

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: здобувач II курсу 10-
202М групи, денної форми
навчання
Спеціальності 015 Професійна
освіта
Спеціалізація 015.37 Аграрне
виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та
харчові технології
Освітньо-професійної програми
Професійна освіта (Аграрне
виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та
харчові технології)
Самойленко Владислав
Олександрович

Керівник: кандидатка економічних
наук, доцентка Мельникова
Катерина Вікторівна
Рецензент: Олексієнко Т.М.,
голова СФГ “Олексієнко Т.М.”

Івано-Франківськ, 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	5
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИКЛАДАЧІВ	5
1.1. Поняття про професійний розвиток викладачів	5
1.2. Роль, значення та функції професійного розвитку у підвищенні якості освіти	12
1.3. Рівні професійного розвитку викладачів	15
РОЗДІЛ 2	22
ФОРМИ І МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	22
2.1. Професійний розвиток викладача закладу професійної (професійно-технічної) освіти: зарубіжний досвід	22
2.2. Форми і методи професійного розвитку викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти	28
2.3. Інноваційні технології у професійному розвитку вчителя ..	31
РОЗДІЛ 3	37
ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИКЛАДАЧІВ	37
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний світ вимагає від людини постійного професійного розвитку. Це особливо актуально для викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які несуть відповідальність за підготовку кваліфікованих кадрів для економіки країни.

Професійний розвиток викладача - це процес набуття, поглиблення та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків.

Роль, значення та функції професійного розвитку у підвищенні якості освіти є надзвичайно важливими. Професійне зростання викладача забезпечує:

- підвищення рівня професійної компетентності;
- вдосконалення педагогічної майстерності;
- оновлення знань і умінь відповідно до вимог часу;
- впровадження інноваційних технологій навчання;
- підвищення ефективності навчально-виховного процесу.

Професійний розвиток викладача здійснюється на різних рівнях:

- індивідуальний рівень - це самоосвіта викладача, участь у професійних конкурсах, семінарах, вебінарах тощо;
- груповий рівень - це участь у методичних об'єднаннях, майстер-класах, тренінгах тощо;
- системний рівень - це реалізація програм підвищення кваліфікації викладачів, розробка і впровадження інноваційних освітніх технологій тощо.

Зарубіжний досвід показує, що професійний розвиток викладачів є одним із пріоритетних напрямів державної політики в галузі освіти. У багатьох країнах світу існують центри професійного розвитку

викладачів, які забезпечують якісну підготовку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

В Україні також приділяється значна увага професійному розвитку викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. У 2022 році було затверджено Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2030 року, в якій визначено завдання щодо підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників.

Об'єктом дослідження є процес професійного розвитку викладача закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Предметом дослідження є управління процесом професійного розвитку викладача закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Мета кваліфікаційної роботи - теоретичне обґрунтування та розробка технології управління процесом професійного розвитку викладача закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- проаналізувати теоретичні аспекти управління професійним розвитком викладачів;
- розглянути форми і методи професійного розвитку викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- розробити технологію управління процесом професійного розвитку викладача закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИКЛАДАЧІВ

1.1. Поняття про професійний розвиток викладачів

У контексті переходу економіки до ринкових відносин, значних змін у сфері науки, техніки та технологій, а також зростання демократичних соціально-політичних процесів і можливостей самореалізації особистості, галузь освіти дорослих отримує новий стимул для розвитку. Свідомість особистої відповідальності працівника, зокрема педагога, за власний професійний розвиток не виключає можливості та необхідності управління цим процесом. Керування професійним розвитком розглядається як один з аспектів педагогічного менеджменту, поруч з управлінням персоналом та контролем якості освіти.

У зв'язку з цим, керування професійним розвитком вчителя є важливою проблемою в галузі педагогіки, яка вимагає уважного розгляду. Розв'язання цієї проблеми ускладнюється тим, що вчителя потрібно навчати протягом його професійної діяльності, адаптуючи його до нових вимог сучасного педагога та процесу навчання в умовах становлення суспільства знань. Процес управління є циклічним і постійним, включаючи послідовне виконання циклів: "мета–дія–результат–нова мета".

Головною метою управління професійним розвитком, за думкою фахівців-андрагогів, є сприяння максимальній реалізації особистісного та професійного потенціалу педагогів. Керівництву необхідно постійно стимулювати та підтримувати основне внутрішнє джерело розвитку системи – активність педагогічних кадрів. Однак, на думку О. Аврутіної, педагоги не повинні базувати свою творчість лише на

задоволенні власних професійних інтересів. Вона вважає, що педагогічна творчість є соціальною, тому її мотивація та енергія повинні братися, перш за все, з необхідності вирішення спільних соціальних завдань та відповіді на актуальні освітні потреби територіальної громади. Функції управлінської діяльності в галузі професійного розвитку педагогів ідентичні функціям менеджменту, включаючи планування, організацію, координацію, стимулювання і контроль професійної діяльності. Управління процесом професійного розвитку педагогічних кадрів розглядається як завдання в межах функції управління розвитком кадрів.

Ця функція, так само як будь-яка інша функція управління, повинна бути реалізована через систему управління. Таким чином, система управління професійним розвитком педагогічних кадрів повинна отримати відповідне ресурсне та організаційно-технологічне оснащення, враховуючи умови інноваційного розвитку.

У системі управління, процес професійного розвитку педагогів відзначається зростанням їхньої професійної кваліфікації. О. Аврутіна розрізняє два види кваліфікації - формальну і фактичну. Формальна кваліфікація представляє собою мінімальний набір знань, умінь і навичок, необхідних для педагогічної діяльності, але не враховує фактичних знань і вмінь, які може мати педагог, перевищуючи вимоги кваліфікацій. Важливо відзначити, що зміни в фактичній кваліфікації - це один з аспектів процесу професійного розвитку педагогічних кадрів, які пов'язані з ефективністю педагогічної роботи.

У зв'язку з останніми змінами в підходах до якості освіти, педагогічні методи нового покоління, такі як феноменологічний, синергетичний та аксіологічний, андрогогічний, допомагають реалізації основних функцій освіти. Внаслідок цього змінилося розуміння педагога-професіонала, якого А. Маркова визначає як особу з високим рівнем професійної діяльності, яка свідомо розвивається під

час праці та вносить творчий внесок у свою професію, стимулюючи інтерес суспільства до її результатів.

Модель педагога-професіонала включає в себе високий рівень професійної майстерності, який визначається отриманою кваліфікаційною категорією. Проте, сучасний педагог також повинен відповідати вимогам ринку освітніх послуг, а саме: мати високу комунікабельність, мобільність та конкурентоспроможність в професійному середовищі.

Отже, професійний розвиток педагога є нерозривно пов'язаним з його особистісним розвитком. Б. Гершунський пропонує модель професійного розвитку педагога, яку О. Желнова розглядає з точки зору менеджменту і доповнює окремим блоком вмінь професійної взаємодії, визначаючи їх як ключові для повноцінної роботи професійного колективу.

Модель професійного розвитку педагога включає тривалий список характеристик і компетенцій, таких як спеціалізовані знання та вміння, особистісні якості, дослідницькі уміння та вміння професійної взаємодії. Різні аспекти професійного розвитку, такі як апробація інноваційних технологій, педагогічний експеримент та моніторинг результативності, розглядаються як фактори, що сприяють професійному росту.

Фактичний рівень професійного розвитку педагога, його кваліфікація та компетентність можуть не відповідати складності поставлених соціумом завдань. У зв'язку зі зміною соціально-освітніх потреб, професійні завдання для педагогів стають більш комплексними, що вимагає від них зростаючого рівня професіоналізму.

Невідповідність кваліфікації і досвіду педагогічних кадрів складності професійних завдань вказує на загальну потребу в постійному і випереджаючому, перспективному професійному розвитку.

Хоча професійний розвиток педагогічних кадрів часто стає вторинним у діяльності освітньої системи, в інтенсивному розвитку він визнається ключовим чинником для підвищення соціальної ефективності освіти. Педагоги, як професіонали, спрямовані на навчання протягом усього життя. Психологи вказують на те, що переконання людини закріплюються тільки тоді, коли знання є результатом самостійного обдумування та особистого переживання.

