

УДК 378.046.4

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ» В ПРОЦЕСІ
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:
МОДЕЛІ І ОРГАНІЗАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ**

©Лунячек В.Е.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про автора

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

У роботі пропонуються моделі і механізми процесу підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів освіти в контексті положень Закону України «Про освіту».

Пропонуються нові форми документів для планування і обліку результатів процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, форми фінансової звітності, введення залікової книжки педагогічного працівника тощо. Важливою складовою оновленої організаційної процедури підвищення кваліфікації повинно стати також створення загальнодержавного порталу для накопичення інформації за цією проблематикою і загальнодержавної електронної бази даних. Наголошується на необхідності модернізації і принципового оновлення форм підвищення кваліфікації. Пропонується застосовувати трансфер освітніх технологій як елемент процесу підвищення кваліфікації, що дозволить більш ефективно використовувати напрацювання кандидатських і докторських дисертацій з педагогіки. Особливий акцент зроблено на необхідності змінити ментальність педагогічних працівників щодо їх ставлення до підвищення кваліфікації в нових умовах.

Ключові слова: дистанційна освіта, модель підвищення кваліфікації, механізм підвищення кваліфікації, післядипломна педагогічна освіта, трансфер освітніх технологій.

Лунячек В.Э. «Реализации положений Закона Украины "Об образовании» в процессе повышения квалификации педагогических работников: модели и организационные механизмы»

В работе предлагаются модели и механизмы процесса повышения квалификации педагогических и руководящих кадров образования в контексте положений Закона Украины «Об образовании». Предлагаются новые формы документов для планирования и учета результатов процесса повышения квалификации педагогических кадров, формы финансовой отчетности, введение зачетной книжки педагогического работника и т.д. Важной составляющей обновленной организационной процедуры повышения квалификации должно стать также создание общегосударственного портала для накопления информации по этой проблематике и общегосударственной электронной базы данных. Ударение делается на необходимости модернизации и принципиальном обновлении форм повышения квалификации. Предлагается использовать трансфер образовательных технологий как элемент процесса повышения квалификации, что позволит более эффективно использовать наработки кандидатских и докторских диссертаций по педагогике. Особый акцент сделан на необходимости изменения ментальности педагогических работников в отношении повышения квалификации.

Ключевые слова: дистанционное образование, модель повышения квалификации, механизм повышения квалификации, последипломное педагогическое образование, трансфер образовательных технологий.

Lunyachek V.E. "Implementation of Provisions of the Law of Ukraine «On Education» in Educators' Professional Development: Patterns and Arrangements"

The paper represents patterns and arrangements for professional development of educators and managers in education within the framework of the Law of Ukraine «On Education». The researcher suggests new documentation forms for planning and recording the outcomes of educators' professional development as well as for financial accounting and also offers to introduce an educator's record book, etc. The renewed arrangement procedure for professional development should also incorporate launching a state portal for accumulating relevant information and a state database. The paper highlights the urgency of modernization and fundamental renovation of professional development. The author suggests implementing transfer of educational techniques as an element of professional development which will ensure more efficient application of the results obtained while carrying out Ph.D. or post-doctoral research in Education. The paper emphasizes the need for changing educators' mentality concerning their attitude to their professional development in the new paradigm.

Keywords: distance learning, professional development mechanism, professional development pattern, postgraduate pedagogical education, transfer of educational techniques.

Актуальність дослідження і постановка проблеми. Реформування освіти в Україні є складним і багатоаспектним процесом, що стосується всіх рівнів і ланок цієї системи. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII, який набрав чинності 28.09.2017 р. передбачає низку змін в системі післядипломної педагогічної освіти. Ретельний його аналіз, з урахуванням практики підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти за новітній період, свідчить про необхідність реформування не тільки форм і методів підвищення кваліфікації, внесення суттєвих змін в зміст навчальних планів і програм, а й веде до висновку щодо необхідності створення нових моделей і організаційних механізмів цього процесу, в тому числі механізмів обліку результатів процесу підвищення кваліфікації тощо. Першим кроком цього складного процесу є теоретичне обґрунтування можливих моделей і організаційних механізмів.

