



УДК 378.091.212:005.963



Білик Н. І.

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**А** Представлена проєктивна модель розвитку регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації, яка направлена на виявлення та задоволення індивідуальних освітніх потреб педагогічних працівників. Ця модель визначає гнучкість і різноманітність форм, широкий спектр програм підвищення кваліфікації для різних цільових груп, ефективне використання досвіду і потенціалу інноваційних установ освіти і кращих педагогічних працівників, систему взаємодії з педагогічними установами регіону: педагогічними ВНЗ I–IV р. а.; районними (міськими) науково-методичними центрами; міськими, районними методичними кабінетами; обласними, районними та шкільними методичними об'єднаннями педагогічних працівників.

**Ключові слова:** моделювання; проєктивна модель; регіональна освітня система; підвищення кваліфікації педагогічних працівників

**Актуальність проблеми.** Розглядаючи системні зміни, що з'явилися у рамках реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [3], виділяємо такі ж вимоги, що існують нині, й до регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників (РОС ПКПП), а саме: адекватне й гнучке реагування на швидкі зміни в освіті, запити освітніх установ, педагогічних колективів й окремих педагогічних працівників; відкритість системи професійної перепідготовки та ПКПП і наявність ефективних механізмів впливу споживачів на якість освітніх послуг, що надаються; переважання програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, що спрямовані на компетентісно зорієнтований підхід до їхнього освоєння, що дозволяє оволодівати ефективними способами вирішення завдань розвивальної професійної діяльності; наявність механізмів для забезпечення індивідуалізації післядипломної педагогічної освіти; наявність у РОС ПКПП механізмів ефективного використання інноваційного потенціалу педагогічних працівників і керівників-практиків, які є лідерами освіти, для підвищення ефективності підготовки кадрів; наявність адекватного зв'язку підвищення кваліфікації з атестацією педагогічних працівників.

**Мета статті:** розглянути проєктивну модель РОС ПКПП як додаткову професійну освіту, що направлена на оновлення професійних знань фахівців, удосконалення їхніх ділових якостей, оновлення теоретичних і практичних знань фахівців у зв'язку з підвищенням вимог до рівня кваліфікації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проб-

лема створення централізованої системи науково-методичної підтримки підвищення кваліфікації педагогічних працівників у регіонах потребує адаптивного характеру управління проєктуванням педагогічної дії. Тому адаптивно-педагогічне проєктування регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників розглядаємо не лише як мету, а як певний проміжний результат [1; 5].

Управління адаптивно-педагогічним проєктуванням РОС ПКПП базується на існуючих наукових концепціях учених-дослідників про: теорію та практику післядипломної педагогічної освіти і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (В. Бондар, Т. Вакуленко, А. Вознюк, Л. Даниленко, В. Дивак, А. Зубко, Н. Клокар, С. Крисюк, А. Кузьмінський, В. Олійник, Л. Покроєва, Н. Протасова, В. Пуцов, В. Семиченко, Т. Сущенко, Н. Чепурна та ін.); управління регіональною освітньою системою (І. Бадаян, Н. Білик, В. Докучаєва, Н. Жуковицька, Н. Калина, В. Новиков, В. Пилев, М. Романенко, С. Рамазанов, Л. Сігаєва, Т. Сорочан, Г. Швецова та ін.); проєктування й моделювання освітніх систем (М. Алексєєв, М. Бригадир, А. Євтодюк, В. Маслов та ін.) тощо.