Важливим елементом педагогічного процесу є проектування спільної діяльності педагога та учнів, що визначається як головний компонент змісту всієї педагогічної діяльності. Педагогічне проектування ґрунтується на індивідуальній культурі та досвіді професійної діяльності педагога, визначаючи його професійну компетентність як ключовий елемент. Ця компетентність визначається здатністю педагога переносити досвід діяльності в умови нових завдань.

А. Маркова ідентифікує різні аспекти професійної компетентності педагога, вказуючи на кілька її видів:

Спеціальна компетентність: володіння професійною діяльністю на високому рівні.

Соціальна компетентність: володіння прийомами професійного спілкування та співпраці.

Особистісна компетентність: володіння способами самовираження і саморозвитку.

Індивідуальна компетентність: володіння способами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійно-особистісного росту.

Авторка вважає, що ці види компетентності можуть розвиватися через самоосвіту та під впливом ефективно організованої системи управління.

Спостерігаючи за динамікою професійного розвитку педагогів, Маркова визначає, що залежність професійної компетентності від часу (стажу роботи) не є лінійною. Загалом виділяються чотири типові елементи: зростання з наростаючим кроком, зростання з убутним кроком, спад і стагнація (статус-кво або "нульове зростання").

Фактори, які впливають на вибір вектора розвитку, можуть бути різноманітними, проте в управлінні завжди враховуються обмеження ресурсами та організаційними відносинами. Якщо організаційні зміни відбуваються повільно, то тенденція розвитку головним чином визначається наявними ресурсами. Перехід до етапу розвитку з убутним кроком може свідчити про наближення вичерпання ресурсів.

У період стагнації консервуються фактична кваліфікація і фактична компетентність. Для педагогів із стажем понад 10 років характерним стає уповільнення професійного розвитку одночасно і за фактичною кваліфікацією, і за фактичною компетентністю. Але це трапляється тільки тоді, коли система управління не стимулює їх творчу активність.

Стагнація представляє собою період, коли існує взаємозв'язок між етапами росту і спаду, часто обумовлений випадковими обставинами, що створює тривожний стан, оскільки існує ризик переходу системи на спадаючу траєкторію розвитку, що може призвести до кризи [1]. У період переосмислення пріоритетів стагнація не лише є можливою, але й необхідною, оскільки на цьому етапі професійного розвитку відбувається визначення нових орієнтирів для саморозвитку педагога.

І. Нікішина конкретизує процес професійного розвитку педагога, оцінюючи його за характеристикою продуктів педагогічного проектування [52]. Це дозволяє їй виділити 9 рівнів професійного розвитку.

Рівень 1. Педагогічна вмiість

На цьому етапі педагог продемонструє достатнє володіння системою навчальних та виховних умінь і навичок, що сприяє успішному проведенню навчально-виховної діяльності. Педагогічна техніка включає в себе дві основні групи компонентів: уміння керувати власною поведінкою в професійній сфері і уміння впливати на особистість. Тут відкривається технологічна сторона педагогічного процесу, охоплюючи дидактичні, організаторські, конструктивні, комунікативні, діагностично-аналітичні та інші навички.

Рівень 2. Педагогічна майстерність

На цьому етапі педагог демонструє високий рівень володіння педагогічною технікою, відзеркалюючи особливу вдосконаленість методів і прийомів застосування психолого-педагогічної теорії на практиці. Це забезпечує високу ефективність навчально-виховного процесу. Педагогічна майстерність включає систему знань, спеціальні здібності, педагогічну техніку і гуманістичну спрямованість особистості.

Рівень 3. Готовність до інновацій

Цей рівень характеризується проявом творчого стилю діяльності педагога, який поєднує особистісну спрямованість (бажання та потреба впроваджувати нове), знання і практичні вміння реалізувати нові способи і форми професійної діяльності.

Рівень 4. Педагогічна творчість

Це високий рівень кваліфікації педагога, при досягненні якого він готовий модернізувати, адаптувати і комбінувати різні методики, враховуючи конкретну педагогічну ситуацію.

Рівень 5. Готовність до створення авторської технології

На цьому етапі діяльність педагога характеризується узгодженістю методичних прийомів та оригінальністю їх поєднання в цілісній системі, відповідної єдиному задуму та особистісному досвіду, а також авторському стилю педагогічної діяльності.

Рівень 6. Наявність індивідуального (авторського) стилю педагогічної діяльності

На цьому етапі в діяльності педагога формуються умови і механізми, які призводять до готовності педагога створювати авторські педагогічні методики або системи.

Рівень 7. Готовність до вдосконалення і розробки освітніх програм

Цей рівень характеризується наявністю в діяльності чіткої рефлексії та особистісного компонента, де визначається, де, як і навіщо впроваджувати інновації, яким вимогам повинна відповідати авторська програма.

Рівень 8. Готовність до створення індивідуальної методичної системи

На цьому етапі педагог систематично використовує індивідуальні форми, методи, засоби, прийоми навчання і виховання, оптимальні для його індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Рівень 9. Готовність до створення авторської педагогічної системи

Врахування цієї класифікації в управлінні професійним розвитком педагогів сприятиме зробленню цього процесу більш планомірним. Описані рівні також допоможуть контролювати якість управління професійним розвитком педагогів.

Модель управління розвитком професійної компетентності педагогічного колективу об'єднує управлінську діяльність в кілька ключових блоків [29]. Ці блоки включають управління розвитком медіа-грамотності, науково-дослідною та науково-експериментальною діяльністю педагогів, процесами технологізації освітнього процесу та безперервної самоосвіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників в галузі педагогіки та психології.

Схематично модель управління розвитком професійної компетентності педагогічного колективу можна представити у вигляді різних блоків, таких як організаційно-методичний, інформаційно-діагностичний і т. д. Ключовими напрямками управлінської діяльності є педагог-професіонал нового типу, управління процесом формування нових професійних компетенцій педагогів, педагогічна рада, науково-методична рада, методичні кабінети, психологічна служба та самоуправління.

Запропонована модель ґрунтується на традиційній структурі методичної служби школи. Важливо уникати тривалого стану стагнації в саморозвитку педагогів, оскільки це може призвести до блокування можливостей прогресивного професійного саморозвитку. Одним із завдань управління є забезпечення стійкого і стабільного професійного саморозвитку педагогічних кадрів [21].

Основні форми реалізації цієї моделі включають методологічні семінари, науково-дослідні конференції, педагогічні експерименти, публічний захист дослідницьких проектів педагогів, розробку індивідуальних освітніх траєкторій для циклових комісій і окремих педагогів, а також стажування на підприємствах педагогічних працівників.

Прикладом масового механізму управління професійним розвитком є атестація педагогічних працівників. Іншими прикладами механізмів є конкурси педагогічних здобутків, наукові семінари та проекти, робота методичних об'єднань та програми саморозвитку.

1.2. Роль, значення та функції професійного розвитку у підвищенні якості освіти

Управління професійним розвитком вчителів визначається взаємодією та взаємодією всіх учасників управління та

самоуправління, таких як директор школи, заступник директора, керівник методичного об'єднання, наставник, психолог та колеги-викладач. Розглядаючи ступінь та важливість внеску кожного з них у професійний розвиток вчителя, можна створити ієрархічну структуру суб'єктів управління, які одночасно представляють відповідні організаційні структури науково-методичної роботи навчального закладу.

Згідно з цією структурою, директор загальноосвітнього навчального закладу є представником педагогічної ради закладу; заступник директора з науково-методичної роботи є представником науково-методичної ради закладу; завідувач науково-методичним об'єднанням навчального закладу представляє науково-методичне об'єднання закладу; психолог навчального закладу взаємодіє з соціально-психологічною службою закладу; а члени педагогічного колективу співпрацюють у творчих групах закладу.

Кожен з учасників управління володіє визначеними функціями, які формують завдання та зміст їхньої управлінської діяльності щодо професійного розвитку вчителя. Проведений аналіз наукової літератури визначив наступні функції управління:

- Професійно-освітню: сприяння у підвищенні рівня загальнонаукової, фахової та методичної підготовки вчителя, удосконалення його умінь та навичок.
- Діагностичну: визначення особистісних якостей та здібностей вчителя, аналіз результатів його професійної діяльності.
- Оцінювально-прогностичну: діагностика наявного рівня професійної компетентності та прогнозування напрямків розвитку.
- Аналітичну: аналіз інструктивних документів, шкільної документації та особливостей викладання навчальних предметів.
- Організаційно-координаційну: забезпечення умов для професійного розвитку та спрямування дій зовнішніх і внутрішніх чинників.

