation of professional development of educators are analyzed in the article and the ways of their solution are offered.

Keywords: professional development; professional development of the teacher; motivational mechanism of state regulation; competence of teaching staff; government regulation of professional development of educators.

Постановка проблеми. Сучасні вимоги до професійного розвитку особистості є ознакою суспільства знань, яке формується в рамках сучасної цивілізації та є наслідком прямої залежності підвищення рівня економіки, загального добробуту громадян будь-якої країни від рівня професійного розвитку її громадян.

Стандартизація функціонування різних галузей суспільства, потреба у відповідності працівників сучасним вимогам зумовлюють необхідність удосконалення професійної підготовки та подальшого професійного та особистісного розвитку працівників як суб'єктів освітнього процесу, відповідно до їх потреб.

Як свідчить аналіз, професійний розвиток працівників України сьогодні є нижчим від рівня у розвинених країнах, що перешкоджає формуванню економіки знань, забезпеченню високого рівня мотивації населення до здобуття освіти протягом життя.

За результатами дослідження Центру Разумкова, довіра представникам педагогічної професії становить 26,4% (попереді показники довіри священнослужителям – 26,6%), недовіри: швидше не довіряють – 55%, зовсім не довіряють – 10%, важко відповісти – 8,6%) [1]. Тому проблема професійної компетентності педагогічних працівників є питанням державної важливості.

Сприймання фахових можливостей особистості як продуктивного ресурсу для розвитку суспільства та держави, основи інтелектуального потенціалу нації виступає детермінантою дослідження державного регулювання професійного розвитку педагогічних працівників, вимог до сутності їх ключових компетентностей, шляхів забезпечення ефективного державного регулювання, що й що й актуалізує тему статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню державного регулювання професійного розвитку педагогічних працівників присвячені наукові праці Г. Атаманчука, В. Бакуменка, А. Волощука, А. Іорданова, В. Кременя, В. Лугового, В. Олійника, Н. Протасової, М. Романенка, В. Швидуна.

Мета статті. Аналіз державно-управлінських аспектів професійного розвитку педагогічних працівників, зокрема конкретизація вимог до сутності їх ключових компетентностей, визначення шляхів забезпечення ефективного державного регулювання професійного розвитку педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. В Енциклопедичному словнику з управління персоналом поняття «професійний розвиток» пов'язується з суб'єктом «особистість», а не «працівник», і розглядається як «професійне формування особистості в процесі соціалізації індивідуума, процес підготовленості людини до певного виду трудової діяльності, що включає в себе засвоєння ним необхідних трудових навичок та функцій, соціальних норм поведінки; системи моральних цінностей» [2, с. 288].

Аналіз наукових джерел засвідчує, що переважна більшість учених у своїх працях підкреслює значущість професійного розвитку як феномена, розглядаючи його як необхідний чинник розвитку новітніх технологій, методів виробництва та економіки в цілому. Акцент на освітньому рівні, знаннях, кваліфікації працівника в процесі ефективного розвитку суспільства та

визначній ролі особистості в системі соціально-економічних відносин в державі можна простежити в роботах А. Добриніна, С. Дятлова, А. Котляра, І. Майбурова, А. Мазіна, В. Шадрикова, В. Щетиніна та ін.

Поняття професійного розвитку подається авторами з різними підходами до розкриття його сутності. На разі, можна привести поняття «професійний розвиток» в інтерпретації В. Рульєва, С. Гуткевича та Т. Мостенської: «професійний розвиток – це організаційний процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійного просування по службі, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу» [3, с. 103].

Американський науковець А. Глетсорт визначає професійний розвиток педагогічного працівника як «розвиток особистості вчителя у професійному контексті за допомогою накопичення досвіду й систематичного аналізу власної педагогічної діяльності» [4, с. 41].

Якщо розглянути професійний розвиток як процес підготовки працівника до вирішення нових виробничих функцій, обіймання нових посад та усунення розбіжності між вимогами і реальністю, то В. Красношарпа [5, с. 23] пропонує врахувати необхідність докладання значних зусиль з боку працівника, що викликає потребу у різних засобах мотивації.

Мотиваційний механізм є ваговою складовою комплексу механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників і реалізується у процесі створення психологічно комфортних, мотиваційних умов для їх діяльності та подальшого самовдосконалення, запровадження гнучкої системи безперервної післядипломної освіти, налагодження атмосфери довіри та зворотного зв'язку, створення умов для кар'єрного зростання.

У науковій літературі розрізняють матеріальну і нематеріальну мотивацію. Матеріальна, у свою чергу, розподіляється – на монетарну (система оплати праці, грошові винагороди, премії, штрафи) і немонетарну (подяка, грамота, догана). До нематеріальної мотивації педагогічних працівників можемо віднести конкурсний рух, створення сприятливого клімату в колективі, наради мотивуючого змісту, розширення професійних контактів працівника, набуття нових знань, делегування повноважень, включення до кадрового резерву на вищу посаду, проведення ЗНО у загальноосвітніх школах, моніторинг якості освітніх послуг з боку недержавних громадських організацій. Слід зазначити, що мотивація діяльності педагогічних працівників не може бути дієвою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на їх матеріальний інтерес, покращення добробуту.