Аналіз досліджень та публікацій.

Наукова література з питань розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні налічує значну кількість робіт. Це, перш за все, наукові здобутки В.Бондаря, Г.Єльникової, Л.Задорожньої, І.Жерносека, С.Клепка, Н.Клокар, В.Олійника, Н.Протасової, В.Семиченко, Т.Сущенко та інших авторів.

Існуючі джерела, що стосуються підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, ми можемо згрупувати за декількома основними напрямками:

- вчителі початкових класів: О.Ануфрієва, К.Крутий, Л.Поперечна, В.Примакова та ін.
- вчителі-предметники: Т.Гончаренко, О.Губаш, А.Зубко, С.Каплун, Л.Колесникова, Т.Крамаренко, Ф.Левітас, О.Маринівська, Т.Руснак, Ж.Федірко, О. Харченко та ін.
- керівники освіти: Т.Борова, В.Громовий, С.Калашнікова, О.Касьянова, О.Линьова, Т.Лукіна, З.Рябова, Т.Сорочан та ін.
- підвищення кваліфікації вчителів в галузі ІТ-технологій, в тому числі з питань використання в навчальному процесі дистанційної освіти: В.Биков, В.Дивак, О.Єльнікова, М.Жалдак, В.Каук, О.Колгатін, К.Колос, О.Купріянов, В.Кухаренко, Н.Морзе та ін.
- застосування інноваційних технологій навчання: Л.Ващенко, О.Глузман, Л.Даниленко, Л.Карамушка, В.Паламарчук та ін.
- зарубіжний досвід підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: А.Бруєва, Н.Мукан, Л.Пуховська, В.Филипська та ін.

Разом із тим переважна кількість оприлюднених робіт зорієнтована на модель підвищення кваліфікації, яка мала за основу підвищення кваліфікації на базі інститутів післядипломної педагогічної освіти (ІППО) і функціонувала практично у незмінному вигляді на радянському і пострадянському просторі з 1930-х ХХ ст. Серед таких робіт ми можемо навести працю О.Чернишова та Е.Соф'янца щодо моделювання післядипломної педагогічної освіти на засадах неперервності професійного розвитку [9].

Прийняття у 2017 р. нового Закону України «Про освіту» цю ситуацію принципово змінило за рахунок диверсифікації післядипломної педагогічної освіти. Водночас, окрім невеликої кількості робіт, що заклали теоретичні основи цієї реформи, розробка наукового підґрунтя оновлених підходів до підвищення кваліфікації педагогічних працівників є недостатнім [3–5]. Реформа «зверху» потребує сьогодні теоретичного обґрунтування і практичного запровадження нових моделей і механізмів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, бо вони, в свою чергу, безпосередньо пов'язані з процесами атестації і сертифікації педагогічних кадрів, які відбуваються (або будуть відбуватися в разі сертифікації) щорічно, але вже з урахуванням нових нормативно-правових умов.

У процесі підготовки цієї роботи ми виходили з того, що у науковій і довідниковій літературі модель визначають як – спрощене уявлення про реальний об'єкт, процес або явище [1, с.448], формальний опис задачі, процесу [8]. Модель же певної системи, розглядається як – аналог системного об'єкта, що репрезентує його структурно-функціональні характеристики, може замінювати об'єкт у дослідницькому чи практичному процесі, а отримані результати можуть застосовуватися для оперування самим об'єктом [1, с.450].

Щодо поняття «механізм», то його розуміють як сукупність процесів, явищ [8]. Крім того, доречно навести визначення механізму державного управління у галузі шкільної освіти, який В.Кравченко розглядає, як практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких реалізуються державно-управлінські впливи на галузь шкільної освіти. Він виділяє такі основні групи механізмів: правові, організаційні, фінансово-економічні, кадрові, соціальні, мотиваційні, матеріально-технічні, інформаційні. До зазначених механізмів останнім часом додають такі механізми: управління інноваційним розвитком, управління якістю. При цьому під організаційним механізмом він розуміє організаційні структури державного управління шкільною галуззю та форми відповідної управлінської діяльності [1, с.421].