- Регулятивно-корекційну: рефлексія професійної діяльності вчителя, внесення оперативних змін.
- Контролюючу: отримання інформації щодо кількісних та якісних змін у професійній компетентності вчителя та контроль за його професійним розвитком.
- Цілепокладання: визначення мети в процесі управління для досягнення очікуваних результатів.
- Мотиваційну: стимулювання та спрямування поведінкової активності вчителя через динамічний процес мотивації.
- Стимулювальну: активізація внутрішніх стимулів працівників та створення зовнішніх стимулів для їхнього спонукання до ефективної праці.
- Методичну: володіння технологією управління, методикою педагогічного аналізу та методами обробки інформації.
- Проектувальну: організація встановлення норм та нормативів, включаючи організаційні, економічні, технологічні, технічні та етичні стандарти.

Суб'єкти управління проводять проектування професійного розвитку вчителя та реалізують його відповідно до схеми управлінського супроводу розвитку.

У цьому контексті, пріоритетним завданням науково-методичної підтримки є формування у вчителя комплексного методу професійної діяльності, що служить основою для його професійного зростання. Для досягнення цього завдання важливо впровадження моделювання педагогічної діяльності вчителя, включаючи розробку сценаріїв навчальних та позанавчальних занять (горизонтальне, оперативне або тактичне проектування) та самоосвітньої діяльності (вертикальне, прогностичне або стратегічне проектування).

Зазначені функції управління реалізуються за допомогою різних адміністративних дій, які включають організаційні методи (що забезпечують вплив на вчителя через документи тривалої дії, такі як плани, положення, рішення педагогічних та науково-методичних рад, інструкції, рекомендації), розпорядчі методи (які забезпечують короткостроковий вплив через накази та розпорядження директора або інших членів адміністративно-управлінської ланки) та дисциплінарні методи (які застосовуються в разі невиконання вчителем професійних обов'язків або їхнього неналежного виконання, включаючи зауваження та догани).

1.3. Рівні професійного розвитку викладачів

У наукових дослідженнях використовують різні теоретичні та практичні підходи для вирішення завдань дослідження. Незважаючи на різноманітність методологічних підходів, багато з них використовують рівневий підхід до оцінки різних аспектів професійного розвитку. Цей підхід дозволяє дослідникам проводити діагностику та корекцію існуючого стану, а також розробляти нові перспективи. Це визнано як загальноприйнятий підхід, але існують сумніви, пов'язані з тим, що поняття рівня та його критерії часто залишаються неуточненими. Це може викликати неоднозначність в інтерпретації результатів і породжувати труднощі у визначенні рівнів професійного розвитку викладачів, навіть в межах одного дослідження. Деякі дослідники, такі як І. Івлієва, вказують на те, що ця проблема вирішується за допомогою розробки оціночно-критеріальної системи, яка виконує функцію не лише оцінки, а й вивчення суті оцінюваних процесів і явищ у контексті професійної підготовки [31, с. 120]. Однак важливо зауважити, що цей підхід висвітлює ширший спектр професійної освіти, а не конкретно професійний розвиток педагогів.

У дослідженні О. Лазаревої [43, с. 65–66] ідентифікуються чотири рівні розвитку професійної діяльності вчителя: репродуктивний, адаптивний, локально-моделюючий і системно-моделюючий. Ці рівні відрізняються за ступенем складності п'яти загальних ознак, представлених в кожному з них: 1) цілі навчальної діяльності; 2) зміст освіти; 3) методи навчання; 4) результати навчання; 5) рефлексивні вміння учнів.

Автор пропонує цю модель, використовуючи сутнісний критерій та вважаючи, що кваліфікація педагога відображає структуру освітньої діяльності, зокрема, навчальної діяльності учнів. Зауважте, що ця модель має певні переваги, описуючи рівні як кумулятивні, де кожен наступний рівень інтегрує в себе досягнене на попередньому. Проте автор, неявно враховуючи, що всі компоненти кваліфікації змінюються синхронно, може стикатися з труднощами у розгляді випадків нерівномірного професійного розвитку, де педагог може володіти вищим рівнем змісту освіти, але залишатися на нижчих рівнях щодо методичного розвитку.

Модель також не враховує можливості спадів чи стагнації у фактичній кваліфікації. Згідно з Лазаревою, при досягненні певного рівня, цей рівень повинен фіксуватися, що може сприяти стимулюванню статусного зростання педагогів, але не враховує їхнього професійного розвитку.

Кожен рівень має унікальні властивості структури та поведінки. Особливості явищ, що виникають на вищому рівні, не можуть бути передбачені за законами попереднього рівня.

Виділення рівнів відбувається на основі механізму інтеграції-диференціації всередині організованого цілого.

Між рівнями відсутні фіксовані та явні межі, але проте помітні. Є проміжні форми, в яких присутні групи властивостей, характерних для обох суміжних рівнів.

Рівні піддаються вимірюванню за наявністю об'єктивних критеріїв.

Сутнісний критерій розвитку педагогічних кадрів слід розглядати не в контексті освітньої, а в професійній педагогічній діяльності. По-перше, ця діяльність виникає внаслідок розподілу праці (виділення, відокремлення суб'єкта праці) і взаємодії вже не з безліччю "фізичних осіб" – суб'єктів освіти, а з конкретним педагогом, який є професіоналом та особистістю. По-друге, цей підхід передбачає наявність структурного інваріанту: професійна компетенція, досвід творчої та емоційно-ціннісної діяльності, оцінка і самооцінка якості праці (її соціальної ефективності, кооперативності, глибини і широти спеціалізації). По-третє, професійна педагогічна діяльність включає специфічні компоненти проектування і конструювання (ідеального і натурального моделювання) освітньої діяльності.

Для обґрунтування теоретичних основ виділення критеріїв та рівнів професійного розвитку вчителя значущим є дослідження В. Баркасі, О. Волченко, В. Калініна, М. Сідун та інших. Наприклад, В. Баркасі визначає критерії та показники професійної компетентності вчителя, такі як знання, уміння, навички, оволодіння педагогічними технологіями та інші. В. Калінін, досліджуючи готовність вчителя до роботи у школі, виділяє критерії, такі як стимулюючий, когнітивний, практичний, ціннісний та результативний. О. Волченко визначає професійно-мотиваційний, змістово-операційний, персоналізований, результативний критерії.

Актуальність визначення критеріїв та рівнів сформованості професійного розвитку вчителя загальноосвітнього навчального закладу потребує наукового обґрунтування.

Запропоновані М. Сідун критерії та показники дозволяють оцінити рівень сформованості професійного розвитку вчителя з урахуванням його впливу на успішну педагогічну діяльність. При

визначенні цих критеріїв дотримано загальних вимог до їх вибору, таких як інформативність, об'єктивність, нейтральність і можливість якісного опису. З урахуванням вищезазначеного доцільно визначити критерії, що дозволяють визначити рівень сформованості професійного розвитку вчителя: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, практичний, рефлексивний.

Мотиваційно-ціннісний критерій охоплює сукупність мотивів і потреб, які спонукають вчителя до формування власного професійного розвитку. Цей критерій визначений з урахуванням того, що поєднання різних мотивів формує внутрішню детермінацію професійної поведінки. Згідно з позицією А. Маркової, існують чотири основні групи мотивів, спрямованих на різні аспекти педагогічної поведінки вчителя. Результати дослідження Дж. Равена підкреслюють важливість особистісної зацікавленості для розвитку, що підсилює роль мотиваційного критерію в структурі професійного розвитку.

Когнітивний критерій представлений системою знань, якими має володіти вчитель загальноосвітнього навчального закладу.

Практичний критерій визначається можливістю застосовувати набуті знання в практичній діяльності, враховуючи їхню важливу роль у функціонуванні сфер педагогічної діяльності вчителя.

Рефлексивний критерій включає в себе вміння аналізувати та оцінювати свою працездатність, координувати діяльність та обирати засоби комунікативного впливу. Він також передбачає здатність до самооцінки, самоконтролю, взаємооцінки та взаємоконтролю, а також організації власної самоосвіти, самовдосконалення і саморозвитку.

