

УДК 378.046

JEL D80, D83

DOI 10.32782/2786-765X/2024-6-14

**Нестеренко С.С.**

доктор економічних наук, професор,  
завідувач відділу наукового розвитку міжнародного співробітництва,  
КНДУ «Науково-дослідний інститут  
соціально-економічного розвитку міста»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9090-3470>

**Наголюк О.Є.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
учений секретар,  
КНДУ «Науково-дослідний інститут  
соціально-економічного розвитку міста»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7610-7379>

## ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ, СТРУКТУРА ТА ФУНКЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ

Глобалізація та інформатизація сучасного світу змінюють освітній процес, потребують від педагогічних працівників постійної роботи над удосконаленням викладання, змушують постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації як професійної, так і інформаційної. Це стимулює професійний розвиток педагогів, розширює їхні можливості та підвищує їхню самооцінку як фахівців високого рівня, що мають конкурентні переваги на ринку освітніх послуг. Завдання управління системою підвищення кваліфікації педагогічних працівників за дистанційною формою навчання є складними та багатоплановими. Вони включають забезпечення технічних ресурсів, розвиток цифрових навичок у педагогів, мотивацію до навчання, створення якісного контенту, індивідуалізацію навчання та визнання результатів на рівні освітніх закладів. Вирішення цих проблем дозволить підвищити ефективність дистанційного навчання та забезпечити безперервний професійний розвиток викладачів, що є важливою умовою для розвитку сучасної освітньої системи. У викладеному матеріалі акцентується увага на викликах і суперечностях, які виникають під час освоєння та використання дистанційних технологій для професійного розвитку та в освітній діяльності. На основі аналізу успішного досвіду провідних вітчизняних освітніх закладів, пропонується поступове навчання і заохочення науково-педагогічних працівників до вдосконалення своїх професійних навичок і повного оволодіння інструментами для створення дистанційних курсів. Незважаючи на труднощі, які супроводжують оновлення освітніх процесів, автор висловлює впевненість у перспективності дистанційного навчання як ефективного засобу формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

**Ключові слова:** дистанційне навчання, безперервна освіта, підвищення кваліфікації викладачів, дистанційні курси.

Постановка проблеми. Сучасна освітня система стикається з багатьма викликами, серед яких особливе місце займає необхідність забезпечення безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. У зв'язку з розвитком технологій та збільшенням попиту на дистанційне навчання, постає питання ефективного управління системою підвищення кваліфікації викладачів. Проблема цього питання є багатогранною, адже включає технічні, організаційні, методологічні та мотиваційні аспекти.

Одна з основних проблем впровадження дистанційної форми навчання полягає у відсутності належного технічного забезпечення у деяких регіонах або навчальних закладах. Навіть при тому, що доступ до інтернету сьогодні є більш поширеним, багато

освітніх установ не мають необхідних ресурсів для забезпечення якісного дистанційного навчання, таких як спеціальні платформи, якісні інтернет-з'єднання, комп'ютерне обладнання або необхідні ліцензії на програмне забезпечення. Це створює труднощі як для організації дистанційних курсів підвищення кваліфікації, так і для участі в них педагогічних працівників, які можуть мати обмежений доступ до цих ресурсів.

Мотивація педагогічних працівників до участі в дистанційних курсах підвищення кваліфікації є ще однією серйозною проблемою. Багато викладачів не бачать безпосередньої користі від такого навчання або не мають достатньо часу для участі в курсах через основне навантаження на роботі. Часто курси проводяться без урахування індивідуальних

потреб викладачів, що знижує їхню зацікавленість у навчанні. Важливою проблемою є також оцінка результатів дистанційного навчання. Відсутність систематичного моніторингу та зворотного зв'язку може призвести до того, що процес навчання не матиме реальних позитивних наслідків. Часто викладачі не отримують належної підтримки після закінчення курсів, що ускладнює подальше впровадження отриманих знань у професійну діяльність. Необхідно розробляти ефективні інструменти для оцінки прогресу педагогів під час навчання та після його завершення, щоб гарантувати якість результатів.

Індивідуальний підхід до навчання педагогів також є важливим аспектом проблематики. Наявність різного рівня знань, досвіду та компетенцій серед викладачів вимагає адаптації навчальних програм до потреб кожного учасника. Проте, система підвищення кваліфікації часто не враховує індивідуальних особливостей педагогів, що призводить до недостатньої ефективності курсів. Потрібно впроваджувати персоналізовані траєкторії навчання, які б дозволили викладачам обирати найбільш актуальні для них теми та напрями підвищення кваліфікації.