Крім того, теоретичний концепт нашого дослідження становлять ідеї та наукові узагальнення про: тенденції неперервності освіти (Т. Десятов, Е. Заїр-Бек, В. Олійник, Н. Протасова, М. Романенко, В. Семиченко, С. Сисоєва, Л. Сігаєва та ін.); функціонування й регіоналізацію освітніх систем (Т. Гусєва, Т. Єрмакова та ін.); теорії управління освітніми системами на регіональному рівні (О. Боднар, Н. Боритко, О. Лебедев, В. Но-

вак, В. Новиков, О. Пастовенський та ін.); концепції управління освітніми системами і процесом навчання (О. Галус, К. Гнезділова, М. Гриньова, Л. Калініна, Л. Кравченко, В. Кукушкін, О. Лебедєв, В. Пikelьна, З. Рябова, І. Соколова, О. Удод, Д. Хохлова, Т. Шамова та ін.); теорії педагогічного (В. Безпалько, Л. Богославець, Д. Галліулін, І. Колесникова, В. Костіна та ін.) та адаптивного (О. Ісаєва, Ф. Шагеева та ін.) проектування тощо.

**Виклад основного матеріалу.** Багатоаспектність проблеми дослідження зумовлює потребу моделювання процесу розвитку РОС ПКПП.

За словником П. Степанова, моделювання є «методом дослідження об'єктів та явищ за допомогою їх умовних образів, аналогів» [6, с. 89]. За В. Масловим, головна мета моделювання – це створення робочого аналогу, максимально наближеного до наявного оригіналу або його мисленнєвого уявного відображення у певній сфері словесній, графічній, об'ємній, статичній, динамічній тощо. Продуктом моделювання є модель, до якої ставляться такі вимоги: цілеспрямованість (відповідність мети завданням, шляхам, засобам та умовам, визначеним для моделюваної системи), щільність структури (відображення конкретних зв'язків між головними параметрами та структурними складовими моделі, розкриття ієрархічності та послідовності структурних взаємозв'язків системи, їх призначення), зрозумілість (розроблена модель повинна бути зрозумілою всім, як учасникам експериментального дослідження, так і тим, хто цікавиться ним) [2, с. 15].

При моделюванні дотримуємося трьох загальних принципів: відповідності моделі оригіналу (не довільна, волюнтаристська побудова, а така, що відповідає освітнім реаліям); екстраполяції модельної інформації (можливості перенесення інформації з моделі на реальний педагогічний процес); верифікації модельної інформації (перевірки адекватності моделі в педагогічному досвіді) (І. Новик, В. Садовський) [4].

Процес моделювання має потужну евристичну силу, спонукає педагогічних працівників до постійного вдосконалення у міжатакційний період. Відповідно до Концепції управління адаптивно-педагогічним проектуванням РОС ПКПП [1] нами розроблено авторську проєктивну модель розвитку чинної системи (далі – проєктивна модель) (рис. 1).

Проєктивна модель виражається у двох основних формах: вербальній, описова (проєкт, де висвітлюються основні його етапи та контури його перебігу); візуальній, зображувальній (рисунок, що пояснює педагогічний задум). За ступенем насиченості інформації проєктивна модель є стислою (відображені тільки найсуттєвіші компоненти змісту). Це віртуальний об'єкт, адже педагогічна практика надзвичайно динамічна, мінлива, а педагогічні працівники як суб'єкти навчального процесу здатні вносити в розвиток РОС ПКПП значні корективи, в т. ч. й абсолютно непередбачувані.

Наша проєктивна модель РОС ПКПП має таку структуру: цілі розвитку, три взаємопов'язаних блоки (керуючий, керований, адаптивно-проєктив-

ний), які включають вектори розвитку, моніторинг та очікувані результати.

Цілепокладання і планування – невід'ємні функції управлінської діяльності, які між собою тісно взаємопов'язані. Цілепокладання передбачає ефективний розвиток професіоналізму та професійної майстерності педагогічних працівників у РОС ПКПП і включає мету та завдання.

Вимоги до цілей наступні: аналітична основа; актуальність; напруженість і реальність; конкретність; узгодження і прийняття мети всіма учасниками їх подальшої реалізації тощо.