Ці критерії дозволяють врахувати різні аспекти професійного розвитку вчителя та сприяють об'єктивності оцінки його кваліфікації.

Залежно від того, як виявляються показники визначених критеріїв у вчителя, можна зробити висновок щодо сформованості конкретного рівня професійного розвитку загалом.

Аналіз наукової літератури підтверджує, що науковці виокремлюють різну кількість рівнів професійного розвитку, які характеризуються варіативним ступенем виявлення показників для кожного критерію. Наприклад, В. Баркасі розподіляє наступні рівні: високий, достатній, середній та низький. О. Волченко у своєму дослідженні виділяє три рівні сформованості комунікативної компетенції: репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструкторський. О. Бігич розрізняє рівні грамотності, ремесла та майстерності у формуванні методичної компетенції вчителя.

За основу взято класифікації, запропоновані В. Безпалько, Н. Клокар, М. Сідун, Т. Сорочан, і визначено чотири рівні професійного розвитку вчителів: репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструкторський, творчий (авторської методичної системи). Такий підхід є обґрунтованим, оскільки він виражає величини відносно, надаючи екстремальні межі професійного розвитку (високий і низький) і передбачає необхідність визначення достатнього та середнього рівнів для кожного критерію. Розглянемо докладніше сутність кожного рівня.

Усвідомлюючи, що справжній майстер педагогічної праці формується не лише під час навчання у вищому навчальному закладі, але й у процесі практичної роботи в школі та творчого самовдосконалення, вважаємо, що досвід педагогічної діяльності є передумовою і основою для професійного росту. В результаті цього "вчорашній" випускник ВНЗ може досягти високого рівня професійної компетентності.

На основі аналізу класифікацій визначено чотири рівні професійного розвитку вчителів: репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструкторський, творчий (авторської методичної системи). Такий підхід вважається доцільним, оскільки ці рівні є відносними величинами (показують крайні межі прояву професійного

розвитку - високий і низький), тому необхідно визначити достатній та середній рівні для відповідних критеріїв.

Вважаємо, що рівень професійного розвитку вчителя, який визначається як репродуктивно-коригувальний (середній), проявляється у декількох аспектах. По-перше, осмислення мотивів і цілей професійної підготовки викладача не повністю дозволяє визначити їхню вагомість для педагогічної діяльності, внаслідок відсутності деяких компонентів мотиваційного критерію. По-друге, на цьому рівні вчителі володіють професійними знаннями, уміннями та навичками на посередньому рівні, зокрема, стосовно вікових та психологічних особливостей школярів, області їхніх інтересів і схильностей. Також на цьому рівні професійного розвитку вчителі мають посередній рівень вмінь професійно та доцільно моделювати навчальний процес, використовуючи різноманітні навчальні ситуації з урахуванням віку і психологічних особливостей учнів. Крім того, вони володіють певним рівнем комунікативних умінь. По-третє, на цьому рівні вчителі виявляють недостатню впевненість у власних професійних можливостях та в оцінці власної діяльності, а також лише частково виявляють потреби у подальшій корекції та вдосконаленні.

У контексті репродуктивно-коригувального рівня професійного розвитку вчителя, який реалізується на основі набутого практичного досвіду та індивідуальних рішень, важливо визначити процес становлення професійної діяльності педагога, формування його особистісної професійної позиції, вдосконалення методів і прийомів навчання, а також пошуку власного стилю педагогічної діяльності.

Щодо репродуктивного (низького) рівня професійного розвитку, його характеризує недостатній інтерес до педагогічної діяльності, переважання прагматичних мотивів, відсутність сформованої системи професійно значущих знань, умінь і навичок. На цьому рівні вчителі низько оцінюють свою діяльність та майже не виявляють потреби в її

подальшому вдосконаленні. Репродуктивний рівень переважає на етапі професійної адаптації молодого спеціаліста і відзначається процесом відтворення теоретичних знань, отриманих у вищій школі, застосуванням умінь і навичок, набутих під час навчання, а також формуванням власного стилю педагогічної діяльності.

Отже, визначення критеріїв та їхніх показників дозволяє оцінити рівень сформованості професійного розвитку вчителя, а результати оцінювання можуть бути використані для коригування процесу формування його професійного розвитку в загальноосвітньому навчальному закладі.

РОЗДІЛ 2

ФОРМИ І МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

2.1. Професійний розвиток викладача закладу професійної (професійно-технічної) освіти: зарубіжний досвід

Розглянемо досвід професійного розвитку викладачів у різних країнах.

У Франції підвищення кваліфікації педагогічних працівників організується за допомогою різноманітних установ післядипломної освіти, університетських інститутів та регіональних центрів освіти. Система спрямована на допомогу вчителям у відновленні їхніх професійних знань та адаптації їх до реальних викликів школи та суспільства. Важливими напрямками реформування системи безперервної освіти в Франції є поліпшення освіти вчителів, використання дослідницької роботи, впровадження інновацій та створення нових науково-дослідних установ вищого рівня.

Система підвищення кваліфікації в Франції відзначається особистою орієнтацією на професійний розвиток вчителя. Організація масових заходів, схожих на підвищення кваліфікації в Україні, застосовується лише у випадках одночасної перепідготовки вчителів за одним фахом, наприклад, після суттєвих змін у навчальних програмах. Традиційними проблемами, які спільні для України та Франції, є особиста мотивація вчителя, відсутність заміни під час перекваліфікації, а також фінансові обмеження.

Зміст курсів підвищення кваліфікації в Франції включає гармонійне поєднання загальноосвітніх, спеціально-предметних і теоретичних дисциплін, а також практичних занять у шкільному середовищі. Вчителям пропонується широкий вибір курсів з

педагогіки, психології та методики, використовуються різні методи, такі як демонстрації, моделювання, мікрорішення, рольові ігри, презентації проектів, телекомунікаційні та інформаційні технології тощо. Тривалість всіх періодів підвищення кваліфікації визначається від початку активного професійного життя до моменту виходу на пенсію і складає один рік (або 1 200 годин у разі відсутності відриву від виконання виробничих чи службових обов'язків).

У Фінляндії організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників відбувається через навчальні заклади, Національну раду з питань освіти, Національний центр професійного розвитку в галузі освіти, відділи освіти вчителів та інші факультети вищих навчальних закладів, використовуючи кредитну систему навчання. Підвищення кваліфікації реалізується у різних формах, таких як адресне, каскадне, спільне (кооперативне) навчання та навчання на власних прикладах.

Кожен викладач має можливість щомісячно відвідувати курси підвищення кваліфікації, які становлять частину їхнього педагогічного навантаження, зазвичай тривалістю 2–3 дні. Відмова від участі в таких курсах може призвести до зменшення заробітної плати протягом цих днів. Ця система фінансового стимулювання сприяє професійному розвитку вчителів та їх бажанню підвищувати свою кваліфікацію.

Кожного року вчителі відвідують школи іншого типу, спостерігаючи за організацією навчального процесу, або вивчають певні аспекти протягом тижня. Вони ведуть щоденники та діляться новими ідеями на зустрічах з іншими педагогами школи. Відвідування інших шкіл є необов'язковим і забезпечується взаємними домовленостями між адміністраціями навчальних закладів. Вчителі також можуть брати участь у моделі професійного розвитку, де вони навчають викладачів вищих навчальних закладів на основі власного професійного досвіду, а викладачі вищих навчальних закладів розповідають вчителям про останні дослідження у галузі вивчення та

методології освіти. Передбачаються також спільні щорічні семінари та педагогічні дні.

У Великій Британії існують дві моделі підвищення кваліфікації для вчителів: курсова модель, яка базується на вищих навчальних закладах, і модель підвищення кваліфікації безпосередньо в школах. Основною метою цієї системи є ознайомлення вчителів з новими теоретичними та практичними аспектами педагогічної діяльності, передовими педагогічними технологіями, а також розвиток навичок самостійного навчання, необхідних для професійного росту. Підвищення кваліфікації реалізується за гнучкими навчальними планами і варіативними програмами в очному і заочному форматах з використанням виїзних форм. Цей процес є безкоштовним, і вчителі визволяються від занять у школі на час навчання, що зазначається у трудовому контракті.

