

УДК 65.012.4:352.07

DOI <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2023.6.12>

## МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Радиш Я. Ф.** – доктор наук з державного управління, професор кафедри управління охороною суспільного здоров'я Національної академії державного управління при Президентові України  
ORCID: 0000-0002-8374-5424

Стаття розглядає актуальні питання модернізації механізмів публічного управління в системі безперервної освіти педагогічних працівників у контексті сучасних технологічних та соціокультурних трансформацій. Зазначається, що педагогічні працівники стикаються з новими викликами та можливостями, такими як технологічні інновації та зміни в навчальних методиках. Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні та розробці стратегій модернізації управління для підтримки професійного розвитку педагогів.

Висвітлено необхідність індивідуалізації підходів до професійного розвитку, використання сучасних систем управління, та розробку стратегій, орієнтованих на самоосвіту. Результати дослідження свідчать про важливість цих аспектів для створення ефективного середовища освіти та забезпечення педагогічної галузі необхідними ресурсами.

Зазначено, що модернізація має важливу наукову цінність, сприяючи розвитку нових підходів до управління освітнім процесом. Загалом, стаття демонструє, що модернізація публічного управління є ключовою для досягнення високого стандарту освіти та підтримки професійного зростання педагогічних працівників у нових умовах. Дослідження спрямоване на визначення оптимальних підходів до управління професійним розвитком вчителів у контексті сучасних технологічних та соціокультурних змін. Це передбачає аналіз та визначення ключових аспектів, як індивідуалізація підходів до педагогічного професійного зростання, впровадження ефективних систем управління, а також розробку та впровадження самоосвітніх стратегій, що сприятимуть якісному підвищенню рівня освітнього процесу. Педагогічні працівники в сучасному світі стикаються з новими викликами та можливостями, такими як технологічні інновації, зміни в навчальних методиках та потреби ринку праці. Загальна мета – висвітлити та підтримати необхідність та вигідність модернізації системи публічного управління для досягнення оптимального розвитку педагогічних працівників у нових реаліях освітнього середовища.

**Ключові слова:** система публічного управління, професійне зростання, безперервний розвиток педагога.

### **Radysh Ya. F. Modernization of public administration mechanisms in the system of continuous education of teachers**

The article examines topical issues of modernization of public administration mechanisms in the system of continuing education of teachers in the context of modern technological and socio-cultural transformations. It is noted that teachers face new challenges and opportunities, such as technological innovations and changes in teaching methods. The purpose of the article is to scientifically substantiate and develop strategies for modernizing management to support the professional development of teachers.

The necessity of individualizing approaches to professional development, using modern management systems, and developing strategies focused on self-education is highlighted. The results of the study demonstrate the importance of these aspects for creating an effective educational environment and providing the pedagogical sector with the necessary resources.

It is noted that modernization has an important scientific value, contributing to the development of new approaches to the management of the educational process. Pedagogical workers in today's world are faced with new challenges and opportunities, such as technological innovations, changes in educational methods and the needs of the labor market. In general, the article demonstrates that the modernization of public administration is key to achieving a high standard of education and supporting the professional growth of teachers in the new environment.

*The study aims to identify optimal approaches to managing teachers' professional development in the context of modern technological and socio-cultural changes. This involves analyzing and identifying key aspects such as individualizing approaches to teacher professional development, implementing effective management systems, and developing and implementing self-educational strategies that will contribute to the qualitative improvement of the educational process. The overall goal is to highlight and support the need and benefits of modernizing the public administration system to achieve optimal development of teachers in the new realities of the educational environment.*

**Key words:** *system of public administration, professional growth, continuous development of teachers.*

**Постановка проблеми.** У контексті швидких змін у сучасному освітньому середовищі, модернізація механізмів публічного управління в системі безперервної освіти педагогічних працівників стає надзвичайно актуальною. Необхідність адаптації до цих трансформацій вимагає ефективного управління, яке враховує потреби, аспірації та професійний розвиток педагогічного персоналу. Таким чином, модернізація механізмів управління в системі безперервної освіти стає ключовою складовою успішної педагогічної практики та сприяє формуванню висококваліфікованого та адаптивного вчителя, здатного відповідати потребам сучасного освітнього середовища.