Мета: забезпечити мобільне реагування на зміни, що відбуваються в освіті, здійснювати випереджувальну підготовку педагогічних працівників, забезпечувати швидке й ефективне впровадження освітніх ініціатив у практику, враховувати вимоги виконавчої та законодавчої влади різних рівнів, очікування споживачів її послуг, специфіку регіону.

Завдання: стимулювати цілеспрямоване неперервне зростання професійної майстерності педагогічних працівників РОС; поширювати інноваційний педагогічний досвід; розвивати інформаційно-освітній простір регіону; вдосконалювати управлінські рішення у галузі післядипломної освіти; здійснювати модернізацію РОС ПКПП.

Вважаємо, що напрямами модернізації РОС ПКПП, тобто перспективами її розвитку, є: реформування системи її фінансово-економічного забезпечення; модифікація проєктивної моделі розвитку ПКПП регіону у напрямі її децентралізації; визначення вимог до організації та здійснення освітнього процесу, направлено на індивідуалізацію програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників; формування регіонального моніторингу стану системи ПКПП; формування нового порядку підсумкової атестації педагогічних працівників, які пройшли підвищення кваліфікації.

Етапи управління розвитком РОС ПКПП: I – творчо-пошуковий; II – тренувально-розвивальний; III – результативно-прогресуючий.

За рис. 1 видно, що проєктивна модель включає 6 векторів (V) розвитку РОС ПКПП: V-1 – «Нормативно-правова база»; V-2 – «Оптимізація структури та управління адаптивно-педагогічним проектуванням РОС ПКПП»; V-3 – «Пріоритетні завдання і шляхи розвитку РОС ПКПП»; V-4 – «Стратегічні підходи у РОС ПКПП»; V-5 – «Зміцнення інфраструктури навчального закладу ППО»; V-6 – «Форми здійснення підвищення кваліфікації педагогічних працівників»; моніторинг управління розвитком професіоналізму педагогічних працівників; очікувані результати.

Усі структурні елементи входять до трьох блоків (керуючий, керований та адаптивно-проєктивний), які між собою тісно взаємопов'язані. Законмірність взаємоадаптації керуючої і керованої підсистем виявляється в тому, що керуюча підсистема, яка включає вектор V-1 – закони, програми, концепції, положення, проєкти (Департаменту освіти і науки, Міністерства освіти і науки України, навчального закладу післядипломної педагогічної освіти тощо), приймаючи управлін-