Велика увага приділяється вузькоспеціалізованим короткостроковим курсам, які мають профільний характер. Вони структуруються за технологічним підходом, орієнтованим не лише на прогнозування знань і умінь вчителів, але й на очікування змін у розвитку учнів, які проходять навчання за цими програмами. Більше 60% часу в навчальних планах відводиться для дискусій та практикумів.

Серед форм підвищення кваліфікації варто відзначити групові форми роботи, активні методи навчання (рольові ігри, драматизація, тренінги), індивідуальну підготовку вчителів в межах школи, методичні семінари, конференції, "круглі столи", дискусії, групову розробку навчальних планів та програм, а також дні професійного розвитку. Взагалі, система безперервної освіти вчителів у Великій Британії спрямована на формування індивідуальних стратегій та стилів викладання вчителів, які сприяють їхньому саморозвитку, з

використанням як наукового обґрунтування, так і технологічного опрацювання.

У Німеччині післядипломна педагогічна освіта для вчителів включає два основні напрями: підвищення кваліфікації і додаткову підготовку. Перший напрямок спрямований на професійне удосконалення вчителів у межах їхньої базової спеціальності (наприклад, вчителя-предметника). Другий напрямок передбачає надання викладачеві нової педагогічної спеціальності або вдосконалення його професійної кваліфікації для здобуття вищої посади.

Система післядипломної педагогічної освіти в Німеччині характеризується децентралізацією управління та вертикальною адміністративно-організаційною диференціацією. У кожній з 16 земель реалізується на міжземельному, земельному, місцевому та індивідуальному рівнях. Підвищення кваліфікації є добровільним для кожного педагога, і вони можуть отримати додаткову спеціальність через підготовчі курси, організовані земельними міністерствами культури та освіти або в університетах.

Вчителі можуть обирати предмети для додаткового вивчення, враховуючи як свої власні побажання, так і потреби навчального закладу. Після завершення навчання вчитель складає додатковий іспит і, у випадку успішного його складання, отримує допуск до викладання цієї дисципліни у всіх типах шкіл.

Основними шляхами підвищення кваліфікації в Німеччині є участь у наукових заходах на різних рівнях, заочне навчання, курси вдосконалення, обмін досвідом за кордоном, а також науково-дослідна діяльність. Інститути післядипломної освіти в Німеччині пропонують гнучкі форми навчання, що стимулюють професійний розвиток вчителів, включаючи різні групові форми професійного розвитку, такі як курси, семінари, конференції та інші.

У Греції, післядипломна освіта для вчителів реалізується через різні заклади післядипломної педагогічної освіти, що пропонують різні програми підвищення кваліфікації. Ці програми відрізняються за структурою, змістом та тривалістю навчання. Важливими моделями безперервної освіти для педагогічних працівників є традиційна, орієнтована на інтереси влади щодо реалізації освітньої політики, та інноваційна, яка враховує індивідуальні інтереси та побажання кожного вчителя щодо підвищення свого професійного рівня. Сучасна система післядипломної педагогічної освіти в Греції спрямована на реалізацію концепції безперервної освіти, створення єдиної системи накопичення навчальних одиниць, удосконалення знань та вмінь без відриву від роботи, а також адаптацію та підтримку молодих вчителів.

У Греції існують різні організаційні форми професійного розвитку вчителів, такі як пропедевтичне, періодичне, спеціальне підвищення кваліфікації та перепідготовка.

В США підвищення кваліфікації вчителів забезпечується різнорівневими вищими навчальними закладами, які пропонують різноманітні програми з підвищення кваліфікації, доступні як очно, так і дистанційно. Зміст цих програм визначається стандартами професійної педагогічної освіти та передбачає фундаментальну, психолого-педагогічну, методичну, інформаційно-технологічну, практичну та соціально-гуманітарну підготовку.

Колегіальні форми роботи, зокрема асоціації вчителів, грають важливу роль у професійному розвитку вчителів в США. Участь в асоціаціях дозволяє отримувати різні пільги, такі як доступ до професійних видань, публікації у виданнях асоціації та участь у наукових заходах. Грантові програми та навчальні організації, такі як "New Leaders for New Schools," також грають важливу роль у розвитку якісних лідерів шкіл та підтримці освітніх систем. Викладач в США

періодично проходять обов'язкову сертифікацію для підтвердження своєї ліцензії, що вимагає постійного професійного розвитку.

У Канаді, підвищення кваліфікації вчителів організовується через різноманітні навчальні заклади, такі як університети, що пропонують програми різного рівня (бакалавр, магістр, доктор освіти), а також програми сертифікації вчителів. Управління розвитком національної освітньої політики знаходиться в компетенції департаментів освіти. Шкільні ради втілюють програми професійного розвитку, які можуть бути обов'язковими чи добровільними. Також, роль у підвищенні кваліфікації вчителів відіграють регіональні центри освіти, волонтерські предметні асоціації вчителів, спілки вчителів та приватні постачальники послуг професійного розвитку. Фінансування професійного розвитку здійснюється за рахунок департаментів/міністерств освіти провінцій.

В Китаї, підвищення кваліфікації вчителів відбувається через курси підвищення кваліфікації, заходи на базі навчального закладу та самоосвіту. Використовується кредитно-накопичувальна система, яка дозволяє враховувати досягнення педагогів не тільки під час курсів підвищення кваліфікації, але і в міжкурсовий період на рівні навчального закладу. Програми підвищення кваліфікації включають курси для молодих вчителів, рівневі курси відповідно до стажу, курси з використання інформаційних технологій, а також різноманітні форми навчання (денна, вечірня, заочна, дистанційна). У Китаї також діє Національний Інтернет-альянс педагогічної освіти, який об'єднує різні ресурси та використовує сучасні технології для забезпечення якісної післядипломної педагогічної освіти.

Україна може взяти на увагу кращий зарубіжний досвід, зокрема з Канади та Китаю, при створенні нової системи післядипломної освіти для вчителів. Важливо враховувати особистісні потреби вчителя у професійному розвитку та розробити діагностичну модель, яка

дозволить визначати рівень професійних навичок та особисті потреби в розвитку. Також, важливо створити центральну установу для підвищення кваліфікації вчителів, що відповідатиме за розробку політики у цій галузі.

2.2. Форми і методи професійного розвитку викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Розглядаючи міжнародний досвід у сфері організації професійного розвитку вчителів у історико-культурному контексті, важливо акцентувати увагу на традиційних та сучасних особливостях професійного росту педагогічних працівників в Україні.

Традиційні методи підготовки вчителів, такі як курси, залишаються актуальними у сфері освіти. Однак інноваційні напрями включають різні форми професійного спілкування вчителів, такі як конкурси професійної майстерності, авторські програми для професійного розвитку, інтернет-проекти, фестивалі відкритих уроків, зустрічі з діячами освіти та ідеологами освітніх програм, семінари з методистами, майстер-класи від переможців проекту "Освіта", та дисемінація педагогічного досвіду через публікації в журналах та в Інтернеті.

У сучасних умовах методичні служби стають важливим ресурсом для вдосконалення педагогічної майстерності. Вони надають консультаційну підтримку з питань професійного розвитку та організують заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації та підтримку педагогічних кадрів. Методичні служби акцентують увагу на організації підвищення кваліфікації, атестації, проведенні професійних конкурсів, дослідженні досвіду та підтримці молодих фахівців.

Новаторським напрямком в організації курсів з підвищення кваліфікації є створення індивідуального освітнього маршруту, що базується на індивідуальних потребах вчителя, методичній проблемі та потребах освітньої організації. Мета такого маршруту полягає в покращенні професійної компетентності вчителя.

Індивідуальні освітні маршрути педагогічних працівників включають в себе не лише вибір курсів для підвищення кваліфікації, але й акцентують на самостійній самоосвіті, участі в професійних конкурсах та взаємодії в педагогічному співтоваристві освітньої організації та районного методичного об'єднання.

Самоосвіта вчителя виявляється у самостійному освоєнні нових освітніх технологій, методичних прийомів та форм організації навчальної діяльності учнів, а також включає в себе роботу з науковою та методичною літературою, взаємовідвідування занять, розробку проектів та інше. Розкриття потенційних професійних можливостей у індивідуальному освітньому маршруті вчителів реалізується через участь у професійних конкурсах, організацію конкурсів та фестивалів для учнів, а також активну участь у педагогічних ініціативах.