Постановка завдання. Метою цієї роботи є обґрунтування моделей та організаційних механізмів і форм, що сприятимуть реалізації положень Закону України «Про освіту» в царині підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів освіти.

Виклад основного матеріалу.

Модель підвищення кваліфікації. Під час підготовки проекту Закону України «Про освіту» нами вже була запропонована орієнтовна модель підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів освіти [3]. Водночас динамічні зміни в українському суспільстві довели необхідність її удосконалення (рис.1). У попередніх роботах ми пропонували створити у кожному регіоні Координаційну раду з питань професійної педагогічної освіти і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, що є надзвичайно актуальним в умовах децентралізації управління освітньою сферою. Її функції визначені нами в роботі [3].

Крім того, пропонується розширити функції Українського центру оцінювання якості освіти і його структурних підрозділів для створення і реалізації системи вимірювання професійної компетентності претендентів на керівні посади в освіті, керівників освіти і педагогічних працівників в процесі атестації шляхом застосування тестових технологій.

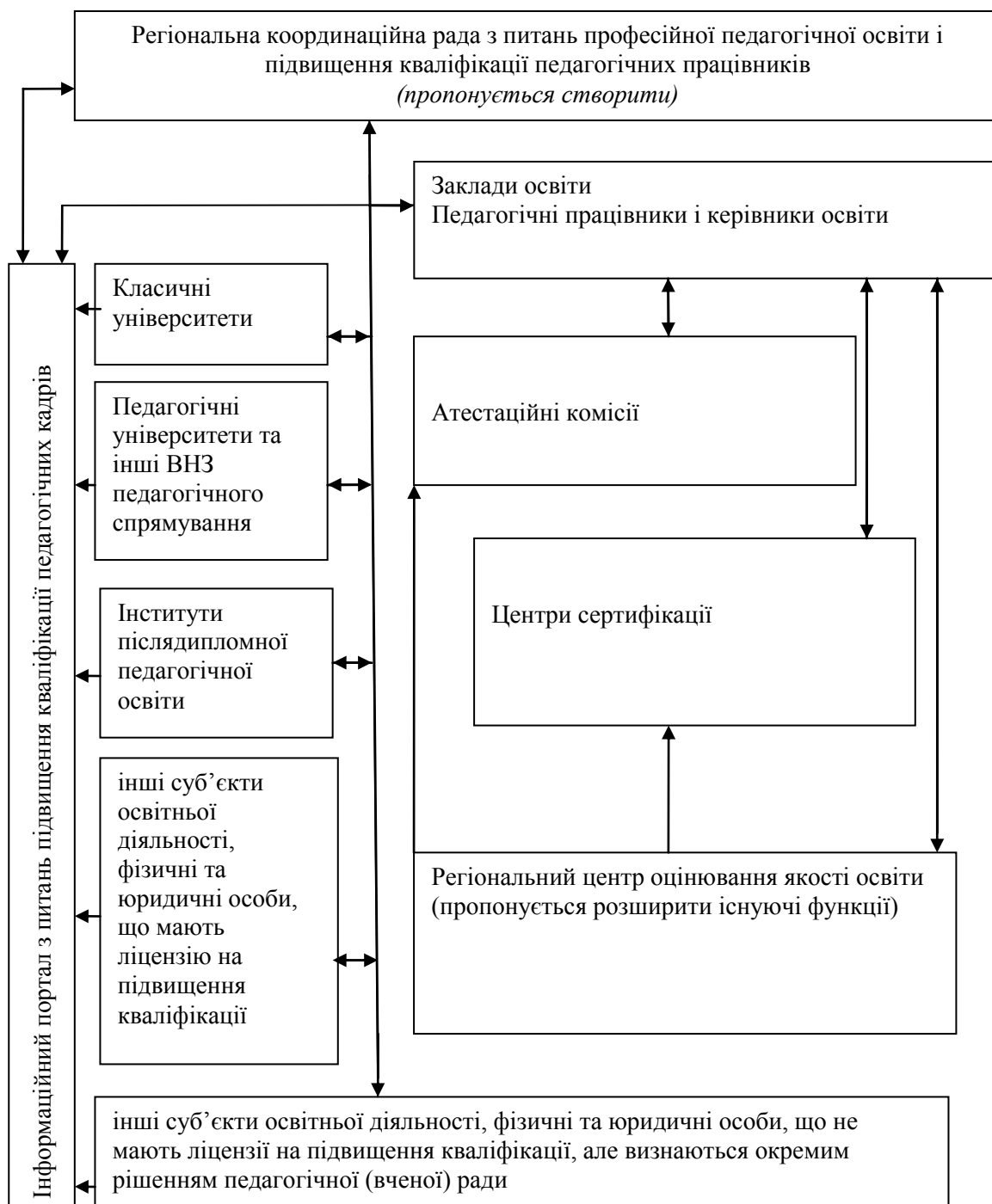


Рис.1. Модель підвищення кваліфікації педагогічних кадрів

Механізм 1. Формування плану підвищення кваліфікації. Згідно з п.3 ст. 59 Закону України «Про освіту», яка передбачає, що «педагогічна (вчена) рада закладу освіти на основі пропозицій педагогічних (науково-педагогічних) працівників затверджує щорічний план підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників (з відривом чи без відриву від освітнього процесу)».

Цілком зрозуміло, що процес диверсифікації післядипломної педагогічної освіти не буде простим. Він передбачає принципові зміни в існуючій сьогодні моделі. Значною мірою вони висвітлені нами в роботі [3].

