

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

*Єрмоленко А.Б., Набок М.В., Шевчук С.С.,
Масліч С.В., Кулішов В.С.*

**РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О У
СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Науково-методичний посібник

УДК 377.091.12

Р 64

Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у системі післядипломної освіти: науково-методичний посібник / Єрмоленко А.Б., Набок М.В., Шевчук С.С., Масліч С.В., Кулішов В.С. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2021. 101 с.

Рецензенти: **Саух П.Ю.** – дійсний член (академік) НАПН України, академік-секретар Відділення вищої освіти НАПН України, доктор філософських наук, професор;
Ковальчук В.І. – професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО ДЗВО УМО НАПН України, доктор педагогічних наук, професор

Друкується за рішенням Вченої ради Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 3 від 31 березня 2021 року)

У науково-методичному посібнику розкрито та теоретично обґрунтовано теоретичні засади компетентнісного підходу до розвитку професійної майстерності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти, модель розвитку його науково-методичної компетентності та її оцінювання, основні підходи до створення сучасного середовища професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, методику впровадження технології науково-методичного супроводу у процесі підвищення професійної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Матеріали видання стануть у нагоді науковим та науково-педагогічним працівникам системи післядипломної педагогічної освіти, методистам обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти та усім зацікавленим у питаннях підвищення якості безперервної професійної освіти педагогічних працівників.

© Кафедра МПО та СГД БІНПО, 2021

Зміст

Вступ	5
Розділ 1. Науково-теоретичні засади компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	8
1.1. Компетентнісний підхід як інструмент встановлення рівноваги між професійною освітою, запитами суспільства і потребами ринку праці.....	8
1.2. Функції та напрями компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	13
Розділ 2. Формування і розвиток науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	18
2.1. Актуальність проблеми створення цілісної сукупності складників формування і розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	18
2.2. Теоретичне обґрунтування моделі розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти	24
2.3. Структурно-процесуальна модель розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	30
2.4. Стратегічні орієнтири розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	45
Розділ 3. Організаційно-методичні умови в системі науково-методичної роботи закладу професійної (професійно-технічної) освіти..	49
3.1. Оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників у контексті сучасних суспільних та освітніх викликів: особливості, підходи, процедури	49

3.2. Створення середовища професійного розвитку педагогічних працівників закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	57
3.3. Методичний супровід професійного розвитку педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	68
Висновки.....	84
Список використаної літератури.....	87
Додатки.....	90

Вступ

Тенденції соціально-економічного розвитку України періоду незалежності, негативна демографічна ситуація, трудова міграція працездатного населення та дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили зумовлюють, насамперед, постійні зміни на ринку праці, які до того ж посилюються недосконалим законодавчим його унормуванням та недостатнім врахуванням потреб бізнесу. Такі зміни, як і трансформаційні процеси в сферах виробництва, надання послуг та суспільного життя несуть в собі великі можливості і, водночас, великі загрози через зростання невизначеності та наявність ризиків.

Сфера зайнятості в країні сьогодні перебуває під впливом внутрішніх та зовнішніх глобальних і геополітичних викликів. Крім того, сучасні виклики ринку праці посилюються зростанням інфляції, порушенням виробничої кооперації, обмеженням ринків збуту, поширенням коронавірусної хвороби, тощо. Продовжує залишатися критичною ситуація з трудовою міграцією дорослого населення. Усе означене зумовлює зростання внутрішніх загострень та вихід на ринок праці громадян з числа переміщених осіб, а також осіб, які потребують соціального захисту від безробіття.

Ці виклики дають підстави очікувати те, що найближчим часом на ринку праці провідною тенденцією буде зростання безробіття. Вітчизняному ринку праці притаманні також проблеми недостатнього обсягу створення нових робочих місць та низька професійна мобільність трудових ресурсів. Однак поступово на ринку праці все ж відбувається зміщення попиту на більш високоосвічених та кваліфікованих фахівців, що є характерною ознакою і передумовою переходу до економіки знань. В цьому і полягає вплив ринку праці на ринок освітніх послуг. Цей вплив зумовлений певною відірваністю освіти від потреб суспільства, її деякою однобічністю, коли замість цілісного соціокультурного досвіду здобувачі освіти засвоюють переважно лише знанневий його складник, внаслідок чого відбувається розбалансування системи освіти з ринком праці. Зазначені виклики ще більше актуалізували необхідність впровадження нових моделей підготовки конкурентоспроможних на ринку праці

фахівців, які здатні ефективно виконувати свої професійні функції та успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби.