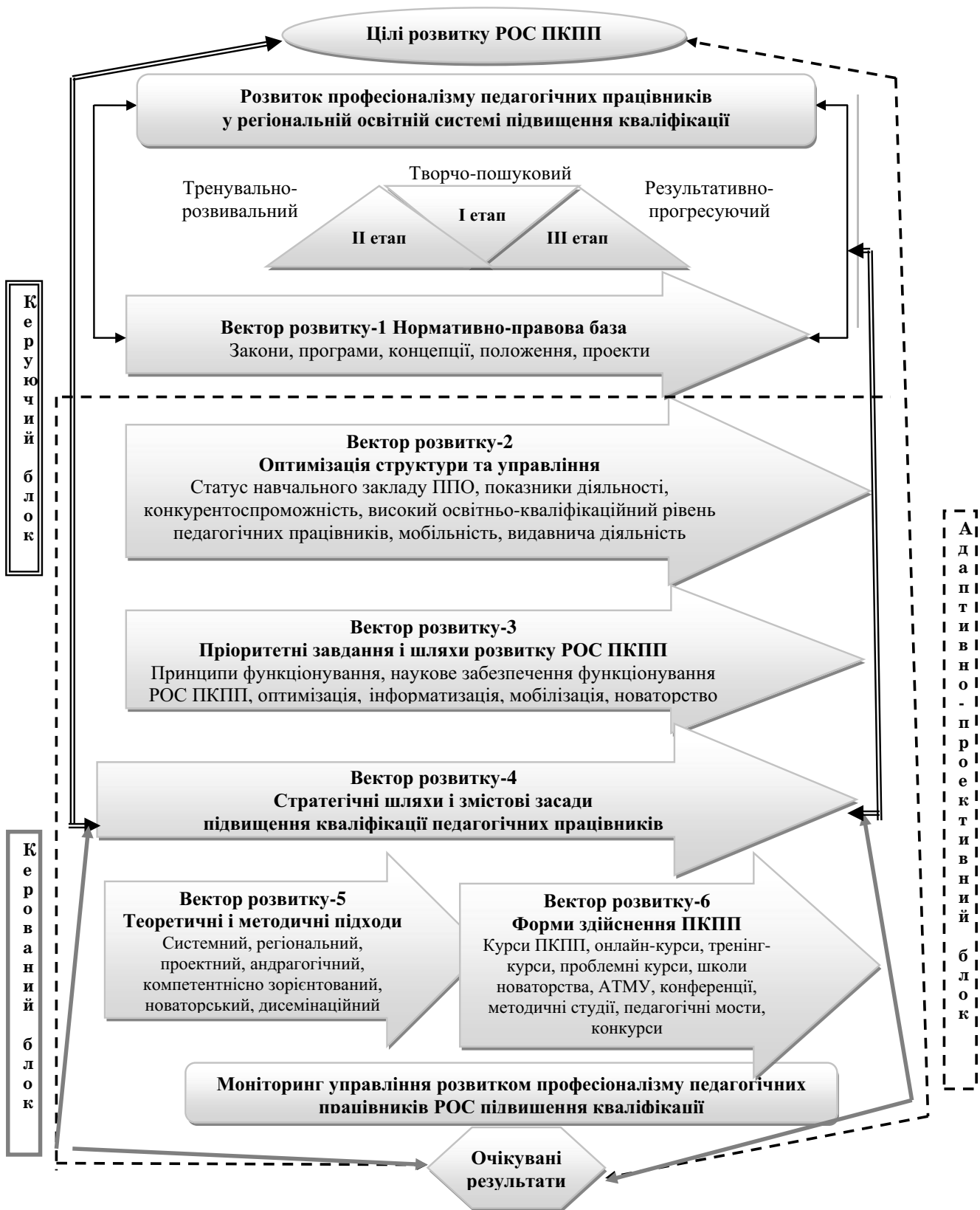


Рис. 1. Проективна модель розвитку РОС ПКПП

ські рішення, враховує особливості, можливості та реальну спрямованість активності керованої підсистеми (дошкільні, загальноосвітні, позашкільні, професійно-технічні, вищі навчальні заклади, учні, педагогічні працівники, батьки), забезпечуючи реалістичність висунутих завдань. Одночасно керована підсистема, сприймаючи завдання, орієнтує свою діяльність на їхнє виконання, адаптуючи індивідуальні інтереси до державно-суспільних і ринкових, які «закладені» у завданнях. При необхідності здійснюється поєднання функцій керівників і підлеглих як для забезпечення реалістичності висунутих завдань, так і для досягнення спільної мети. Наприклад, спільно визначаються вимоги до діяльності різних освітніх закладів і навчальних закладів ППО, учнів, педагогічних працівників, або проводиться взаємокоригування цільових функцій для виконання певного завдання. При цьому встановлюється прямо пропорційний зв'язок між оптимальністю взаємодії керуючої і керованої підсистем та їхньою функціональною взаємовідповідністю, що забезпечує ефективність розвитку РОС ПКПП. Якщо ці впливи спонтанні, рух системи хаотичний, зумовлює вільний розвиток. Якщо впливи впорядковані, рух системи спрямовується у певному напрямі, що забезпечує спрямований розвиток. Якщо впорядкування здійснюється ззовні, має місце адміністративне управління, результатом якого є запрограмований примусовий розвиток. Якщо впорядкування здійснює сама система (людина, організація), має місце самоуправління, результатом якого є спрямований саморозвиток, усвідомлено запрограмований, узгоджений із усіма зацікавленими сторонами. Адаптивно-проектний блок включає спроектовані вектори розвитку (V-2, V-3, V-4, V-5, V-6) та їхню адаптацію до умов регіону та моніторинг управління розвитком професіоналізму педагогічних працівників регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації.