Ефективний мотиваційний механізм ґрунтується на певних стимулах, найдієвішими серед яких є економічні, соціальні та організаційні. Прикладом дієвого економічного стимулу можемо вважати ініціативу Уряду щодо підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери з 1 січня 2017 року, в результаті чого, за прогнозами, зарплата вчителя зросте на 20 – 30 % [6].

Соціальні мотиви – це прагнення отримати визнання, позитивну оцінку своєї діяльності, заслужити авторитет. Активність чи індіферентність даного мотиву залежить від світогляду індивіда, його особистих якостей, власних морально-етичних цінностей.

Організаційні стимули – це надання свободи у виборі способів вирішення поставлених завдань, право самостійно контролювати якість своєї роботи та використовувати додаткові ресурси.

Ефективним організаційним стимулом на рівні закладу можна вважати можливість педагогічного працівника використовувати для свого професійного розвитку різні форми освіти дорослих – формальну, інформальну та неформальну. Проте, питання щодо підтвердження і визнання результатів неформальної та інформальної освіти на державному рівні залишається відкритим.

Оцінювання приведених мотивів професійного розвитку педагогічних працівників через призму державно-управлінського сприйняття зумовлює переконаність у тому, що система мотивів і стимулів педагогічної діяльності має спиратися на відповідну нормативно-правову базу.

Професіоналізм педагогічного працівника нерідко ототожнюють із його компетентністю. Слід зазначити, що саме поняття «професійна компетентність» в сучасних умовах не є сталим. Доцільним у даному контексті, на нашу думку, є поняття компетентності педагогічного працівника, запропоноване В. Корнелюком: «компетентність – це сукупність дидактичних знань та вмінь, необхідних фахівцю для здійснення ефективної професійно-педагогічної діяльності: вміння аналізувати і прогнозувати результати ефективної праці, використовувати сучасну інформацію комп'ютерного спрямування» [7, с. 111], і цей же вчений визначає суспільне значення результатів праці педагога, його авторитет у конкретній галузі професійних знань, або видах сучасної діяльності комп'ютерного спрямування критерієм професійної компетентності [7, с. 112].

Н. Авшенюк, проаналізувавши особливості в підходах до визначення національних систем компетентностей педагогічних працівників у європейських країнах, відстоює думку про наявність трьох моделей:

1 модель – уряд, міністерство інші урядові інституції визначають і регулюють ключові компетентності, що мають бути включеними в курикулум, та інші документи педагогічної освіти (Естонія, Німеччина, Великобританія, Кіпр);

2 модель – уряд визначає певні вимоги для визначення низки компетентностей, а право запроваджувати їх належить університетам (18 країн, серед яких Австрія, Бельгія, Франція, Італія, Іспанія, Польща, Румунія, Болгарія та ін.)

3 модель – фахові компетентності визначаються на рівні окремих навчальних закладів (Чехія, Фінляндія, Греція, Мальта) [8, с. 159].

Українська модель підходу до визначення зазначеної системи ґрунтується на вимогах нормативно-правових актів, в яких професійна компетентність педагога – це здатність до поліфункціональної діяльності, ефективного використання власних продуктивних професійних та особистісних здібностей у процесі педагогічної діяльності, в результаті якої забезпечуються вимоги до освіченості учнів/вихованців, визначені Державними стандартами освіти.

Одним із вагомих законодавчих актів з обговорюваного питання є Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI, яким визначено правові, організаційні та фінансові засади

функціонування системи професійного розвитку працівників. Даний нормативно-правовий акт розкриває особливості державної політики у сфері професійного розвитку працівників, визначає її основну мету як підвищення конкурентоспроможності працівників відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [9, 1]. Аналіз Закону свідчить, що в ст. 1 Розділу I «Визначення основних термінів» серед інших відсутній термін «професійний розвиток працівника», що утруднює розуміння сутності цієї соціально-економічної категорії на державному рівні. У 2013 році даний Закон редагувався, проте зазначений термін не був доданий.

У статусі законопроектів знаходяться Закони України «Про освіту дорослих» (про освіту впродовж життя), «Про післядипломну освіту». Триває жвава дискусія щодо місця післядипломної освіти в структурі освітньої системи в законопроекті «Про освіту». І хоча відсутність необхідного нормативно-правового забезпечення професійного розвитку не можна вважати сприятливою тенденцією, наявність певних зрушень у галузі професійної освіти та професійного розвитку педагогічних працівників свідчить про переосмислення даної проблеми в суспільстві і державі. С. Амосова С. Дубенко, В. Мельниченко, Н. Нижник, Н. Плахотнюк, вважають, що будь-який закон слід розглядати не тільки як формальну вимогу законодавця, навіть держави у цілому, а передусім як об'єктивну необхідність підтримки суспільства в стані розвитку [10, с. 109, с. 132].