Проте, вплив ринку праці поширюється не лише на вимоги до вузькопрофільних галузей професійної освіти, одержаної переважно безкоштовно на початку трудової діяльності. Сучасні тенденції розвитку ринку праці свідчать про зростання попиту на якісну і безперервну професійну освіту, яка має яскраво і чітко виражений інтелектуальний, інноваційний і загальнокультурний зміст. Адже жорстка реальність ринкової економіки, швидкий технологічний розвиток загострюють конкурентну боротьбу багатьох фірм і компаній, спонукають їх до організаційних змін, реорганізацій, скорочення періоду функціонування, зміни профілю діяльності, ліквідації, що, безумовно, зумовлює зміну роботи або підвищення кваліфікації найманих працівників та, відповідно, негативні фінансові наслідки для них.

Вже сьогодні можна стверджувати, що домінуюча система постійного працевлаштування з повною зайнятістю залишається в минулому, все більшого поширення набуває працевлаштування за обмеженими в термінах контрактами та періодичними замовленнями на виконання певних робіт. Ця обставина змушує працедавців наймати вже підготовлених, компетентних працівників з необхідною професійною кваліфікацією. При цьому вікового бар'єру для працівників, як такого, не існує. Таким чином створюється можливість кількаразового здобуття освіти та реалізації ідеї навчання упродовж усього життя без огляду на вік. А знання та інформація, набуті під час здобуття освіти та професійного навчання, спонукають до більш результативної професійної діяльності і є передумовою гарантії працевлаштування та достойної оплати праці. У сучасному глобалізованому світі такий фахівець стає символом змін та рушієм інновацій і суспільного поступу. Крім того, це відповідає основним положенням політичної програми України щодо євроінтеграційних прагнень України, в тому числі щодо подальшої розбудови, поглиблення взаємовідносин та зближення освітніх систем України та країн Європейського Союзу (далі – ЄС).

З іншого боку, ринок праці є індикатором затребуваності спеціальностей і, відповідно, фахівців. Адже від якісної підготовки компетентних, кваліфікованих

фахівців та їх кількості, від забезпечення їх ефективної зайнятості залежать структурні перетворення в економіці України. Така ситуація спонукає державні органи управління, органи управління бізнесом, підприємствами до більш ретельного, виваженого і обґрунтованого прийняття рішень щодо використання і розвитку всіх наявних ресурсів, чільне місце серед яких посідає людський капітал – персонал підприємств, установ, організацій, як найефективніший економічний ресурс та провідний чинник економічного розвитку. Саме тому в сучасних умовах питання нарощування можливостей людини через підвищення її потенціалу та розширення можливостей в усіх сферах життєдіяльності є надзвичайно актуальним для держави.

Однак освіта сьогодні характеризується певною відірваністю від потреб суспільства і економіки, адже знання та навички, яких потребує сучасний ринок праці, відрізняються від тих, що продовжує продукувати система освіти. Необхідні трансформації у сфері освіти відбуваються повільно. Соціальне замовлення держави полягає, насамперед, в тому, щоб професійна освіта формувала сучасних освічених, високоморальних, заповзятливих фахівців – людей, які можуть самостійно приймати відповідальні рішення в ситуації вибору, прогнозуючи їх можливі наслідки, здатних до співпраці, професійно майстерних, мобільних, конструктивних, і які мають розвинене почуття відповідальності за долю країни.

Впровадження компетентнісного підходу – сутнісної основи сучасної освітньої парадигми – у професійній (професійно-технічній), фаховій передвищій, вищій та післядипломній освіті і є тим вирішальним і ключовим чинником, який забезпечує розв'язання цієї проблеми. А перспективність використання компетентнісного підходу полягає в тому, що він передбачає високу готовність педагога до успішної діяльності в різних сферах.

РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ У ПІДГОТОВЦІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

1.1. Компетентнісний підхід як інструмент встановлення рівноваги між професійною освітою, запитами суспільства і потребами ринку праці

Головною метою та пріоритетом розвитку людства у XXI столітті, якому підпорядковані всі інші показники людського життя, світова спільнота беззастережно визнала якість освіти. Сьогодні закладам загальної середньої освіти, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та освіти дорослих потрібні педагогічні та науково-педагогічні працівники, які вміють працювати зі здобувачами освіти різного віку, які глибоко усвідомлюють свою роль у суспільстві, вміють і прагнуть використовувати набуті знання, вміння та навички на практиці, вміють здійснювати дослідження, готові до постійного професійного росту, соціальної та професійної мобільності, тобто є професійно компетентними.

Звернення багатьох вітчизняних вчених переважно ще на початку XXI століття до проблеми формування професійної компетентності майбутніх фахівців у освітньому процесі закладів вищої освіти зумовило те, що впровадження компетентнісного підходу у освітній процес на цей час вже склалося та було системно і науково обґрунтоване. Більше того, впровадження компетентнісного підходу в освітній процес закладів вищої та середньої освіти вже унормоване Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту». Використання компетентнісного підходу дало змогу перейти до навчальних програм, орієнтованих на учня середньої школи чи здобувача вищої освіти [14].