Управління адаптивно-педагогічним проектуванням завжди спрямоване на узгодження діяльності взаємодіючих підструктур (керуючої і керованої підсистем) і характеризується подвійним проходженням інформації через ці структури (спочатку соціальної, що рухається знизу, і нормативної, що рухається зверху, потім узгодженої, яка унормовується і відправляється до всіх суб'єктів діяльності соціальної системи) для уточнення завдань, поточного внесення змін у плани, програми дії і забезпечення їх якісного виконання.

Закономірність моніторингового супроводу взаємодії керуючої і керованої підсистем та їх рефлексивного розвитку. Прогресивний розвиток РОС ПКПП характеризується висхідним шляхом, який забезпечує її перехід із нижчого рівня на вищий рівень організації. При цьому розвиток РОС ПКПП у горизонтальному шарі будь-якого рівня можливий до тих пір, поки система не опанує весь вільний простір. Після цього РОС ПКПП необхідно перейти на вищий рівень, щоб продовжити свій розвиток. Її перехід на вищий рівень змінює її якісний, а продовження розвитку в новому горизонті – її кількісний стан. Це прогресивний шлях розвитку. Якщо за будь-яких умов у РОС ПКПП

припиняється висхідний шлях, її утворюючі сили перетворюються в руйнуючі (система сама себе руйнує). Починається її регрес.

Тому цілісний процес спрямованої самоорганізації потребує супровідного аналізу й оцінювання для прогнозування шляхів подальшого розвитку, який попереджує перехід утворюючої сили в руйнуючу. Здійснюється це за допомогою моніторингових процедур, в освіті – за допомогою освітнього моніторингу, інструментарієм якого є базові кваліметричні субмоделі діяльності учасників організації та здійснення процесу освіти. Моніторинг допомагає вчасно отримувати інформацію щодо змін у показниках діяльності, на основі чого проводиться поточне коригування (або самокоригування) для спрямування розвитку в бажаному напрямі учасників освітнього процесу й РОС ПКПП освіти в цілому. При цьому зовнішній аналіз показників і самоаналіз мають різний результат. У першому випадку це зовнішній управлінський вплив, у другому – це рефлексивний розвиток. Доцільно кооперувати дії керуючої і керованої підсистем у здійсненні освітнього моніторингу. Усвідомлення себе серед інших завжди викликає ефект змагальності й активізує рефлексивний розвиток, що важливо як для керованої, так і для керуючої підсистем. Рефлексивний розвиток має пряму залежність від появи стану неузгодженості між результатами моніторингу й рівнем домагань учасників освітнього процесу. Тому можна стверджувати, що моніторинг (самомоніторинг) діяльності стимулює рефлексивний розвиток.

У контексті нашого дослідження незалежною змінною виступають експериментальні зміни у професійному зростанні педагогічних працівників у післякурсний період, найвищими показниками якого є: високий професіоналізм педагогічних працівників, рівень професійної майстерності педагогічних працівників; рівень організаційної культури творчих педагогічних спільнот регіону.

Базуючись на вищезазначеному, при створенні проективної моделі враховуємо сукупність теоретичних і методичних засад (системного, регіонального, проектного, андрагогічного, компетентісно зорієнтованого, новаторського і дисемінаційного підходів) РОС ПКПП.