У сучасних умовах суб'єктами процесу підвищення кваліфікації стають не тільки інститути післядипломної педагогічної освіти, а й усі заклади освіти, «що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження» [7].

Разом із тим в п.2 статті 59 Закону України «Про освіту» зазначається, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. Результати підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника у таких суб'єктів визнаються окремим рішенням педагогічної (вченої) ради» [7]. Ця теза створює проблемну ситуацію, з якою пов'язана низка викликів:

1. Чи потрібно таким організаціям мати ліцензію на здійснення відповідної діяльності?

2. Що є підставою для визнання результатів діяльності організації педагогічною (вченою) радою?

3. У разі визнання педагогічною (вченою) радою результатів підвищення кваліфікації у такій організації і використання їх в процесі проведення атестації педагогічного (науково-педагогічного) працівника чи будуть вони визнані в процесі проведення фінансових перевірок закладу освіти у випадку відсутності відповідної ліцензії, що є умовою для цього?

З нашої точки зору на порядку денному постало питання створення електронного реєстру організацій, що мають право надавати послуги в сфері підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників і розробка відповідного електронного порталу для отримання об'єктивної інформації кожним педагогічним працівником і керівником освітньої сфери напередодні затвердження плану підвищення кваліфікації. Наявність такого порталу спростила б і взаємовідносини із фінансовими органами.

Для реєстрації в електронному реєстрі і оприлюднення на порталі повинен існувати певний механізм, що підтверджуватиме повноваження відповідної організації. Необхідно також вказувати спеціальності, за якими організація спроможна проводити підвищення кваліфікації, її форми і орієнтовну ціну. Бажано також вказувати кадровий потенціал організації за даним напрямом і змістовні аспекти програми підвищення кваліфікації, що пропонується.