Формування змісту професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі унормоване Концепцією реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (далі – Концепція), схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. №

419-р [8]. Як зазначено в документі «Метою Концепції є проведення реформи професійної (професійно-технічної) освіти...», що забезпечить, в тому числі, формування «конкурентоспроможного та мобільного на ринку праці фахівця, особистості, яка здобула освітні та професійні компетентності відповідно до її інтересів, здібностей, можливостей, потреб національної економіки та суспільства» [8].

Для досягнення мети Концепції розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2020 р. № 508-р затверджено План заходів на 2020-2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, яким визначено завдання з реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти та етапи їх виконання [17].

Прийняття цих державних документів стимулювало і прискорило наукові розвідки проблеми впровадження компетентнісного підходу в освітній процес закладів професійної (професійно-технічної) освіти. З огляду на те, що зазначена проблема комплексна і багатоаспектна, дискусія навколо способів і шляхів її вирішення наразі ще триває. Про це свідчить і той факт, що компетентнісний підхід має багато різних тлумачень і на його користь, і на його критику. Однак, у переважній більшості досліджень стверджується те, що застосування компетентнісного підходу в усіх його аспектах і сенсах дає змогу з одного боку – точно окреслити коло назрілих проблем у професійній (професійно-технічній) освіті, з іншого – загострити потребу своєрідного перегляду вітчизняних освітніх традицій у професійній освіті, особливо у співставленні з модернізаційними процесами в професійній освіті європейських країн. Така ситуація зумовлена бажанням держави Україна інтегруватися до ЄС. Адже згідно зі ст. 432 Угоди про асоціацію України з ЄС «Сторони здійснюють заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш тісного співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання, зокрема з метою:

а) розвитку систем професійно-технічної освіти та навчання, подальшого підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності/життя, що відповідає реаліям в контексті змін на ринку праці;

б) створення національних механізмів з метою покращення прозорості та визнання кваліфікацій та компетенцій, використовуючи, коли це можливо, досвід ЄС» [6].

Це зобов'язує українську систему професійно-технічної освіти та подальшого підвищення кваліфікації педагогів упродовж всього періоду трудової діяльності адаптувати зміст освіти, критерії визнання результатів навчання, вміння користуватися зрозумілою всім термінологією до стандартів ЄС. Якщо для європейської системи професійно-технічної освіти та навчання поняття компетентнісного підходу виникло природнім, еволюційним шляхом, то для всієї вітчизняної системи освіти опис освіченості, кваліфікацій здійснювався на основі категорій так званої знаннєвої освітньої парадигми. І наразі перехід до компетентнісного підходу потребує перегляду всієї категоріальної системи в професійній (професійно-технічній) освіті задля визначення місця нових категорій і їх узгодження та взаємодії з використовуваними традиційними категоріями.

Принагідно слід зауважити, що для абсолютної більшості європейських країн впровадження компетентнісного підходу забезпечило:

- високий рівень і результат підготовки конкурентоспроможних фахівців;
- оновлення змісту освіти та, відповідно, стандартів;
- посилення практичної спрямованості освіти;
- спроможність випускників відповідати запитам ринку та мати відповідний потенціал для вирішення життєво важливих проблем, у тому числі, для самореалізації;
- орієнтацію освітнього процесу на досягнення бажаного результату.

Водночас, у науковому співтоваристві України ще й наразі продовжуються дискусії стосовно «штучності» впровадження компетентнісного підходу, неоднозначності його трактування, певного протиставлення вітчизняній

науково-освітній традиції, в якій переважає «зунівський» підхід. Зрозуміло, що це зумовлено особливостями суспільно-економічного розвитку України, радянською спадщиною, що передбачали, насамперед, наявність великого обсягу знань у певній галузі і залишали поза увагою спроможність та готовність особистості мобілізувати свої здібності, якості для виконання завдань на високому рівні адекватно до ситуації, тобто підхід, базований на врахуванні людських можливостей, ігнорувався. В цьому і полягає головна вада «зунівського» підходу.

Компетентнісний підхід у професійній (професійно-технічній) освіті наразі став найпоширенішим в силу прикладного характеру, максимальної прагматичності. Формулювання результатів освіти у формі компетенцій, спроможності випускників виконувати ті чи інші професійні обов'язки якраз і відповідає сучасним потребам професійної освіти – формування фахівця, здатного швидко адаптуватись до умов праці, що змінюються навіть у рамках професії. Крім того, компетентнісний підхід дає ширші можливості для розвитку особистості, для реалізації індивідуального підходу, формування індивідуальної траєкторії здобувача освіти.