Загалом, індивідуальний освітній маршрут педагога визначається як цілеспрямована та проєктована програма, що надає вчителю можливість обирати, розробляти та реалізувати освітні програми за підтримки методичних об'єднань для його професійного самовизначення та самореалізації.

Утворення та реалізація індивідуальних освітніх маршрутів здійснюються в діалоговій взаємодії між педагогами, керівниками освітніх організацій, шкільними методичними об'єднаннями чи методичними кафедрами, та районними методичними об'єднаннями під загальною координацією методичної служби району. Змістовно, індивідуальний освітній маршрут вчителя включає базово-інваріантний модуль для виконання вимог стандарту та виражає місію

педагога, а також варіативний модуль, який відображає освітні потреби вчителя-предметника.

Додатковою формою підвищення кваліфікації вчителів є участь у вебінарах, які стають невід'ємною частиною індивідуального освітнього маршруту педагогів. Хоча ці форми отримання інформації є зручними, особливо через Інтернет, існують виклики, такі як неідеальна якість звуку під час вебінарів регіонального рівня та не завжди зручний час їх проведення, оскільки багато вчителів активно проводять уроки під час цих заходів.

Педагогічний працівник реалізує свій індивідуальний освітній маршрут через створення портфоліо, особливо це актуально під час атестації, яка є найважливішим етапом професійного розвитку. Під час атестації вчителі представляють свою діяльність для всебічного аналізу фахівцями та представляють портфоліо.

Професійний розвиток педагогів також стимулюється їхньою участю у професійних конкурсах, де матеріали учасників входять до банку передового педагогічного досвіду. Ці матеріали публікуються в електронних методичних збірниках району та на офіційному сайті управління освіти, стаючи доступними для огляду та вивчення педагогічним співтовариством.

Учасники професійних конкурсів отримують можливість дисемінувати свій педагогічний досвід в системі освіти району, і управління професійним розвитком педагогічних працівників проводиться цілеспрямовано. Крім того, управління професійним розвитком вчителів здійснюється шляхом їх включення в інноваційні ініціативи.

У контексті оновлення освіти, вчителі повинні бути здатними модернізувати свою діяльність через критичне та творче освоєння досягнень науки та передового педагогічного досвіду. Це призводить

до змін у функціях методичного супроводу, який забезпечує діяльність вчителя.

Успішність професійної діяльності вчителів залежить від їхніх фахових методичних умінь, які формуються ефективніше через активну участь у методичних об'єднаннях. Таким чином, методична служба повинна супроводжувати, координувати та коригувати діяльність районних методичних об'єднань.

В рамках цих об'єднань кожне може проводити семінари, на яких педагоги можуть ділитися своїм досвідом, включаючи реалізацію індивідуальних освітніх маршрутів.

2.3. Інноваційні технології у професійному розвитку вчителя

В Законі України "Про освіту" зазначено, що розвиток освіти має базуватися на використанні нових прогресивних концепцій, впровадженні в навчально-виховний процес сучасних педагогічних технологій та науково-методичних досягнень, а також на відмові від авторитарної педагогіки та закріпленні права вчителя на вибір методів, засобів і організаційних форм навчання.

Для того щоб забезпечити цей вибір, важливо, щоб викладач був добре поінформованим про досягнення педагогічної науки і практики в методиці викладання шкільних предметів. Активні форми навчання та інтерактивні методики вже стали стандартними в роботі вчителів, оскільки їхня ефективність для розвитку творчої особистості учня визнана широкою громадськістю. У науково-методичній роботі також набуває популярності використання інтерактивних методик, що включають у себе всіх учасників колективу.

З метою відомості вчителів про інтерактивні методики, а також для створення позитивного ставлення до їх використання, рекомендується проводити методичні оперативки, педради, засідання

шкільних методичних об'єднань, а також семінари-практикуми з педагогіки і психології у формі тренінгів та ділових ігор, з використанням інтерактивних методик.

Ці інтерактивні заняття будуються відповідно до структури інтерактивного уроку, яка є відомою для всіх вчителів. Крім того, важливо проводити інші методичні заходи, які використовують інноваційні технології, спрямовані на особистісну рефлексію вчителя. Під час таких заходів відбувається відмова від стереотипів у педагогічному мисленні та розвивається творчий, пошуковий підхід до педагогічної діяльності вчителів.

Однією з нестандартних форм методичної роботи є дослідження у фокус-групах.

Для впровадження новаторських методів у роботу з педагогічними працівниками рекомендується широко застосовувати інноваційні технології у таких напрямках:

Розвивальне навчання: Ці технології базуються на конструюванні знань, підвищенні мотивації та інтенсифікації педагогічного спілкування-діалогу. Вони сприяють подоланню психологічних перешкод у досягненні мети, розширенню доступності навчання та забезпечують творчу активність, самостійність і професійний розвиток педагогів. Формами реалізації є ділові ігри, пристендові уроки, презентації власного педагогічного досвіду.

Проблемне навчання: Ці технології передбачають створення методичних навчально-проблемних ситуацій і стимулюють вчителя до пошуку шляхів вирішення завдань. Основні форми включають проблемні лекції, семінари-дискусії, науково-практичні конференції та інтерактивні вправи.

Психолого-педагогічні технології: Забезпечують психологічний супровід науково-методичної роботи з педагогічним персоналом.

Технологія педагогічної діяльності: Залучає вчителя, вихователя та керівника до вироблення власного алгоритму дій у педагогічній роботі, спонукає до створення авторських методичних напрацювань та вибору власних шляхів вирішення педагогічних завдань.

Інтерактивні педагогічні технології: Включають метод "Мозкового штурму", логічне оперування, тригерну техніку, метод Меттчела та інші. Ці методи спрямовані на підвищення ефективності педагогічного процесу та стимулювання творчого мислення викладачів.

Використання інтерактивних методів у взаємодії з педагогічними кадрами сприяє тому, що кожен викладач стає активним та зацікавленим учасником професійних заходів, де виявляє власну творчість у розв'язанні педагогічних питань. Інтерактивна діяльність сприяє організації такого спілкування, яке призводить до взаєморозуміння, взаємодії та спільного вирішення загальних завдань.

Найбільш популярні інтерактивні методи використовуються під час педагогічних рад, семінарів-практикумів, засідань "круглого столу", а також засідань районних методичних предметних комісій. Підготовка до засідання починається із видання наказу, яким затверджується робоча група та конкретизуються завдання та терміни їхнього виконання. Ініціативна група глибоко опрацьовує науково-методичну літературу та створює творчі групи для детального розгляду аспектів обраної проблеми.

У контексті сучасних вимог суспільства вчителі повинні набувати навичок самостійного вибору, активної діяльності та гнучкості у природному сприйнятті змін. Застосування інтерактивних методів у роботі з педагогічними кадрами допомагає активізувати пізнавальну діяльність та прагнення викладачів до самовдосконалення. Інтерактивні технології можуть також успішно використовуватися під час проведення засідань районних методичних об'єднань, де вони

сприяють глибокому обговоренню питань та створюють атмосферу колективного пошуку ефективних рішень.

Створення сприятливого психологічного середовища для навчання, що визначається взаємною повагою учасників, доброзичливістю, взаємодопомогою та товариськими відносинами, є ключовою умовою для ефективної організації методичної роботи. Відмова від гострої критики і покарань, сприяння вільному висловлюванню власних поглядів на питання навчання та можливість захисту власної позиції сприяють демократичності та сприяють творчості педагога, що, в свою чергу, є важливою складовою успіху педагогічної діяльності.

Робота психологічної служби може стати якісною та продуктивною за умови, якщо вона надає психологічний супровід для кожного вчителя та учня, веде системну роботу з батьками та забезпечує позитивний мікроклімат у колективах, сприяючи позитивному іміджу системи освіти в громадськості. Особлива увага направлена на молодих педагогів, новачків викладачів та психологів.

У процесі методичного супроводу важливо створювати умови для реалізації навчально-виховного процесу. Розробка науково-методичних матеріалів повинна базуватися на принципах науковості навчального матеріалу та відповідати основним положенням та завданням навчального предмету.