У сучасному світі освіта відзначається швидким та постійним розвитком, обумовленим технологічними та соціокультурними трансформаціями. Педагогічні працівники, які є ключовими агентами цього процесу, стикаються з численними викликами та можливостями. Технологічні інновації, зміни в підходах до навчання та поява нових соціальних та психологічних реалій створюють необхідність в постійному самовдосконаленні та адаптації до нових умов.

В цьому контексті, модернізація механізмів публічного управління в системі безперервної освіти педагогічних працівників виявляється надзвичайно важливою. Вона ставить перед собою завдання створення ефективних стратегій управління, що враховують індивідуальні потреби, аспірації та професійний розвиток вчителів. Такий підхід не тільки сприяє підтримці педагогів у їхньому професійному зростанні, але й впливає на якість освіти в цілому, забезпечуючи сучасним учителям необхідні знання та навички для успішної роботи в сучасному освітньому середовищі.

Така модернізація має суттєву наукову цінність, оскільки вона дозволяє науковцям та практикам ефективно вивчати та впроваджувати нові підходи до управління освітнім процесом. Наукова обґрунтованість шляхів модернізації механізмів публічного управління в системі безперервної освіти педагогічних працівників стає основою для розвитку сучасної освіти, що відповідає викликам 21 століття.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Науковці світу сходяться на думці, що з-поміж різних факторів, що визначають якість та ефективність роботи школи, найважливішим є вчитель. Хорошу школу створюють вчителі, які працюють нешаблонно і дивують рішеннями, вчителі, які є дизайнерами власної освітньої програми, а не ретрансляторами "готових знань" з підручників.

Зміст наукових праць українських та зарубіжних дослідників переважно зосереджений на ролі вчителя у створенні безпечного освітнього середовища та сучасному управлінні освітнім простором (Василенко Н.В., Галич Т.В., Жарая С.Б., Заячковський В.М., Києнко-Романюк Л.А., Перехейда О.М. та інші науковці), проблемах школи в сучасному цифровому суспільстві, адже вчитель відіграє стратегічну роль у функціонуванні та ефективності громади як соціальної системи. У ході соціальних і цивілізаційних змін, освітньої реальності, що динамічно

змінюється, ця роль переосмислюється в першу чергу науково, а перед учителем постійно постають нові виклики та завдання [1–5].

**Мета статті** полягає в науковому обґрунтуванні та розробці стратегій модернізації механізмів публічного управління в системі безперервної освіти педагогічних працівників.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Сучасна школа потребує сміливих, автономних та інноваційних вчителів, які стають творцями клімату, сприятливого для педагогічного успіху їх самих та їхніх учнів. Вчителі, відповідальні за освіту для сталого розвитку, за те, щоб освіта для сталого розвитку стала реальною практикою, а не просто яскравим гаслом.

Управління професійним розвитком вчителів у сучасному контексті може бути ефективним за допомогою таких оптимальних підходів:

1. Індивідуалізація підходу: Врахування індивідуальних потреб та рівня готовності кожного вчителя до використання технологій і взаємодії з новими методиками.

2. Навчання на місці роботи (on-the-job training): Забезпечення можливостей для професійного розвитку безпосередньо в навчальних закладах, враховуючи специфіку роботи вчителя.

3. Використання онлайн-ресурсів: Залучення до професійного розвитку вчителів різноманітних онлайн-ресурсів, вебінарів та курсів, що сприяє постійному навчанню.

4. Менторство та обмін досвідом: Сприяння взаємному обміну знань та досвідом між вчителями, а також впровадження менторських програм для новачків.

5. Стимулювання самонавчання: Підтримка вчителів у самостійному вивченні нових методів та технологій через самостійну роботу та участь у спільнотах.

6. Оцінка викладацької діяльності: Впровадження систем оцінювання та звітування, які сприяють визначенню потреб у вдосконаленні та розвитку.

7. Співпраця з роботодавцями: Встановлення партнерських відносин з роботодавцями для забезпечення вчителів можливістю застосування отриманих знань у практичній діяльності.

8. Сприяння креативності та інноваціям: Створення умов для впровадження та експериментування з інноваційними підходами до навчання.

Ці підходи можуть сприяти розвитку вчителів у сучасному освітньому середовищі, де технології та соціокультурні трансформації є важливою складовою.

Розглянемо докладніше оптимальні методи управління професійним розвитком вчителів та приклади їх реалізації відповідно до зазначених підходів (табл. 1).