Як зазначено в меті Концепції, реформа професійної (професійно-технічної) освіти сприятиме формуванню:

- «всебічно розвиненої особистості, здатної до вибору індивідуальної освітньої траєкторії, навчання впродовж усього життя, розвитку професійної кар'єри, підприємництва та самозайнятості;

- конкурентоспроможного та мобільного на ринку праці фахівця, особистості, яка здобула освітні та професійні компетентності відповідно до її інтересів, здібностей, можливостей, потреб національної економіки та суспільства;

- успішної особистості з активною громадянською позицією, морально-етичними якостями, відповідальної за результати власної діяльності» [8]. Тобто випускник закладу професійної (професійно-технічної) освіти матиме сформовані якості громадянина держави та якості, необхідні для реалізації професійної діяльності, тобто якості, які необхідні роботодавцю. Це саме те, чого

прагне суспільство – спільнота освічених громадян, які є компетентними фахівцями та носіями суспільної моралі.

З огляду на зазначене, слід особливо підкреслити послідовність і системність державної політики щодо реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти України. Так, підписання Угоди про асоціацію з ЄС визначило найважливіші напрями розвитку систем професійно-технічної освіти та навчання – це відповідність підготовки фахівців у системі професійно-технічної освіти та навчання потребам ринку праці і вироблення прозорих механізмів визнання кваліфікацій та компетенцій з країнами-підписантами Угоди. Тому наукові дискусії швидше б мали точитися навколо наукового обґрунтування цих напрямів розвитку. Більше того, схвалена Урядом Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти не лише окреслила коло проблем, а і чітко визначила три базові завдання, виконання яких забезпечить проведення реформи професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема:

- децентралізацію управління та фінансування у сфері професійної (професійно-технічної) освіти;
- формування показників регіонального замовлення на підставі даних аналізу стану ринку праці;
- державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти та взаємозв'язок з ринком праці.

Принагідно зауважимо, що два з трьох завдань Концепції стосуються взаємодії системи професійної (професійно-технічної) освіти з ринком праці та відповідають першому положенню Угоди про асоціацію. Затверджений План заходів на 2020-2027 роки із реалізації Концепції разом з іншими державними документами свідчить про те, що компетентнісний підхід проходить третій етап становлення – етап інституціоналізації, інтеграції в систему професійної (професійно-технічної) освіти [17].

Окрім того, прийняття таких важливих документів підтверджує спрямованість дій органів державної влади на забезпечення її національних інтересів і безпеки шляхом підтримання мирного і взаємовигідного

співробітництва з членами міжнародного співтовариства за загально визнаними принципами і нормами міжнародного права.

Поряд з іншими важливими шляхами і способами розв'язання проблем компетентнісного підходу у системі професійної (професійно-технічної) освіти, варто відмітити, що ключовим у Концепції є «розроблення нових стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на базі професійних стандартів, які ґрунтуються на компетентнісному та особистісно-орієнтованому підходах до навчання» [8]. Виняткова важливість такого способу розроблення нових стандартів на компетентнісному підході полягає в тому, що освітні цілі, закріплені в таких стандартах, сформовані ринком праці. А отже, оскільки аналіз ринку праці впливає на формування показників замовлення на підготовку тих чи інших фахівців, можемо стверджувати, що компетентнісний підхід є засобом встановлення рівноваги між професійною освітою та ринком праці.

1.2. Функції та напрями компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Будь-який науковий підхід, зазвичай, характеризується якоюсь ідеєю, концепцією, принципом і описується кількома основними категоріями. Основною ідеєю реформування професійної (професійно-технічної) освіти є досягнення шляхом виконання запланованого комплексу заходів принципово нового рівня підготовки випускника закладу професійної освіти. Виконання цих заходів істотно залежить від багатьох чинників, головним серед яких є педагоги закладів професійно-технічної освіти, оскільки саме вони забезпечують підготовку майбутніх фахівців – здобувачів освіти. Як мінімум кожен педагог для забезпечення успіху освітнього процесу має сам мати високого рівня підготовку у певній галузі знань, а також бути педагогічно, життєво та соціально компетентним. Не менш важливим є і те, що педагог має бути носієм та головним суб'єктом інновацій у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, рушієм інноваційного розвитку закладу, в якому він працює, а також тим, хто успішно забезпечує врахування зовнішніх чинників впливу на процес підготовки здобувачів освіти.

Очевидно, що в умовах впровадження компетентнісного підходу в освітній процес закладів професійної (професійно-технічної) освіти та підвищення якості підготовки фахівців потреба у підвищенні рівня професійної компетентності педагогів загострюється, особливо коли вони за професією технологи, інженери, агрономи, будівельники, фінансисти тощо, тобто не мають педагогічної освіти, а іноді – ще й досвіду практичної роботи. Це загострення зумовлене тим, що якість підготовки фахівців прямо залежить від якості освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, яка має забезпечуватися педагогами, і яка, в свою чергу, залежить від особистих якостей викладачів професійно-теоретичної підготовки і майстрів виробничого навчання та кожного зі здобувачів освіти, адже особисті якості мають вирішальне значення для досягнення успіху в підготовці фахівців, подальшій професійній діяльності і загалом в житті.