Педагогічні працівники часто стикаються з проблемою недостатнього визнання їхньої кваліфікації після завершення дистанційних курсів. Якщо отримані знання не визнаються на рівні закладу освіти або не мають реального впливу на професійний розвиток педагога (наприклад, підвищення кваліфікації не призводить до підвищення посад або заробітної плати), це демотивує педагогів. Тому система управління підвищенням кваліфікації має забезпечити зв'язок між результатами дистанційного навчання та кар'єрними можливостями педагогів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За останній час науковці активно обговорюють питання щодо дистанційної освіти, аналізуючи її переваги, недоліки, перспективи та виклики. Серед дослідників, які приділяють цьому значну увагу, варто згадати В.О. Гравіта, Н.І. Клокар, Г.А. Буднікову, А.В. Борбіта.

**Мета статті.** Отже, головною метою є розкриття основних завдань, структуру та функції системи управління підвищенням кваліфікації педагогів за дистанційною формою навчання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Система управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників за дистанційною формою навчання є важливою складовою освітнього процесу в умовах швидкого розвитку технологій та змін у сучасному суспільстві. Підвищення кваліфікації

педагогів забезпечує не тільки вдосконалення професійних компетенцій, але й можливість відповідати новим викликам, які виникають у сфері освіти. Сьогодні дистанційне навчання набуває дедалі більшого значення через свою гнучкість, доступність і можливість навчання без відриву від роботи. Для забезпечення ефективності цього процесу важливо розуміти основні завдання, структуру та функції системи управління підвищенням кваліфікації педагогів за дистанційною формою навчання.

Система управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників за дистанційною формою навчання виконує низку важливих завдань, що сприяють забезпеченню ефективності навчального процесу та розвитку професійних компетенцій педагогів.

**1. Забезпечення доступності навчальних ресурсів.** Дистанційне навчання має надавати педагогам можливість доступу до якісних навчальних матеріалів незалежно від їхнього місцезнаходження. Це завдання полягає в забезпеченні педагогів технічними засобами та платформами, які дозволяють легко підключатися до освітнього процесу та отримувати необхідну інформацію.

**2. Розвиток професійних компетенцій педагогів.** Одним із ключових завдань є розвиток професійних навичок, які дозволяють педагогам впроваджувати інноваційні методи викладання. Це включає ознайомлення педагогів з новітніми педагогічними технологіями, методиками та інструментами, які вони можуть використовувати у своїй роботі.

**3. Підтримка безперервного професійного розвитку.** Система управління повинна забезпечувати безперервний процес навчання, що дозволяє педагогам постійно оновлювати свої знання та вдосконалювати навички. Це особливо важливо у сучасному світі, де нові технології та методики змінюються дуже швидко.

**4. Забезпечення індивідуального підходу до навчання.** Одним із завдань системи є забезпечення можливості для педагогів обирати траєкторію навчання відповідно до своїх потреб та професійних інтересів. Система має надавати варіанти курсів та програм, що відповідають рівню підготовки педагогів і їхнім професійним цілям.

**5. Моніторинг якості та результативності навчання.** Для забезпечення ефективності підвищення кваліфікації важливо здійснювати постійний моніторинг навчальних програм, оцінювати їхню якість та вплив на професійний розвиток педагогів. Це дозволяє вчасно коригувати програму та забезпечувати

відповідність навчальних матеріалів актуальним вимогам.

#### Структура системи управління

Структура управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників є багаторівневою та передбачає комплексну організацію процесів, що забезпечують ефективний професійний розвиток викладачів. Вона охоплює кілька ключових рівнів, кожен з яких виконує свої функції та взаємодіє з іншими для досягнення спільної мети — підвищення професійних компетенцій педагогів.

#### **1. Організаційний рівень**

Цей рівень є основою всієї системи управління і відповідає за загальну координацію та планування навчальних процесів. На цьому рівні визначаються основні завдання та стратегії підвищення кваліфікації педагогів. Основні елементи організаційного рівня включають:

- **Керівні органи** (міністерства, департаменти освіти, керівництво навчальних закладів), які розробляють і впроваджують політику у сфері підвищення кваліфікації.

- **Навчальні заклади та установи** (інститути післядипломної освіти, центри підвищення кваліфікації), які безпосередньо організовують навчальні курси та програми.

- **Координаційні комітети або ради**, що відповідають за організацію, контроль та оцінку результатів освітнього процесу.

На організаційному рівні також відбувається визначення потреб педагогів у навчанні, планування програм підвищення кваліфікації, створення календарного графіка заходів та контроль за їх виконанням.

#### **2. Навчально-методичний рівень**

Цей рівень займається підготовкою навчальних матеріалів, методик і програм, які використовуються під час підвищення кваліфікації. Основними компонентами цього рівня є:

- **Розробка навчальних планів і програм** підвищення кваліфікації, що відповідають сучасним вимогам педагогіки та викликам суспільства.