Таблиця 1

Орієнтовна план підвищення кваліфікації педагогічного працівника

Рік	Організація, де планується підвищення кваліфікації педагогічного працівника	Наявність ліцензії, акредитованої програми або іншої підстави для підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) кадрів	Кількість годин на підвищення кваліфікації ($\Sigma = 150$ годин)	Форми підвищення кваліфікації
1-й рік				
2-й рік				
3-й рік				
4-й рік				
5-й рік				

Важливою складовою плану підвищення кваліфікації є його фінансове забезпечення, варіанти якого розглянуті нами нижче.

Крім того, нагальною потребою часу є затвердження типової форми залікової книжка державного зразка – документа, де буде фіксуватись тривалість і періодичність підвищення кваліфікації. Це питання обґрунтовано нами в таких роботах [2–3].

Механізм 2. Фінансування підвищення кваліфікації. П.5. ст. 59 Закону України «Про освіту» вказує, що «загальна кількість годин, відведена на підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника, що оплачується за кошти відповідних бюджетів, визначається законодавством. Кошти на підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників отримує заклад освіти, який розподіляє їх за рішенням педагогічної (вченої) ради закладу освіти. Підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника може фінансуватися засновником закладу освіти, закладом освіти, в якому він працює, педагогічним (науково-педагогічним) працівником, а також іншими фізичними та юридичними особами».

В той же час в контексті виконання п. 4 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про освіту» було доповнено ст.27 Закону України «Про загальну середню освіту» частиною третьою такого змісту: «щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти здійснюється відповідно до [Закону України](#) «Про освіту». Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника впродовж п'яти років не може бути меншою за 150 годин, з яких певна кількість годин має бути обов'язково спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з дітьми з особливими освітніми потребами» [6].

До цього часу процедура фінансування підвищення кваліфікації педагогічних працівників відбувалася через обласні бюджети шляхом планування коштів під ліцензійний обсяг передбачений на утримання обласних інститутів підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Місцеві бюджети передбачали тільки кошти на відрядження педагогічних працівників до обласного центру. В умовах диверсифікації післядипломної педагогічної освіти ситуація принципово змінилася.

Які виклики ми маємо сьогодні в зв'язку з необхідністю реалізації положень п.5 ст. 59 Закону України «Про освіту»:

1. Існує протиріччя між положенням п.1 ст.54 Закону України «Про освіту», де зазначено, що «педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на ...підвищення кваліфікації, перепідготовку» і реальною спроможністю забезпечити цей процес бюджетними коштами. Окрім того виникає питання об'єктивності розподілу коштів колегіальними органами, які, як правило, очолюють керівники відповідних закладів освіти.

2. У п.5 ст. 59 Закону України «Про освіту» фактично легалізовано залучення з метою підвищення кваліфікації коштів самого педагогічного працівника, інших фізичних і юридичних осіб. У зв'язку з цим виникає питання узгодження дій працівника з вимогами адміністрації закладу освіти у випадку, коли заклад не приймає участі в фінансуванні підвищення кваліфікації, або приймає цю участь частково.

3. Як буде проводитися загальний облік годин, витрачених працівником на підвищення кваліфікації в разі змішаного фінансування?

4. Чи не будуть поставлені в різні умови працівники закладів освіти, які фінансуються різними засновниками тощо?

5. В умовах диверсифікації процесу підвищення кваліфікації оплата за цю процедуру буде суттєво відрізнятися в різних закладах освіти, які мають право надавати її згідно діючого законодавства.

Зважаючи на викладене вище, вважаємо за доцільне запропонувати такий механізм фінансування процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників:

1. У нормативно-правових актах повинна бути чітко виписана кількість годин, яка гарантується державою для надання бюджетного фінансування (сьогодні не є зрозумілим - всі 150 годин передбачені на п'ять років чи їх частина).

2. У разі часткового бюджетного фінансування процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників і залучення інших джерел фінансування необхідно передбачити

як механізм можливого відшкодування працівнику, в разі використання ним своїх особистих коштів, так і механізм взаємовідносин із установами та організаціями, які будуть фінансувати підвищення кваліфікації педагогічних працівників за власні кошти (наприклад за рахунок певних грантових програм) або виступати спонсором педагогічного працівника. За умови надання таких коштів у вигляді спонсорської допомоги передбачити податкову пільгу відповідним організаціям чи приватним підприємцям.