До того ж організацію особистісно орієнтованого освітнього процесу, його спрямованість на особистісний, творчий розвиток майбутніх фахівців, формування у них професійно значущих якостей, здатності до самостійного розв'язання завдань можуть здійснювати педагоги зі сформованою професійною компетентністю та озброєні знаннями і розумінням психологічних особливостей здобувачів освіти. Тому психолого-педагогічна компетентність педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти стає вирішальним чинником у забезпеченні якості освітнього процесу.

З огляду на перелічене, компетентнісний підхід може використовуватися як методологічна основа у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Однак зауважимо при цьому наступне.

По-перше. Значна частина педагогів системи професійної (професійно-технічної) освіти здобули фахову освіту в університетах переважно непедагогічного профілю. Тому підвищення рівня їх педагогічної компетентності наразі забезпечується в системі післядипломної освіти – переважно на курсах підвищення кваліфікації, де і відбувається перше знайомство з основами теорії і практики педагогічного процесу.

По-друге. Система вищої освіти наразі сама реформується. Одним з наслідків реформування є модернізація мережі закладів вищої освіти та зменшення кількості місць в магістратурах університетів, і, відповідно, зменшення кількості фахівців з освітнім ступенем магістр, які мають право викладання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Зменшується також і кількість годин на педагогічну складову підготовки магістрів, в ході якої відбувається формування психолого-педагогічної компетентності. За таких обставин педагогічна підготовка майбутніх викладачів і майстрів здійснюється шляхом поєднання соціально-гуманітарної, загальнопрофесійної, предметної підготовки із позааудиторною соціально значущою діяльністю, в ході якої аналіз і осмислення фактів, процесів, цінностей цілеспрямовують підготовку педагогів і закладають методологічну основу її формування та розвитку.

Застосовувані при цьому методи досліджень фактів і процесів стають способами ефективного освоєння досвіду організації, комунікації, проектування видів діяльності, що в кінцевому результаті є основою формування і розвитку соціальної і професійної компетентності майбутніх педагогів. В цьому і полягає сутність компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. З огляду на перелічене застосування концепції компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти здійснюється як правило у системі підвищення кваліфікації.

Застосування компетентнісного підходу у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти забезпечує озброєння їх навиками організації та управління освітнім процесом здобувачів освіти, індивідуального супроводу, знаннями з психології, основами управління самостійною роботою та ін. З іншого боку, застосування компетентнісного підходу у системі підвищення кваліфікації педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти переміщує акценти з процесу накопичення певної кількості нормативно визначених знань у площину формування і розвитку здатності практично діяти і творчо їх застосовувати у різних ситуаціях. Це вимагає від педагогів змістити акценти у своїй освітній

діяльності з інформаційної до організаційно-управлінської площини. Процес підвищення кваліфікації наповнюється розвивальною функцією, яка стає інтегральною характеристикою результативності процесу підвищення кваліфікації. В сукупності все це сприяє соціально-особистісному розвитку педагогів і створює передумови для розв'язання професійних, соціальних та особистісних завдань.

Застосування компетентнісного підходу важливе не лише для формування і розвитку психолого-педагогічної компетентності педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а і для подальшого розвитку їх професійної майстерності, яка поєднує не лише знання і вміння, але й досвід діяльності, досягнення, особисті якості педагогів. Це потребує розроблення методик та системи засобів вимірювання, які б забезпечили надійність та відповідність результатів.

Розгляд теоретичних засад компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти як певного цілісного утворення дає змогу виділити ключові компоненти його структури. До них, на нашу думку, слід віднести:

- мету, як системоутворюючий чинник теоретичних основ компетентнісного підходу;
- ціннісні основи, які визначають ставлення педагога до умов існування та діяльності, пов'язуючи в єдине ціле суспільне, групове й індивідуальне у свідомості та поведінці. Наявність сталих ціннісних орієнтацій характеризує зрілість особистості педагога та є узагальненим показником рівня його духовного розвитку;
- принципи підготовки педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Це, насамперед, самостійність в освітньому процесі, відкритість і свобода вибору форм і методів підготовки, поєднання у змісті підготовки її пізнавальних, професійних, комунікативних, організаційних, моральних складників;
- технологічність підготовки, що поєднує проєктні, кейсові, рольові та інші технології в освітньому процесі;

– моніторинг та оцінювання процесу підготовки, що дає змогу оцінити та виміряти рівень підготовленості педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти до педагогічної діяльності. Оцінювання рівня підготовленості має бути структурно-комплексним, оскільки воно дає змогу співвіднести зміст загальнопрофесійних і педагогічних дисциплін із змістом спеціальних дисциплін та подолати породжену ними їх певну ізольованість. Однак, для цього потрібне розроблення та обґрунтування відповідної системи критеріїв оцінювання.

РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

2.1. Актуальність проблеми створення цілісної сукупності складників формування і розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Однією з найважливіших цілей підготовки педагога будь-якого закладу освіти є формування його професійної компетентності. У багатьох працях компетентність розглядається як міждисциплінарна категорія, яку вивчають психологи, педагоги, соціологи та інші вчені. Тому в наукових джерелах є велика кількість визначень цього поняття різними авторами. Однак, спільним для багатьох дослідників є розгляд компетентності як певної моделі результату освіти, як вирішальної умови і показника успішності людини загалом та у професійній діяльності зокрема. У широкому розумінні компетентність тлумачать як здатність особистості до ефективної самореалізації у будь-якій сфері діяльності, що включає до її змісту особистісне ставлення людини до компетентності і до предмету діяльності.

Проблема підвищення рівня і розвитку професійної майстерності педагогів закладів освіти загалом, включно з професійно-технічними, активно досліджується, насамперед, в педагогічній науці. Аналіз наукових доробків з цього питання свідчить про те, що сьогодні існує значна кількість праць, присвячених проблематиці підвищення рівня професійної компетентності педагогів різних закладів освіти. Їхні висновки мають загальний характер і можуть бути екстрапольовані на діяльність різних закладів освіти – вищої, фахової передвищої, професійно-технічної і в окремих випадках, навіть, загальної середньої. Однак, кількість досліджень проблеми підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти досить обмежена.

Останніми роками в законодавстві України з'явилися низка законів та постанов уряду, націлених на інтеграцію національної системи освіти в

європейський освітній простір, і які спонукали розроблення нового змісту освіти, у тому числі професійно-технічної. Це посилює увагу до професійної діяльності педагогів закладів освіти. Такі зміни зумовили поступове введення компетентнісного підходу в усіх ланках системи освіти України на рівень обов'язкової нормативної реалізації і, водночас, загострили низку проблем.

У законодавство України це поняття введено базовим Законом України «Про освіту», в якому згідно з пп. 15 п.1 ст.1 компетентність визначена як «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність». Крім того, пп. 16 п.1 ст.1 Закону України «Про освіту» визначено шляхи формування компетентностей: «освітній процес – система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей»; а пп. 4 п.1 ст.1 Закону України «Про освіту» зазначено, що «викладацька діяльність – діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником ...» [14].

Однак, законодавче поле України про освіту повністю ще не сформоване. Тому у законопроекті «Про професійну (професійно-технічну освіту», поданому народними депутатами України Костанкевич І.М., Батенком Т.І. та Рудиком С.Я., які перебувають у стані громадського обговорення, визначення термінів «професійна освіта», «часткова і повна кваліфікація професійної освіти», «професійне навчання», «професійна (професійно-технічна) освіта», «рівень професійної (професійно-технічної) освіти», «часткова кваліфікація» також надається з використанням поняття компетентність [6].

Констатуємо також і те, що згідно з п. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту» педагогічні працівники зобов'язані «постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність», а також те, що згідно з

п. 1 ст. 59 цього закону «професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного розвитку», професійний розвиток педагогічних працівників є не лише особистісною потребою кожного з них, а й унормованою вимогою чинного законодавства. Більше того, державою, згідно зі ст. 57 Закону України «Про освіту», гарантується оплата підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів освіти [14].

З огляду на зазначене зрозуміло, що компетентність у житті та у професійній діяльності має певні загальні ознаки попри різну багатокomпонентну структуру. У працях вітчизняних науковців нерідко виокремлюються професійна, соціальна, інформаційна, комунікативна компетентність, рідше – методологічна, психологічна, громадянська. У згаданому вище законопроекті «Про професійну (професійно-технічну) освіту» визначення основного терміну здійснюється з використанням професійних і ключових компетентностей: «професійна (професійно-технічна) освіта – складник системи освіти, який забезпечує набуття особою професійних і ключових компетентностей та здобуття освітніх і професійних кваліфікацій...» [6]. Відомий вчений В.І. Маслов компетентність визначає як теоретичну, технологічну (практичну), а також моральну і психологічну готовність особистості виконувати функції, що входять до її обов'язків і прав відповідно до повноважень певної посади або певної професійно-фахової спрямованості [10].