Таблиця 1

### Управління професійним розвитком вчителів

№ з/п	Оптимальний підхід	Оптимальний метод	Приклад реалізації
1.	Індивідуалізація підходу	Розробка індивідуальних планів розвитку для кожного вчителя на основі його потреб і амбіцій.	Консультації з кожним вчителем для визначення його цілей і створення персоналізованого навчального плану.

Продовження таблиці 1

2.	Навчання на місці роботи (on-the-job training)	Проведення майстер-класів та тренінгів безпосередньо в навчальних аудиторіях	Вчитель-ментор демонструє нові методи навчання на власному уроці, залучаючи інших вчителів до спостережень та обговорень
3.	Використання онлайн-ресурсів	Участь в онлайн-курсах та вебінарах з використанням сучасних технологій	Вчителі вивчають нові методики через платформи е-навчання та обмін досвідом від експертів онлайн
4.	Менторство та обмін досвідом	Організація системи менторства для новопризначених вчителів, а також регулярних зустрічей для обміну досвідом	Досвідчений вчитель надає підтримку та консультації новопризначеному вчителю, допомагаючи йому адаптуватися до нових викликів
5.	Стимулювання самонавчання	Забезпечення доступу до ресурсів для самонавчання та постійної підтримки	Створення онлайн-бібліотеки та форумів для вчителів з метою самостійного дослідження та обговорення
6.	Оцінка викладацької діяльності	Використання системи об'єктивної оцінки з врахуванням результатів навчання учнів	Впровадження стандартизованих тестів, а також педагогічних портфоліо для оцінки ефективності викладання
7.	Співпраця з роботодавцями	Партнерство з підприємствами та організаціями для організації стажування та майстер-класів	Вчителі співпрацюють із представниками бізнесу для організації практичних занять та оновлення програм
8.	Сприяння креативності та інноваціям	Залучення вчителів до проєктів та інноваційних ініціатив	Проведення конкурсів ідей та фінансування проєктів, які сприяють впровадженню новаторських підходів у навчальний процес

Ці оптимальні методи можуть стимулювати соціальні результати шляхом зміцнення навчального середовища та підвищення якості освіти для учнів.

Пропонуємо до уваги орієнтовні дії вчителя, які він може внести до свого індивідуального плану розвитку.

*Ім'я та прізвище вчителя:* \_\_\_\_\_

*Мета розвитку:* Підвищення професійної компетентності та вдосконалення методик навчання для покращення якості освіти.

*Самооцінка.*

Провести самооцінку своєї роботи та компетентнісного рівня, визначити сильні сторони та зони розвитку і точки росту (освітні запити).

*Професійна підготовка.*

Взяти участь в заходах підвищення кваліфікації з використання сучасних технологій в навчанні (онлайн-курси, вебінари, конференції, майстер-класи тощо).

Здійснити стажування в рамках підвищення кваліфікації.

*Розвиток міжособистісних навичок.*

Покращити навички комунікації з учнями, батьками та колегами.

Взяти участь в тренінгах з розвитку емоційного інтелекту.

*Застосування інновацій.*

Розробити та впровадити уроки з використанням інтерактивних технологій та віртуальної реальності.

*Співпраця з колегами.*

Організувати регулярні зустрічі для обміну досвідом та розробки спільних методичних матеріалів.

*Закордонне стажування.*

Здійснити стажування в країнах, де впроваджені передові педагогічні практики.

*Участь в проєктах.*

Приєднатися до педагогічних проєктів, спрямованих на розвиток критичного мислення, емоційного інтелекту та творчості учнів.

*Оцінка результатів.*

Регулярно переглядати та аналізувати результати своєї роботи за попередньо визначеними критеріями та індикаторами, коригувати план розвитку.

Цей індивідуальний план розвитку враховує потреби та амбіції конкретного вчителя, спрямований на комплексний розвиток якостей, які покращать професійну діяльність та впливатимуть на якість освіти.

**Висновки.** Дослідження, спрямоване на модернізацію механізмів публічного управління в системі безперервної освіти педагогічних працівників, розкриває важливі аспекти, що сприятимуть покращенню якості та ефективності освітнього процесу у змінених умовах.