- **Підготовка методичних рекомендацій** для викладачів, які проводять курси.

- **Адаптація навчальних матеріалів** до дистанційної форми навчання (у випадку дистанційних курсів).

- **Розробка індивідуальних траєкторій навчання**, що враховують особливості й потреби окремих педагогічних працівників.

Методичний рівень також включає роботу над впровадженням новітніх педагогічних технологій, інтерактивних методів навчання та інноваційних підходів до викладання.

#### **3. Технічний рівень**

Технічне забезпечення є критично важливим елементом структури, особливо в умовах дистанційного або змішаного формату навчання. Цей рівень включає:

- **Розробку та підтримку платформ дистанційного навчання**, що забезпечують доступ до навчальних матеріалів, комунікацію між учасниками та проведення онлайн-занять.

- **Технічну підтримку** учасників освітнього процесу, забезпечення стабільної роботи інструментів для відеоконференцій, вебінарів, тестувань.

- **Забезпечення доступу до електронних навчальних ресурсів**, таких як електронні підручники, посібники, мультимедійні матеріали.

Важливу роль відіграє наявність спеціалістів із технічної підтримки, які допомагають педагогам і слухачам швидко вирішувати технічні проблеми.

#### **4. Педагогічний рівень**

На цьому рівні відбувається безпосередня реалізація навчальних програм. Основними елементами є:

- **Викладачі та тренери**, які проводять курси підвищення кваліфікації. Вони забезпечують високий рівень навчання, застосовуючи сучасні методи та технології викладання.

- **Взаємодія між педагогами і слухачами**: організація зворотного зв'язку, консультування, оцінка проміжних і підсумкових результатів.

- **Інтерактивні методи навчання**, які забезпечують активну участь слухачів у процесі: дискусії, групові проекти, практичні завдання, кейс-стаді.

Педагогічний рівень є ключовим для забезпечення високої якості навчання, оскільки саме тут слухачі отримують нові знання та навички, необхідні для їхньої професійної діяльності.

#### **5. Контрольний рівень**

Цей рівень відповідає за моніторинг і оцінку якості навчального процесу. Основні компоненти:

- **Моніторинг прогресу слухачів**, який здійснюється через регулярні оцінки, тести, заліки та контрольні роботи.

- **Аналіз результатів навчання** для визначення ефективності освітніх програм.

- **Зворотний зв'язок** від слухачів, що допомагає виявити сильні та слабкі сторони курсів і вдосконалити навчальні програми.

Контрольний рівень забезпечує коригування навчальних планів та методик відповідно до отриманих результатів, а також забезпечує високу якість наданих освітніх послуг.

## 6. Аналітичний рівень

Аналітичний рівень відповідає за збір, аналіз та інтерпретацію даних, що стосуються процесу підвищення кваліфікації. Це включає:

- **Аналіз освітніх тенденцій** і прогнозування майбутніх потреб у навчанні.
- **Оцінку потреб педагогів** у нових знаннях і компетенціях.
- **Підготовку звітів та рекомендацій** для вдосконалення освітніх програм і підходів.

Аналітичний рівень допомагає системі управління бути гнучкою, реагувати на зміни та вчасно адаптуватися до нових викликів у сфері освіти.

### Функції системи управління:

Для того щоб забезпечити ефективне функціонування системи підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання, вона повинна виконувати ряд важливих функцій:

**1. Планувальна функція.** Система управління повинна забезпечувати планування навчального процесу, яке включає розробку графіків, вибір курсів та програм, координацію роботи викладачів і слухачів. Ця функція дозволяє організувати навчання таким чином, щоб воно було зручним і ефективним для всіх учасників.

**2. Організаційна функція.** Ця функція включає координацію всіх аспектів навчального процесу: організацію технічної підтримки, забезпечення доступу до навчальних матеріалів, проведення занять та взаємодію між викладачами і слухачами. Організаційна функція має забезпечувати ефективність і безперебійність навчального процесу.

**3. Контрольна функція.** Система управління повинна здійснювати контроль за виконанням навчальних програм, перевіряти успішність слухачів, моніторити їхній прогрес та оцінювати результати навчання. Це дозволяє визначати ефективність процесу

підвищення кваліфікації та вносити необхідні корективи.

**4. Інформаційно-аналітична функція.** Ця функція передбачає збір і аналіз даних щодо навчального процесу. Вона допомагає системі управління приймати рішення на основі отриманої інформації, адаптувати програми навчання до потреб педагогів, оцінювати прогрес та визначати напрями вдосконалення.

**5. Мотиваційна функція.** Мотивація педагогів до участі в процесі підвищення кваліфікації є важливим елементом успішного навчання. Система управління повинна створювати стимули для педагогів через визнання їхніх досягнень, можливість кар'єрного зростання або матеріальні заохочення.