Модель процесу навчання дорослих передбачає, що саме той, хто навчається, несе відповідальність за визначення галузі навчання, вибір методів, планування термінів, а також за оцінку результатів. Педагогічний працівник виступає у якості основної «рушійної сили» навчання, тоді як викладач грає роль координатора процесу навчання, «архітектора», який створює нові форми, методи і можливості. Звідси першочерговим стає вирішення завдань посилення адресності підготовки фахівців, максимальної орієнтації на їхні конкретні запити, свободу вибору освітньої траєкторії, темпу її проходження. По суті, проектується, на наш погляд, компетентісно-андрагогічна РОС ПКПП.

Визначаючи вимоги до організації, змісту та здійснення процесу навчання, необхідно враховувати, що відправним моментом навчання дорослих є життєвий і професійний досвід особистості,

який стає джерелом освіти її самої та її колег, наявність освітніх запитів і потреб, прагнення за допомогою навчання вирішити свої життєво важливі проблеми і досягти конкретних цілей, усвідомлення себе у якості самостійної, самокерованої особистості, стремління до реалізації отриманих знань і вмінь. При такому підході важливо, щоб педагогічний працівник був постійно включений до освітнього процесу, який складається зі спеціально організованих окремих, дискретно визначених рівнів, що послідовно розвиваються. Між цими рівнями існують успадковані зв'язки, і інтеграція їх у єдине ціле досягається за допомогою вільної включеності індивіда у різні види неформальної та інформальної освіти, у яких завжди присутнє врахування його інтересів, запитів і потреб, а саме участь педагогічних працівників у школах новаторства, авторських творчих майстернях, спеціальних дослідницьких групах, школах педагогічної майстерності, педагогічних студіях, методичних студіях, творчих групах, педагогічних проектах, професійних педагогічних конкурсах тощо.

Оновлення змісту підвищення кваліфікації здійснюється на підставі підходів, визначених конкретним навчальним закладом ППО (блоково-модульного, кредитно-модульного, андрагогічного, багаторівневого, модульно-персонологічного тощо). Ці заклади можуть застосовувати різні підходи, враховувати, що сьогодні складність навчання дорослих посилюється тим, що всі вони випробували на собі вплив старої педагогічної парадигми, з усіма властивими їй недоліками, такими як: догматичний тип навчання, лекційна форма проведення занять, відрив навчання від життя, переважання технократичного мислення, орієнтація на засвоєння готових знань.

Тому потрібно при розробленні РОС ПКПП формувати замовлення на підвищення кваліфікації та актуалізувати методологічні та концептуально обґрунтовані питання сучасної стратегії розвитку освіти, максимально включити у формування замовлення запити освітніх установ у цілому.

Тенденцією післядипломної педагогічної освіти, що забезпечує її доступність та індивідуалізацію, стає активне використання дистанційних освітніх технологій (дистанційне навчання). За методами організації навчального процесу дистанційне навчання близьке до заочної форми навчання, а по насиченості інтенсивності навчального процесу – до очної.

При формуванні моніторингових досліджень у РОС ПКПП можемо брати за основу наступний комплекс «вхідних (ключових) положень»: діагностика індивідуальних особливостей і професійних утруднень майбутніх слухачів конкретної форми підвищення кваліфікації; аналіз можливостей (рівня, структури) конкретного навчального закладу здійснювати вплив на майбутнього слухача; постійне вивчення стану суб'єкта навчання і фіксації змін, які відбуваються у структурі і рівні його професійної компетентності; визначення рівня індивідуального зростання слухача «на виході»; діагностика успішності професійної діяль-

ності фахівця, який пройшов черговий етап підвищення кваліфікації; встановлення особливостей ефективного функціонування організації, в якій працює фахівець; вивчення міри задоволеності діяльністю організації, що направляла фахівця на підвищення кваліфікації, рівня його професійної діяльності. Моніторингові дослідження у РОС ПКПП мають міждисциплінарний характер, тому інструментарій моніторингу будується на методологічних засадах філософії, соціології, психології, дидактики.