Як було відмічено вище, у теперішній час при оцінюванні інтегрованих професійних якостей педагогічних працівників широкого використання набув термін «професійно-педагогічна компетентність», яка розглядається як здатність педагогічних працівників перетворювати процес навчання професії на засіб формування особистості здобувача освіти, а також відображає їх можливості самостійно й ефективно вирішувати педагогічні проблеми на підставі знань, умінь комунікативних та інших особистісних якостей.

Науково-методична компетентність є складовою професійно-педагогічної компетентності та значною мірою характеризує здатність педагогічних

працівників ефективно проєктувати, організовувати, коригувати та оцінювати професійно-теоретичну та професійно-практичну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників.

У нашому дослідженні ми розглядаємо науково-методичну компетентність педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти як одне із завдань його професійного вдосконалення та формування, і розвиток якої потребує розроблення спеціальної методики оцінювання її результатів. А тому науковий аналіз проблеми формування і розвитку науково-методичної компетентності педагогів потрібно здійснювати відповідно до вимог законодавства та з урахуванням сучасних глобальних суспільних і освітніх викликів.

Беручи до уваги загальне розуміння сутності компетентностей в освітній сфері, а також спираючись на наукові дослідження у сфері підвищення рівня науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти, та враховуючи особливості його професійно-педагогічної підготовки та педагогічної діяльності, сформулюємо власне визначення науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Для цього визначимо науково-методичну компетентність як найважливіший компонент професійно-педагогічної компетентності, який встановлює залежність розвитку цієї компетентності від якості діяльності.

У структурі науково-методичної компетентності наявні три компоненти: професійні знання, професійні вміння, особистісні якості педагога. При цьому важливо підкреслити саме яскраво виражений прикладний характер науково-методичної компетентності, що поєднує спеціально-наукові, психолого-педагогічні, дидактико-методичні знання, вміння й особистий досвід їхнього застосування під час виконання посадових обов'язків. З іншого боку, наявність психолого-педагогічних знань та досвіду їхнього застосування дає змогу розглядати науково-методичну компетентність як системне особистісне утворення, що у своїй структурі поєднує не лише теоретичні, практико-зорієнтовані, дослідницькі знання та вміння у певній предметній сфері й методиці навчання, а й ціннісне ставлення до вдосконалення результатів своєї

професійної діяльності шляхом самоосвіти, самореалізації, соціалізації та особистісного розвитку.

З точки зору професійних умінь науково-методичну компетентність педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти можна тлумачити як теоретичну і практичну готовність до проведення занять за різними навчальними програмами та спроможність ефективно розв'язувати стандартні та проблемні методичні задачі, тобто готовність виконувати професійні функції. Зміст теоретичної (наукової) готовності розкривається через узагальнене уміння педагогічно мислити, що передбачає наявність аналітичних, прогностичних, проектних і рефлексивних умінь. Сутність іншого аспекту науково-методичної компетентності полягає у технологічній готовності педагога фахово використовувати в навчальному процесі сучасні інформаційні та навчальні технології, методики і прийоми, адаптуючи їх до різноманітних педагогічних ситуацій.

Науково-методична компетентність педагога у широкому сенсі тлумачиться як ступінь його професійної, соціальної та психологічної зрілості, яка передбачає певний рівень досягнень у професійній діяльності, психічного розвитку та психологічну готовність до педагогічної діяльності, що дає змогу бути успішним у професії, функціонувати в суспільстві та інтегруватися в нього. У вузькому сенсі науково-методична компетентність розглядається як діяльнісна характеристика, як міра інтегрованості педагога в освітню діяльність, що передбачає певну світоглядну спрямованість та ціннісне ставлення до неї. Все перелічене істотно впливає на ефективність викладацької діяльності. Тому з огляду на зазначене можемо логічно стверджувати, що науково-методична компетентність, як важливий складник професійно-педагогічної компетентності, є визначальним чинником підвищення ефективності навчально-виробничої діяльності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Практична готовність педагога до проведення занять полягає у набутті ним досвіду застосування складових теоретичної готовності на практиці через проектну діяльність з розв'язування методичних проблем, імітуючи майбутню педагогічну діяльність.

Узагальнюючи зазначене вище, можемо констатувати, що наведені підходи до розгляду науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти пропонують розглядати її як теоретичну і практичну готовність до проведення занять, яка поєднує наявність у педагога загальнотеоретичних знань, практичних умінь використовувати в навчальному процесі сучасні інформаційні та навчальні технології, та дидактико-психологічних знань, умінь і досвіду розв'язування методичних задач.

Наявність наукових або загальнотеоретичних знань означає розуміння загальних закономірностей освітнього процесу, які складають основу нової освітньої парадигми – особистісно-орієнтованого підходу до навчання, і які є умовою наукового розв'язання проблем, що постають у процесі педагогічної діяльності. Очевидно, що формування, вдосконалення і загалом розвиток науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти є складний і багатокомпонентний процес, який триває по суті упродовж всього часу професійної діяльності педагога і не може бути обмеженим ні в тривалості, ні змістовно, адже його ефективність прямо залежить від особистих якостей викладача і майстра.