3. Необхідно розробити форму ваучера, який буде надаватися педагогічному працівнику роботодавцем для здійснення процесу підвищення кваліфікації. При цьому надання ваучера повинно передбачати і створення форми звітності, яка візьме до уваги джерела передбачені п.5 ст. 59 Закону України «Про освіту». Орієнтовне змістовне наповнення цього документа надано в таблиці 2.

Таблиця 2

Орієнтовна форма звітності щодо коштів, витрачених на підвищення кваліфікації педагогічного працівника за звітний період

Рік	Години	Сума коштів, що гарантуються засновником на підвищення кваліфікації педагогічного працівника	Години	Сума коштів із позабюджетних джерел на підвищення кваліфікації педагогічного працівника із зазначенням організації або приватної особи і їх відповідних реквізитів	Години	Сума власних коштів, витрачених педагогічним працівником на підвищення кваліфікації	Всього	
							Години	Сума, грн
1-й рік								
2-й рік								
3-й рік								
4-й рік								
5-й рік								
Загальна сума								

Наведена у таблиці 2 форма є складовою плану підвищення кваліфікації педагогічного працівника, наданого вище у таблиці 1.

Механізм 3. Зміна форм підвищення кваліфікації. У п.1 ст. 59 Закону України «Про освіту» зазначається, що професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає окрім участі у програмах підвищення кваліфікації, «будь-які інші види і форми професійного зростання». У п.2 ст. 59 Закону України «Про освіту», вказується, що «підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо) [7].

Сучасна практика підвищення кваліфікації педагогічних кадрів відбувається переважно за традиційною схемою: лекція, семінар-практикум, виїзне заняття тощо. Інноваційні форми підвищення кваліфікації з використанням інтерактивних технологій є доволі обмеженими.

Саме тому набуває актуальності підвищення кваліфікації шляхом трансферу педагогічних і управлінських технологій у сфері освіти, що частково розглянуто нами в попередніх роботах, де наголошувалось, що на відміну від класичного підвищення

кваліфікації трансфер технологій передбачає надання права на використання об'єктів інтелектуальної власності, передачу технологічної документації, інформаційний обмін, залучення кваліфікованих працівників, що володіють спеціальними знаннями [5].

В Україні до цього часу не існує загального банку даних, де б були зосереджені педагогічні технології і методики, що є основною науковою складовою захищених кандидатських і докторських дисертацій з педагогіки. Нагальною потребою часу є не тільки його створення, а й розроблення процедур комерційного і некомерційного трансферу цих технологій. Відповідний банк даних повинен стати складовою загальнодержавного електронного порталу з проблем підвищення кваліфікації. Це, відповідно надасть можливість педагогічному працівнику не прослухати черговий курс лекцій в процесі підвищення кваліфікації, а оволодіти новою технологією або методикою за напрямом своєї роботи, реально реалізувати на практиці принцип науковості. Особливо це стосується категорії досвідчених викладачів і керівників освіти, які вже мають ґрунтовні професійні здобутки. Орієнтовна модель трансферу освітніх технологій в процесі підвищення кваліфікації наведена на рисунку 2.



Рис. 2. Орієнтовна модель трансферу освітніх технологій в процесі підвищення кваліфікації

Подальшого розвитку повинна набути також дистанційна форма підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів освіти. Сьогодні, за невеликим винятком, процес, який ми називаємо дистанційною освітою в сфері підвищення кваліфікації, є фактично елементом електронної підтримки процесу підвищення кваліфікації і не відповідає класичним вимогам дистанційної освіти. Як правило, він передбачає скачування певних текстових матеріалів, виконання практичних робіт тощо. Водночас не відбувається

процес спілкування за рахунок можливостей, що надають сучасні системи дистанційного навчання, не використовуються можливості віртуальних інструментів тощо.