Усе це дозволяє стверджувати, що існують принципи практичного здійснення моніторингових досліджень підвищення кваліфікації, якими є: орієнтація на оптимальність (оптимальне виявлення перешкод професійної діяльності; облік ведучих умов і факторів здобуття оптимального результату); системність – дослідження основних складових системи підвищення кваліфікації у взаємозв'язках і відношеннях зі специфікою функціонування конкретної галузі; опора на індивідуальність – вивчення цінностей, мотивів, потреб, установок і інших індивідуальних особливостей кожного слухача, що представляє конкретну організацію певного регіону; лонгітюдність – вивчення динаміки розвитку особистісно-професійних характеристик слухачів протягом їхньої включеності до конкретного рівня неперервної освіти («пролонговані зрізи»); статичність – визначення реального стану конкретного індивіда й усієї вибірки після чергового етапу підвищення кваліфікації («поточний зріз»); періодичність – проведення дослідження декілька разів, із періодом, обумовленим тривалістю конкретного етапу знаходження слухача як особистості, що навчається; цілісність – отримані дані є необхідним доповненням до результатів інших, зокрема соціально-економічних моніторингових.

Аналізуючи функції та призначення РОС ПКПП, відзначаємо, що вона несе соціокультурну функцію і розглядається як соціально-педагогічна система, зорієнтована на розвиток суспільних систем і громадського виробництва. При цьому система підвищення кваліфікації, будучи педагогічним органом, відповідає за випереджувальну перепідготовку кадрів, за розвиток і зміни мислення та діяльності спеціалістів.

Отже, при побудові проєктивної моделі розвитку РОС ПКПП враховуються ті системні зміни, які відбуваються в системі освіти в цілому, взаємодія із зовнішнім середовищем, методологічні, методичні та теоретичні засади підвищення кваліфікації фахівців та особливості навчання дорослих, враховується, що це не «служба порятунку», яка реагує на перешкоди, що виникають у педагогічних працівників, керівників і управлінців, які пов'язані з наслідками нововведень (завдання розвитку), а «служба», що працює на випередження і що підвищує кваліфікацію педагогічного працівника таким чином, що він може бачити і розуміти завдання розвитку освіти, рефлектувати необхідні зміни своєї власної професійної діяльності, пов'язані із завданнями розвитку, знати механізм цих змін. При цьому в регіональній освітній си-

стемі підвищення кваліфікації вироблена стратегія й на внутрішні зміни педагогічного працівника, тобто на його саморозвиток, самоуправління та самопроекування.

Основними напрямками діяльності навчального закладу післядипломної педагогічної освіти є: організаційне забезпечення післядипломної освіти педагогічних працівників області, координування навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації згідно з розподілом потоків; співпраця з відділами освіти, методичними кабінетами, кафедрами і відділами закладу з питань планування, розробленні концепцій і проєктів щодо організації підвищення кваліфікації; методичне забезпечення РОС ПКПП на рівні навчальних закладів регіону. Співпраця з науковими, академічними, методичними установами й організаціями з питань підготовки програмного забезпечення навчального процесу; надання науково-методичних консультацій районним, міським методичним службам, слухачам курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, іншим педагогічним категоріям; здійснення необхідної підготовчої роботи щодо організації курсів: підготовка документації; створення розкладу занять; попередження лекторського складу; проведення організаційної роботи щодо створення побутових умов для проживання (гуртожиток); забезпечення виконання навчально-тематичного плану курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, контроль за розкладом занять; оформлення курсової документації (журнали, реєстраційні листи, списки для виписки свідоцтв, направлення в гуртожиток, аналітичні матеріали).

**Висновок.** Таким чином, педагогічні працівники є замовниками і споживачами послуг і чекають від РОС ПКПП: мобільності додаткових освітніх програм; ефективності витрат бюджетних коштів; якості надання послуг; комфортності і безпеки умов навчання; доступності та якості інформаційних ресурсів і сервісів і «супутніх послуг» (про-

живання, харчування, культурна складова підвищення кваліфікації).