Педагоги району можуть співпрацювати як співавтори методичних посібників, регулярно розробляти методичні рекомендації з актуальних проблем для семінарів, готувати доповіді та проекти для методичних заходів різного рівня. Зазначимо, що систематичність та послідовність у науково-методичній роботі сприяють популяризації діяльності найкращих вчителів, які забезпечують безперервність творчого педагогічного процесу самоосвіти та самовдосконалення.

Наголосимо, що основна ідея методичного супроводу полягає у стимулюванні самоосвітньої діяльності, а оцінка цієї діяльності здійснюється через атестацію педагогічних кадрів, що є системою заходів для оцінки якості роботи вчителя. Атестаційний процес включає вивчення якості знань учнів, результативність роботи з обдарованими учнями, урочну та позаурочну діяльність, тестування фахового рівня та особистісних якостей педагога.

Важливою складовою організації роботи з педагогічними кадрами є принцип доступності науково-методичного матеріалу, сприяння можливості засвоєння та практичного втілення теоретичних знань у реальній педагогічній практиці. Методичний кабінет не є лише науковою установою для теоретичного обґрунтування педагогічної діяльності; його завданням є впровадження педагогічних інновацій та традиційних методів навчання в практичну роботу навчальних закладів з метою підвищення педагогічної майстерності вчителів.

Викладач представляє собою практика, творчу, ініціативну, обізнану та всебічно розвинену особистість, і завдання методичної служби полягає в забезпеченні науково-методичного та психологічного супроводу педагогічної діяльності. Згідно з аксіомою в педагогіці: інтелект формується інтелектом, характер виховується характером, особистість формується особистістю, успішні діти виховуються успішним викладачем.

Словесник Євгена Ільїна відзначає: «Посередній учитель викладає, гарний – пояснює, видатний – показує, великий – надихає». Таким чином, освічена людина сучасного суспільства – це не лише та, хто володіє знанням, але й та, хто вміє здобувати, засвоювати та застосовувати знання цілеспрямовано та вміло у різних ситуаціях.

Вчителі повинні усвідомлювати, що вони самі активно взаємодіють з удосконаленням педагогічної науки. Найкращий педагог-методист – той, хто спланував, обміркував та організував все

так, що його роль у організації навчання стає непомітною, а вчителі творчо працюють, опановуючи нові технології навчання та здобуваючи нові компетентності. Організатор методичної роботи повинен донести ці істини до кожного педагога, забезпечуючи постійний методичний супровід навчально-виховного процесу, спонукати педагогів до самовдосконалення та формування компетентної та конкурентоспроможної особистості викладача.

Досягнення головної мети науково-методичної роботи та удосконалення рівня професійної майстерності педагогів можливі шляхом використання традиційних та новітніх технологій, інтерактивних форм у методичному супроводі формування компетентностей викладачів. Такий підхід дозволяє педагогам активно взаємодіяти з методологією, ставати співавторами та ініціаторами модернізації змісту освіти, що впливає на різні аспекти їхньої діяльності, включаючи активізацію самоосвіти, розвиток педагогічних компетентностей, стимулювання творчості та підвищення результативності навчально-виховного процесу. Весь цей процес потребує від керівника методичної роботи професійної компетентності, організаторського таланту, високого творчого потенціалу для успішного супроводу та координації цих ініціатив.

РОЗДІЛ 3

ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИКЛАДАЧІВ

Нині вважається досить обґрунтованою думка про те, що концепція цілепокладання є ефективним інструментом для вирішення актуальних проблем в освітніх закладах. Вона виражає загальне прагнення та передбачає досягнення передбачуваних результатів на основі програмно-цільового підходу. Цю проблему досліджували численні вчені, починаючи з Арістотеля, засновника цільового управління, і до сучасних дослідників, таких як Г. Дмитренко, В. Лазарєв, В. Лізинський, А. Моїсєєв, М. Поташник і інші.

Цільовий підхід, як спосіб структуризації, активно використовується для рішення завдань комплексного планування та управління освітнім процесом в школі. Він забезпечує пріоритет першочергових цілей та завдань, спрямованих на досягнення максимально значущих кінцевих результатів, і передбачає об'єднання цілей, строків та керівництва в єдиний процес, спрямований на професійний розвиток вчителів.

Основна суть програмно-цільового підходу полягає в досягненні стратегічних завдань через відповідні цільові програми розвитку. Цільова програма, яка є системою діяльності з чітко визначеними цілями, завданнями та прогнозованими результатами, має бути збалансованою врахуванням кадрових та інших умов і відповідати таким ознакам:

Спрямована на прогнозування змін та оновлення діяльності закладу освіти, розроблення та реалізацію стратегії розвитку.

Має виразну інноваційну спрямованість, забезпечує системність упровадження нововведень.

Працює на розвиток школи, сприяє створенню іміджу закладу та реалізації його місії.

Вибір цього напрямку обумовлений розробкою цільової програми "Професійний розвиток педагогів", яка є результатом модернізації управлінської діяльності за допомогою програмно-цільового підходу.

Керівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти мають створити всі умови для професійного розвитку викладачів. Ці умови можна створити виконавши певні етапи:

1. Аналіз проблемного стану освітньої системи - визначення "проблемного поля" та оцінка взаємозв'язків проблеми професійного розвитку вчителів з іншими аспектами функціонування освітнього закладу. Встановлення, як проблеми навчального закладу сприяють вирішенню основної проблеми, і як вирішення цієї основної проблеми впливає на інші аспекти.

2. Створення мотиваційного середовища в навчальному закладі. Забезпечення успішної мотивації для професійного росту вчителів, розглядаючи її з економічної (підвищення кваліфікації вчителя як чинник зростання заробітної плати) та суспільної (професійний розвиток, що сприяє формуванню освітнього середовища в навчальному закладі). Визначення творчих та пізнавальних потреб вчителів, а також їхніх потреб у самореалізації в спільноті колег чи під час публічних заходів. Акцент на обміні професійним досвідом, залученні до зовнішніх навчальних можливостей та розвитку сучасних фахових якостей для утримання конкурентоспроможності серед колег.

3. Формулювання цілей і визначення завдань - створення "дерева цілей" відповідно до "проблемного поля". При цьому необхідно визначити пріоритетність у розв'язанні проблем та декомпозицію стратегічної мети - професійного розвитку педагогів. Вибір цього кроку передбачає розробку цільової програми "Професійний розвиток педагогів".

4. Складання плану дій - прогнозування та планування конкретних управлінських дій для реалізації цілей і завдань. Це включає визначення термінів виконання та визначення виконавців. Розробка програми повинна забезпечувати організаційне, нормативно-правове, науково-методичне та матеріально-технічне забезпечення.

Дерево можливих цілей професійного розвитку вчителів може включати такі елементи:

Забезпечення безперервного професійного розвитку через професійне управлінське та методичне супроводження.

Забезпечення безперервності, наступності та андрагогізації освіти.

Здійснення науково-дослідницької та експериментальної діяльності.

Освоєння нових інноваційних форм роботи.

Модернізація освітнього простору.

Конструювання педагогічних ситуацій, спрямованих на розвиток творчого мислення та комунікативних здібностей.

Сприяння самореалізації вчителів.

Створення розгалуженої системи стимулювання вчителів.

Організаційне забезпечення програми включає модернізацію робочого навчального плану, створення картотеки періодичних видань, проведення експертизи документів тощо.

Нормативно-правове забезпечення включає коректування документів та прийняття локальних правових актів.

Науково-методичне забезпечення передбачає організацію семінарів, конференцій, оновлення дидактичного забезпечення та участь у науково-практичних заходах.

Матеріально-технічне забезпечення включає розширення фондів шкільної бібліотеки, удосконалення методичного кабінету та створення медіа-класів.

5. Підготовка колективу до роботи з професійного розвитку педагогів включає реалізацію різноманітних форм роботи, які можуть бути традиційними або нетрадиційними, колективними або індивідуальними. До таких форм належать лекції, семінари, круглі столи, диспути, ділові та рольові ігри, розв'язання педагогічних ситуацій, участь у науково-практичних конференціях, тренінги тощо.

Удосконалення професійної компетентності педагогів може бути досягнуто через спеціально розроблений спецкурс, наприклад, "Професійний розвиток викладачів", який має за мету допомогти педагогам оволодіти мінімумом педагогічних знань щодо професійного розвитку та самовдосконалення. Проведена робота сприяє координації дій колективу, стимулює інноваційну діяльність вчителів і сприяє створенню позитивного мікроклімату, необхідного для продуктивної співпраці.