Механізм 4. Зміна ментальності. Реалізація цього механізму є найбільш складним завданням, бо передбачає подолання традиційного формалізованого підходу вчителя до підвищення кваліфікації. Важливу роль у цьому процесі відведена керівникам закладів освіти. Від їх особистої позиції в значній мірі залежить реалізація освітніх реформ.

У зв'язку з цим провідне значення має інформованість широких верств педагогічної громадськості щодо змін, які передбачені Законом України «Про освіту». Особливо це стосується педагогічної спільноти віддалених сільських громад. Нові механізми підвищення кваліфікації педагогічних працівників і їх можливості повинні бути доведені керівникам освіти всіх рівнів, а через них кожному вчителю. Значної уваги набуває популяризація цих підходів через мережу Інтернет тощо.

Разом із тим кожен педагогічний працівник і керівник освіти повинен відповісти на питання чому він вибрав саме таку чи іншу форму підвищення кваліфікації, як вона реально вплине на процес його атестації чи сертифікації, що він повинен вимагати від організації, яка надає йому освітню послугу з підвищення кваліфікації.

Виходячи з цього, зміна ментальності споживача послуги буде відбуватися через зміну його мотивації.

Саме тоді на порядок денний виходить питання оцінювання результатів процесу підвищення кваліфікації, що частково передбачатиме зміни в механізмах атестації педагогічних працівників і вплине на процеси їх сертифікації, які тільки починають формуватися. Педагогічний працівник повинен не тільки усвідомлювати свою додану вартість, що виникла в процесі підвищення кваліфікації, а й розуміти як це вплине на реалізацію його професійних, зокрема кар'єрних цілей.

Виходячи із викладеного вище, зробимо такі **висновки**:

1. Реалізація положень Закону України «Про освіту» щодо підвищення кваліфікації педагогічних кадрів потребує розробки низки організаційних механізмів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Ці механізми можуть створюватися як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні.

2. Важливою складовою реформ є доведення інформації безпосередньо до споживача послуг з підвищення кваліфікації як традиційним шляхом, так і через мережу Інтернет.

3. Запровадження нових механізмів підвищення кваліфікації потребує підкріплення їх низкою підзаконних актів і розробкою нових форм ведення документації в цій сфері, включаючи елементи фінансової звітності.

4. Диверсифікація форм і методів підвищення кваліфікації педагогічних працівників потребує посилення їх мотиваційної складової для представників освітньої сфери.

5. Використання трансферу технологій поліпшить наукову складову процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, підсилить практичну значущість захищених в Україні кандидатських і докторських дисертацій.

Перспективи подальших досліджень. До перспективних напрямів досліджень даної проблематики ми відносимо створення і наукове обґрунтування технологічного забезпечення механізмів підвищення кваліфікації, що передбачені положеннями Закону України «Про освіту».

Список використаних джерел

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ков-басюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – Київ : НАДУ, 2010. – 820 с

2. Лунячек В. Е. Підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування: соціально-гуманітарний аспект/ В. Е. Лунячек // Вісник державної служби України. – 2013. – № 1. – С. 46-51.

3. Лунячек В. Е. Післядипломна педагогічна освіта: чи потрібна нова модель розвитку? [Електронний ресурс] / В. Е. Лунячек // Освітня політика : портал громадських експертів. – Режим

доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/588-pislyadiplomna-pedagogichna-osvita-chi-potribna-nova-model-rozvitku>

4. Лунячек В. Е. Професійний розвиток вчителя: нові можливості, які відкриває Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс] / В. Е. Лунячек. // Освітня політика : портал громадських експертів. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/1085-profesijnij-rozvitok-vchitelya-novi-mozhливosti-yaki-vidkrivae-zakon-ukrajini-pro-osvitu>

5. Лунячек В. Е. Трансфер технологій як складова процесу підвищення кваліфікації керівників освіти / В. Е. Лунячек // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. Вип. 52-53 / Укр. інж.-пед. акад. – Харків : [б. в.], 2016. – С. 201-210.