У таких умовах актуальне розроблення проєктивної моделі розвитку РОС ПКПП, яка мобільно реагує на зміни, що відбуваються в освіті, здійснює випереджувальну підготовку педагогічних працівників, забезпечує швидке й ефективне впровадження освітніх ініціатив у практику, враховує вимоги виконавчої та законодавчої влади різних рівнів, очікування споживачів її послуг, специфіку регіону.

**Перспективою подальших розвідок** передбачаємо, що регіональна освітня система підвищення кваліфікації педагогічних працівників повинна працювати на випередження і реально змінювати освітнє середовище регіону, що впливає на якісні зміни освітніх систем. Змінюється специфіка й змінюються очікування суб'єктів, що визначають її існування (державні й регіональні органи виконавчої та законодавчої влади, які, в т. ч., є замовниками організації післядипломної педагогічної освіти). Специфіка сучасної РОС ПКПП повинна бути чітко пов'язана з принципами, на базі яких вона вибудовується: персоніфікованого фінансування; адресності; конкуренції; індивідуалізації; неперервності.

#### Список використаних джерел

- Білик, Н. І. Теоретичні і методичні засади управління адаптивно-педагогічним проєкуванням регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників : автореф. дис. ... докт. пед. наук : спец.: 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» / Білик Надія Іванівна ; Черкаський нац. пед. ун-т ім. Богдана Хмельницького. – Черкаси : Бізнес-інновац. центр Черкаського нац. пед. ун-т ім. Богдана Хмельницького, 2016. – 40 с.
- Маслов, В. Моделювання педагогічних систем: сутність та технологія / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2013. – № 6. – С. 15–18.
- Национальна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року // Відкритий урок. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [osvita.ua/legislation/other/36322/](http://osvita.ua/legislation/other/36322/).
- Новик, И. Модели в науке : исторические и социокультурные аспекты. Послесловие / И. Новик, В. Садовский // Вартофской М. Модели. Репрезентация и научное понимание. – Москва : Прогресс, 1998. – 506 с.
- Проєкування регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників: система управління освіти в Україні на період до 2021 року. СУЯ відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001-2001 / упор. Н. І. Білик. – Полтава : ПОІПО, 2010. – 302 с.
- Степанов П. В. Словарь-справочник по теории воспитательных систем / П. В. Степанов // Науч.-метод. журн. зам. директ. шк. – 2003. – № 1. – С. 89.

Дата надходження до редакції  
авторського оригіналу: 11.06.2017

**Білик Н. И.** Перспективы развития региональной образовательной системы повышения квалификации педагогических работников.

Представлена проективная модель развития региональной образовательной системы повышения квалификации, которая направлена на выявление и удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей педагогических работников. Эта модель определяет гибкость и разнообразие форм, широкий спектр программ повышения квалификации для различных целевых групп, эффективное использование опыта и потенциала инновационных учреждений образования и лучших педагогических работников, систему взаимодействия с педагогическими учреждениями региона: вузами I-IV уровня аккредитации; районными (городскими) научно-методическими центрами; городскими, районными методическими кабинетами; областными, районными и школьными методическими объединениями педагогических работников.

**Ключевые слова:** моделирование; проективная модель; региональная образовательная система повышения квалификации педагогических работников

**Bilyk N. I.** Prospects for the development of a regional educational system for in-service teachers training.

This paper presents a projective model for the development of the regional educational system of the professional development, which is aimed at identifying and meeting the individual educational needs of educators. This model determines the flexibility and variety of forms, a wide range of skills development programs for various target groups, the effective use of the experience and potential of innovative educational institutions and the best educators, a system of interaction between pedagogical institutions of the region: universities and colleges; District (city) scientific and methodological centers, offices; regional, district and school methodological associations of educators.

**Key words:** modelling; projective model; regional educational system of professional development of educators