**Висновки.** Система управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників за дистанційною формою навчання виконує важливу роль у забезпеченні професійного розвитку педагогів в умовах сучасних освітніх викликів. Її основними завданнями є забезпечення доступності навчання, розвиток професійних компетенцій та забезпечення постійного моніторингу якості навчальних програм. Структура системи включає організаційний, технічний, методичний та контрольний рівні, а її функції спрямовані на ефективну організацію і проведення процесу підвищення кваліфікації.

Сама структура управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників є складною та багаторівневою системою, яка включає організаційні, технічні, методичні, педагогічні та контрольні елементи.

Ефективна робота цієї структури забезпечує безперервний професійний розвиток педагогів, підвищує якість навчального процесу та допомагає освітнім установам адаптуватися до вимог сучасного суспільства. Взаємодія між усіма рівнями системи дозволяє досягати високих результатів отримувати нові знання.

## Бібліографічний список

1. Закон України «Про освіту». Законодавство України про освіту. Збірник законів. Київ : Парламентське вид-во, 2002.
2. Бендерев Н. М., Борбіт А. В. Дистанційна форма підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Київській області: реалії, проблеми, перспективи. *Народна освіта*. 2011. № 2 (14). URL: <https://repository.kristi.com.ua/handle/eiraise/467>
3. Мурасова Г. Є. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах дистанційного навчання. URL: [http://www.confcontact.com/2012\\_10\\_04/pe2\\_murasova.htm](http://www.confcontact.com/2012_10_04/pe2_murasova.htm)
4. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252>
5. Екстрене дистанційне навчання в Україні : монографія / За ред. В. М. Кухаренка, В. В. Бондаренка. Харків : КП «Міська друкарня», 2020. 409 с.

## References

1. Law of Ukraine "On Education". Law of Ukraine on Education. Collection of laws. (2002). Kyiv: Parliamentary Publishing House.

2. Benderets N. M., Borbit A. V. (2011) Distance form of professional development of teaching staff in Kyiv region: realities, problems, prospects. *Public education*, no. 2 (14). Available at: <https://repository.kristi.com.ua/handle/eiraise/467>
3. Murasova G. E. Peculiarities of professional training of future specialists in the conditions of distance learning. Available at: [http://www.confcontact.com/2012\\_10\\_04/pe2\\_murasova.htm](http://www.confcontact.com/2012_10_04/pe2_murasova.htm)
4. Lifelong education: world experience and Ukrainian practice: analytical note. National Institute of Strategic Studies. Available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/252>
5. Kuharenka V. M., Bondarenko V. V. (2020) Emergency distance learning in Ukraine: monograph. Kharkiv: KP "City Printing House", 409 p.

*Стаття надійшла до редакції 15.08.2024*

**Svitlana Nesterenko**

Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Head of the Department of Scientific Development of International Cooperation,  
Communal Research Institute  
«Research Institute of Socio-Economic City Development»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9090-3470>

**Olena Nagolyuk**

PhD in Law, Associate Professor,  
Learned secretary,  
Communal Research Institute  
«Research Institute of Socio-Economic City Development»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7610-7379>

## **MAIN TASKS, STRUCTURE AND FUNCTIONS OF THE MANAGEMENT SYSTEM FOR IMPROVING THE QUALIFICATIONS OF TEACHING EMPLOYEES BY DISTANCE EDUCATION**

Globalization and informatization of the modern world are changing the educational process, requiring pedagogical workers to constantly work on improving teaching, forcing them to constantly raise the level of their qualifications, both professional and informational. This stimulates the professional development of teachers, expands their opportunities and increases their self-esteem as high-level specialists who have competitive advantages in the market of educational services. The task of managing the system of improving the qualifications of pedagogical workers by distance education is complex and multifaceted. They include provision of technical resources, development of digital skills of teachers, motivation to learn, creation of quality content, individualization of learning and recognition of results at the level of educational institutions. Solving these problems will improve the effectiveness of distance learning and ensure the continuous professional development of teachers, which is an important condition for the development of the modern educational system. The presented material focuses attention on the challenges and contradictions that arise during the development and use of remote technologies for professional development and in educational activities. Based on the analysis of the successful experience of leading domestic educational institutions, gradual training and encouragement of scientific and pedagogical workers to improve their professional skills and complete mastery of tools for creating distance courses is offered. Despite the difficulties that accompany the renewal of educational processes, the author expresses confidence in the perspective of distance learning as an effective means of forming the individual trajectory of the professional development of scientific and pedagogical workers.

**Keywords:** distance learning, continuous education, professional development of teachers, distance courses.