6. Про загальну середню освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 13 травня 1999 року № 651-XIV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/651-14>

7. Про освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>

8. Українсько-англійський навчальний словник з педагогіки / Н. М. Авшенюк, Ю. З. Прохур. – Київ : Педагогічна думка, 2013. – 512 с.

9. Чернишов О. Моделювання післядипломної педагогічної освіти на засадах неперервності професійного розвитку / О. Чернишов, Е. Соф'янец // Рідна школа. – 2011. – № 4-5. – С. 14-19.

References.

1. Surmin, YuP, Bakumenko, VD & Mykhnenko, AM 2010, *Entsyklopedychnyy slovnyk z derzhavnoho upravlinnya*, [Encyclopedic Dictionary of Public Administration] Natsionalna akademiya derzhavnoho upravlinnya, Kyiv.

2. Lunyachek, VE 2013, 'Pidvyshchennya kvalifikatsiyi derzhavnykh sluzhbovtiv, posadovykh osib mistsevoho samovryaduvannya: sotsialno-humanitarnyy aspekt', [Improvement of qualification of civil servants, local self-government officials: social and humanitarian aspect] *Visnyk derzhavnoyi sluzhby Ukrainy*, no. 1, pp. 46-51.

3. Lunyachek, VE 2016, 'Pislyadiplomna pedahohichna osvita: chy potrebna nova model rozvytku?', [Postgraduate Pedagogical Education: Do I Need a New Development Model?] *Osvitnya polityka : portal hromadskykh ekspertiv*, <<http://education-ua.org/ua/articles/588-pislyadiplomna-pedagogichna-osvita-chi-potribna-nova-model-rozvitku>>.

4. Lunyachek, VE 2017, 'Profesijnnyy rozvytok vchytelya: novi mozhlyvosti, yaki vidkryvaye Zakon Ukrainy Pro osvitu', [Teacher Professional Development: New Opportunities Opened by the Law of Ukraine "About Education"] *Osvitnya polityka : portal hromadskykh ekspertiv*, <<http://education-ua.org/ua/articles/1085-profesijnij-rozvitok-vchitelya-novi-mozhливosti-yaki-vidkrivae-zakon-ukrajini-pro-osvitu>>.

5. Lunyachek, VE 2016, 'Transfer tekhnolohiy yak skladova protsesu pidvyshchennya kvalifikatsiyi kerivnykiv osvity', [Technology transfer as part of the process of raising the skills of education managers] *Problemy inzhenerno-pedahohichnoyi osvity*, Ukrayinska inzhenerno-pedahohichna akademiya, Kharkiv, iss. 52-53, pp. 201-210.

6. Verkhovna Rada Ukrainy 1999, *Zakon Ukrainy Pro zahalnu serednyu osvitu vid 13 travnya 1999 roku no. 651-XIV*, [About general secondary education: Law of Ukraine dated May 13, 1999 No. 651-XIV.] <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/651-14>>.

7. Prezent Ukrainy 2017, 'Zakon Ukrainy Pro osvitu vid 05.09.2017 r. no. 2145-VIII', *Osvita.UA*, <<http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>>.

8. Avshenyuk, NM & Prokhur, YuZ 2013, *Ukrayinsko-anhliyskyi navchalnyy slovnyk z pedahohiky*, [About education: Law of Ukraine dated September 5, 2017 № 2145-VIII] Pedahohichna dumka, Kyiv.

9. Chernyshov, O & Sofyants, E 2011, 'Modelyuvannya pislyadiplomnoyi pedahohichnoyi osvity na zasadakh neperervnosti profesijnnoho rozvytku', [Modeling of postgraduate pedagogical education on the basis of continuity of professional development] *Ridna shkola*, no. 4-5, pp. 14-19.

Стаття надійшла до редакції 30.09.2017р.