Шляхи удосконалення державного регулювання професійного розвитку педагогічних працівників:

- врегулювати питання нормативно-правовим забезпеченням процесу професійного розвитку педагогічних працівників;
- визнати безперервну освіту «головною політичною програмою розвитку громадянського суспільства, соціальної єдності та зайнятості громадян» [11, с. 156];
- розробити Державний професійний стандарт педагогічної діяльності;
- створити новий мотиваційний механізм, який не зобов'язує до самовдосконалення, а стимулює до постійного оновлення знань та трудової активності.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень. Професійний розвиток педагогічних працівників – це чинник, що впливає на загальний розвиток суспільства та економіки держави.

1) Без активної регулюючої ролі держави не може бути ефективною соціально-орієнтованою системою державної підтримки професійного зростання педагогічних працівників.

2) Реформування галузі освіти необхідно здійснювати на основі чинності нових рамкових законодавчих актів, що відображають сучасні вимоги суспільства та держави.

3) Система безперервної освіти може ефективно функціонувати лише за мови створення національної системи підтвердження і визнання результатів неформальної та інформальної освіти працівників.

4) Виникла необхідність у державній підтримці продуктивних прикладних досліджень в галузі педевтології як науки, предметом якої є проблеми, що стосуються вчителя, його особистості, професійної орієнтації, загальної, професійної і педагогічної підготовки, кваліфікації і компетентностей, удосконалення, умов успішного виконання своїх обов'язків.

Література:

1. Наскільки Ви довіряєте представникам наступних професій // Центр Разумкова – 2006. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.razumkov.org.ua>
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / А.Я. Кибанов– М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.
3. Рудьєв В.А. Управління персоналом / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.П. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с.
4. Glatthorn A. Teacher development / A. Glatthorn // International encyclopedia of teaching and teacher education; ed. L. Anderson. – London: Pergamon Press, 1995. – P. 41-45.
5. Красношарпа В.В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В.В. Красношарпа– К.: Київ, 2004. – 42 с.
6. Гриневич Л. Зарплата вчителям має зрости на третину / Л. Гриневич // Українська правда. 19.09.2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua> (11.12.2016).
7. Корнелюк В.О. Професійна підготовка особистості вчителя: монографія / В.О. Корнелюк. – Луцьк: ПВД «Твердиня», 2013. – 228 с.
8. Авшенюк Н.М. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі: монографія / Н.М. Авшенюк; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К.: Педагогічна думка, 2011. – 232 с.
9. Про професійний розвиток працівників Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI // Офіційний вісник України. – №11. – 2012. – С. 12.
10. Нижник Н. Державне управління в Україні: організаційно-правові засади / Н. Нижник, С. Дубенко, В. Мельниченко та ін. – К.: УАДУ. – 2002. – С. 109-144.
11. Безперервна професійна освіта в контексті європейської інтеграції: теорія, досвід, прогноз: зб.наук.ст.методологічного семінару (17 березня 2010 р.): у 2 ч. за ред В.І. Лугового, Н.Г.Ничкало. – К.: Педагогічна думка, 2010. Ч.1. – 208 с.

In the article the issues of state regulation of the professional development of teaching staff and proposed solutions.

The relevance of the topic chosen is justified current requirements for individual professional development, indicating the emergence of the knowledge society, which is formed as part of modern civilization and the result of direct dependence enhance the economy, the welfare of citizens of any country of their level of professional development.

This is confirmed by the fact that the system of vocational education in our country, in general, is a state and has good results in the process of training, professional development staff but Ukraine is now lower than the level in developed countries, affecting the decline in confidence in education.

The purpose of the article the analysis of public and administrative aspects of the professional development of teaching staff, specification of requirements to the nature of their core competencies, identify ways to ensure effective state regulation of the professional development of teachers.

The author described the process issues effectively regulate professional development of teaching staff, some of whom are absence of legislative and regulatory frameworks, low levels of trust in the field of educational society, not regulated the system of continuous education.

Focuses on the concepts of professional development, professional development of teaching staff, professional competence of teachers. Analyzed motivational mechanism of state regulation of the professional development of teachers.

Proposed measures to improve state regulation of professional development of teaching staff:

resolve the issue of the regulatory process ensuring professional development of teaching staff;

recognize continuous education major political program of civil society, social unity and employment of citizens;

develop a professional standard state educational activities;

a national system of verification and recognition of non-formal education and informal employees;

create a new motivational mechanism that does not commit to self-improvement, and encourages constant updating of skills and labor activity.

УДК: 352.075

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ РОЗПОДІЛУ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ ПОТОКІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УКРАЇНІ

**ГРИШКО Р.Ю.,
аспірант,
Класичний приватний університет,
м. Запоріжжя**

У статті досліджено системи розподілу формування фінансових потоків місцевих бюджетів; виявлено методика створення та накопичення фінансових ресурсів в місцеві бюджети України; приділено увагу змінам в фіскальних механізмах місцевих бюджетів в інтеграційному процесі децентралізації; визначено основні фактори та напрями реформування місцевого самоврядування, зокрема місцевий бюджет.