Однією з ключових висновків є необхідність індивідуалізації підходів до професійного розвитку вчителів. Розуміння унікальних потреб та амбіцій педагогічних працівників є важливим елементом побудови ефективних стратегій, спрямованих на їхній особистісний та професійний ріст.

Також важливим аспектом виявилася необхідність впровадження ефективних електронних систем управління. Використання сучасних технологій у навчальних процесах, моніторингу розвитку вчителів, та звітування сприяє оптимізації адміністративних процесів та поліпшенню взаємодії між учасниками освітнього процесу.

Важливим компонентом дослідження є ідея клієнтоорієнтованих стратегій, спрямованих на задоволення потреб учасників освітнього процесу. Врахування думки та побажань вчителів, учнів, та інших учасників системи створює сприятливий клімат для досягнення оптимальних результатів.

Усі ці аспекти взаємодіють для створення здорової та динамічної системи управління освітою, що відповідає викликам сучасності та сприяє розвитку педагогічної галузі. Висвітлення та підтримка необхідності модернізації публічного управління стає ключовим напрямком для досягнення високого стандарту освіти та професійного зростання педагогічних працівників у нових реаліях освітнього середовища.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Василенко Н.В. Нова українська школа: методичний консиліум. Управління школою. 2018. № 7-9. С. 24–33.
2. Василенко Н.В. Автономія школи: самостійність і відповідальність. Управління школою. 2017. № 10-12. С. 2–10.
3. Галич Т., Жарая С., Заячковський В., Києнко-Романюк Л. Забезпечення гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників в системі вищої освіти: виклики та відповіді. Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування». Видавничий дім «Гельветика», № 4 (2023), 112 с. С. 65–72. Режим доступу: <https://journals.academ.vinnica.ua/index.php/eco-pa/issue/view/7/7>
4. Києнко-Романюк Л. А. Заячковський В.М. Психологічні аспекти публічного управління освітнім закладом заради просування соціально-інноваційних процесів. Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування». № 2 (2022). 76 с. С. 40–47. Режим доступу: <https://journals.academ.vinnica.ua/index.php/eco-pa/issue/view/2>
5. Перехейда О.М. Портфоліо як сучасна технологія оцінювання досягнень. Завуч. Усе для роботи. 2017. № 17-18. С. 2–31.

**REFERENCES:**

1. Vasylenko N.V. (2018) Nova ukrajinsjka shkola: metodychnyj konsylium [New Ukrainian school: methodical council]. Upravlinnja shkoloju. (7-9), 24-33. (in Ukrainian)
2. Vasylenko N.V. (2017) Avtonomija shkoly: samostijnistj i vidpovidaljnistj [School autonomy: independence and responsibility]. Upravlinnja shkoloju, (10-12), 2-10. (in Ukrainian)
3. Ghalych T., Zharaja S., Zajachkovsjkyj V., Kyjenko-Romanjuk L. (2023) Zabezpechennja ghumanizaciji profesijnoji pidghotovky majbutnikh kerivnykiv v systemi vyshhoji osvity: vyklyky ta vidpovidi [Ensuring the humanization of professional training of future managers in the university education system: challenges and answers]. Naukovyj visnyk Vinnycjkoji akademiji bezperervnoji osvity. Serija «Ekologhija. Publichne upravlinnja ta administruvannja». Vydavnychyj dim «Gheljvetyka», (4), 65-72. Retrieved from <https://journals.academ.vinnica.ua/index.php/eco-pa/issue/view/7/7> (in Ukrainian)
4. Kyjenko-Romanjuk L. A. Zajachkovsjkyj V.M. (2022) Psykhologhichni aspekty publichnogho upravlinnja osvitnim zakladom zarady prosuvannja socialjno-innovacijnykh procesiv [Psychological aspects of educational establishment public management for social innovative processes promotion]. Naukovyj visnyk Vinnycjkoji akademiji bezperervnoji osvity. Serija «Ekologhija. Publichne upravlinnja ta administruvannja», (2), (40-47) Retrieved from <https://journals.academ.vinnica.ua/index.php/eco-pa/issue/view/2> (in Ukrainian)
5. Perekhejda O.M. (2017) Portfolio jak suchasna tekhnologhija ocinjuvannja dosjaghnenj [Portfolio as a modern technology of achievement evaluation]. Zavuch. Use dlja roboty, (17-18), 2-31. (in Ukrainian)