6. Розробка та впровадження технології управління професійним розвитком викладачів включає розгляд таких компонентів, як мотиваційно-ціннісний, професійно-когнітивний, операційно-діяльнісний та рефлексивно-оцінювальний.

Мотиваційно-ціннісний компонент передбачає формування мотивації викладачів до самоосвіти та саморозвитку відповідно до їх внутрішніх потреб і зовнішніх умов, забезпечуючи особистісну значущість цих мотивів для творчого самовдосконалення.

Професійно-когнітивний компонент зумовлений необхідністю формування та корекції пізнавального та інтелектуального потенціалу викладачів. Це включає програму формування знань про основні структурні елементи освітнього середовища, теорію та методику навчання та виховання, а також ознайомлення з сучасними педагогічними технологіями.

7. Моніторинг проміжних результатів передбачає збір інформації про стан та розвиток об'єктів моніторингу, таких як питальники,

відвідування уроків тощо. Цей етап включає визначення мети й об'єктів моніторингу, формулювання критеріїв, на підставі яких буде визначено стан об'єкта, встановлення еталонного значення критеріїв, а також кількісну та якісну характеристику отриманих результатів. Крім того, проведення педагогічного діагнозу є складовою цього етапу.

8. Аналіз та оцінка результатів програми «Професійний розвиток педагогів» означає узагальнення підсумків роботи та оцінювання отриманих результатів. На цьому етапі діяльність педагогів та керівників спрямована на отримання інформації щодо результатів організації та проведення роботи. Це включає оцінювання результатів за допомогою різноманітних діагностичних прийомів, співставлення отриманих результатів з цілями, формулювання висновків щодо співвідношення обраної мети і завдань з отриманими результатами, визначення ефективності проведеної роботи на підставі логічного аналізу та прийняття управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження теоретичних аспектів управління професійним розвитком викладачів та аналіз форм і методів їхнього професійного зростання в закладах професійної освіти дозволяє зробити кілька важливих висновків.

Визначено ключові аспекти поняття "професійний розвиток викладачів", що дозволяє структурувати та узагальнити різноманітні аспекти цього процесу. Обґрунтовано роль та значення професійного розвитку у підвищенні якості освіти, а також виокремлено різні рівні професійного розвитку викладачів, що сприяє більш глибокому розумінню потреб педагогічного корпусу на різних етапах кар'єри. Викладачів підкреслило значущість розуміння поняття "професійний розвиток" в контексті освітнього менеджменту. Розглянуті рівні професійного розвитку викладачів визначаються як ключові для створення ефективних стратегій та програм управління.

Аналіз зарубіжного досвіду та розгляд різноманітних форм і методів професійного розвитку викладачів вказують на потребу унікального та інтегрованого підходу для вітчизняних закладів професійної освіти. Використання інноваційних технологій підкреслюється як ключовий фактор для досягнення успішності у цьому процесі.

Висвітлення технології управління професійним розвитком вчителя через використання інноваційних методів дозволяє зрозуміти, що сучасний освітній простір вимагає постійної адаптації та інтеграції новаторських підходів.

Загальні висновки вказують на необхідність створення системи управління професійним розвитком вчителів, яка б враховувала усі аспекти та індивідуальні особливості педагогічного колективу. Такий підхід дозволить досягти високого рівня професійної компетентності

вчителів, покращити якість навчання та сприяти сталому розвитку освіти в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бігич, О. Б. (2014). Методична освіта майбутнього вчителя іноземної мови початкової школи: монографія. К.: Вид. Центр КНЛУ.
2. Болюбаш, Я. Я. (2007). Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: навч. посіб. для слух. закл. підв. квал. сист. вищої осв. К.: ВВП «КОМПАС».
3. Боровік Л. В., Петренко В. С., Карнаушенко А. С. Роль шкільної освіти в розвитку молодіжного підприємництва. Ефективна економіка. 2021. № 3. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8737> . DOI: 10.32702/2307-2105-2021.3.6
4. Волченко, О. М. (2015) Комунікативна компетенція майбутніх учителів іноземних мов у контексті теорії діяльності. Зб. наук. пр. Уманського держ. пед. ун-ту ім. Павла Тичини, № 1, 40–46.
5. Волченко, О. М. (2016). Формування комунікативної компетенції майбутніх учителів іноземних мов у вищих педагогічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. К.
6. Гаманюк, В. А. (2005). Система підготовки педагогічних кадрів та підвищення їх кваліфікації у Німеччині: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. К.
7. Гершунский, Б. С. (2003). Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: учеб. пособ. М.: Флинта: Наука.
8. Кириченко М.О., Просіна О.В., Кравчинська Т.С., Швень Я.Л. "Нелінійне світорозуміння дорослих: неформальна освіта в системі українського відкритого університету післядипломної освіти." Науковий часопис НПУ імені Н. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2020. Вип. 77. С. 113-117.
9. Купрієвич В., Паздрій В., Антонюк Л. "Особливості організації та форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів

професійної (професійно-технічної) освіти." Український педагогічний журнал. 2021. № 4. С. 198-205.

10. Пасічник О. "Синхронне і асинхронне дистанційне навчання." Сучасна освіта. URL: Синхронне й асинхронне дистанційне навчання – Освіта.UA

11. Петренко Л.М. "Аналітичний огляд запиту на публікації з питань професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників: Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії : зб. матер. III Всеукр. відкр. наук.-практ. онлайн-форуму, Київ, 15–16 черв. 2021 / за заг. ред. І. М. Савченко, В. В. Ємець. – Київ : Національний центр «Мала академія наук України», 2021. – С. 132-135.

12. Петренко В.С., Мельникова К.В., Петренко Д.О. Аналіз впливу воєнного стану на ринок праці України. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки".2023. № 48. С. 36-43. <https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/803>

13. Борисюк В. В. "Розвиток соціально-педагогічних ідей в Україні (кінець XIX ст.)" // Теоретичні та методичні засади соціально-педагогічної підготовки вчителя: Зб. наук. -метод. пр. – Київ-Житомир, 1999. – 188 с.

14. Дистервег А. "Обрані педагогічні твори." М., 1956. С. 74.

15. Дубасенюк О. А. "Методи формування професійної умілості майбутніх вчителів" // Шлях освіти. – 1998. - № 3. – С. 37-40.

16. Сігаєва Л. Є. "Проблема підготовки й підвищення кваліфікації вчителів у контексті неперервної освіти" // Педагогіка і психологія. – 1999. - № 3. – С. 94-100.

17. Слостенін В. А. "Суб'єктно-діяльнісний підхід у безперервному педагогічній освіті" // Безперервне педагогічну освіту. 1999. № 1. С. 4.

18. Свиноус І.В., Гаврик О.Ю., Хомяк Н.В., Хомовий С.М., Заболотній В.С. Удосконалення методичних підходів до оцінки

складових виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах трансформації системи обліку та фінансової звітності. Економіка та управління АПК. 2021. №1. С. 154- 165.

19. Синявіна Ю., Бутенко Т. Перспективи розвитку галузі тваринництва в умовах цифровізації. Економічний аналіз. 2021. Том. 31. №1. С. 178-195.

20. Стан розвитку тваринництва в Україні. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2021 рік. Том 7, № 2. 90 с.

21. Тваринництво в Україні 2021. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2021. 160 с.

22. Тхоржевський Д.О. Методика трудового та професійного навчання – К.: РННЦ “ ДІНІТ”., 2000.- 86с.

23. Тхоржевський Д.О.Методика трудового та професійного навчання:навч.посіб-Ч.2.:Загальні засади методики трудового навчання.-К.-2000.-246 с.

24. Чепурна Наталія. Трудове навчання і виховання – основа формування особистості.//Трудова підготовка в закладах освіти.-2004.-№4.-С.16.

25. Химич І. Фінансова стратегія як елемент фінансової стабільності підприємства / І.Химич // Галицький економічний вісник. – 2018. – №4(43). – с.158-164

26. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк . – К.: КНЕУ, 2014. – 316 с.

27. Яремчук Н. Ф. Інформаційне забезпечення обліку та контролю нерухомості / Н.Ф. Яремчук // Економіка АПК. – 2013. - № 8. – С. 84-89.