Саме тому психологи підкреслюють безперервний процесуальний характер вдосконалення і розвитку науково-методичної компетентності і загалом професійного розвитку педагога. Однак, щоб його активізувати, педагогічний працівник має постійно отримувати стимул. Суб'єктами стимулюючого впливу наразі можуть бути акти законодавства, організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності у закладі професійної (професійно-технічної) освіти, створення яких забезпечує управління, соціальні умови тощо. Ще одним важливим стимулом до активізації вдосконалення і розвитку науково-методичної компетентності педагога є існування проблем і труднощів у практичній професійній діяльності. Ці труднощі спонукають до пошуку шляхів їх подолання, зумовлюючи тим самим початки проблемного мислення. З огляду на це можна стверджувати, що надто комфортні умови професійної діяльності не сприяють розвитку науково-методичної компетентності особистості.

В сучасних умовах загострення конкуренції у всіх сферах суспільного буття виокремився ще один важливий стимул до активізації вдосконалення і розвитку науково-методичної компетентності педагога. Сутність його полягає у доведенні до свідомості викладачів і майстрів проблеми забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання упродовж професійної діяльності та життя. Ефективність впливу такого стимулу для підвищення мотивації до професійного розвитку і саморозвитку поза всяким сумнівом позитивна ще й з огляду на можливе скорочення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з огляду на демографічну ситуацію або кількості штатних посад у них.

Всі стимули, впливаючи на емоційну сферу особистості педагога, викликають певну реакцію і, таким чином, актуалізують його особистісне ставлення і спонукають до певних дій щодо вдосконалення науково-методичної компетентності.

Отже, науково-методична компетентність – це сукупність характеристик особистості педагога, які дають змогу йому якісно здійснювати освітній процес у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. Рівень науково-методичної компетентності – це те, чого досягнув педагог, це міра опанування ним знань, умінь, технологій, методів і прийомів дидактики, психології, яка в кінцевому результаті встановлює його можливості вирішувати поставлені завдання.

2.2. Теоретичне обґрунтування моделі розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

З огляду на законодавче визначення компетентності для моделювання розвитку науково-методичної компетентності педагога логічно проєктувати його на сферу професійної діяльності. А сукупність знань і вмінь, необхідних для виконання ним конкретних функцій, які відображають основні напрями, види та форми викладацької діяльності, загалом утворюють базову основу теоретичної моделі розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Беручи до уваги неоднозначність та комплексність поняття «науково-методична компетентність» педагога, зрозуміло, що неможливо універсально структурувати це поняття. До того ж майже у всіх дослідженнях науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти присутні ще і особистісний та діяльнісний компоненти. Це дає підстави стверджувати, що в умовах утвердження компетентнісного підходу розвиток науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти, як і загалом професійної, можливо забезпечити шляхом створення індивідуальної траєкторії поступового підвищення рівня кожного з них.

Беручи до уваги те, що науково-методична компетентність згідно з назвою вже є двокомпонентною, розглянемо зміст і структуру кожної з них окремо. Аналіз сутності і структури наукової та методичної компетентності дає підстави стверджувати наступне.

Сутність наукової компетентності визначається як сформований у педагога достатній рівень теоретико-методологічних і фахових знань із педагогічної науки, практичних умінь і навичок організації науково-дослідницької діяльності. Це – наявність ознак наукового мислення, здатність до вивчення матеріалів наукових досліджень і трансформації основних теоретичних положень у зміст навчальних дисциплін фахової підготовки здобувачів професійної освіти. Тобто, наукова компетентність – це здатність особистості досліджувати, аналізувати, систематизувати, обґрунтовувати, з'ясовувати, уточнювати, визначати, описувати та упроваджувати нове наукове знання на основі глибоких удосконалених знань, умінь та навичок.

З огляду на це наукову компетентність умовно можна поділити на два складники: загальнонаукова компетентність – сутність якої полягає у дослідницькій здатності особистості, яка за допомогою аналізу і узагальнення, класифікації, оцінювання, порівняння вміє отримувати необхідну інформацію та прогнозувати можливості її застосування; спеціально-наукова компетентність – це здатність особистості за допомогою загально- та спеціально-наукових методів (історичного, логічного, абстрагування, статистичного, соціологічного,

моделювання, графічного, системного аналізу тощо) здійснювати наукове дослідження у певній галузі науки, за певною спеціальністю. Якщо ж при цьому педагог уміє визначати власний науковий інтерес, реалізувати свій науковий потенціал, досліджуючи актуальну наукову проблему, організовувати ефективну освітню та науково-методичну діяльність, то можна констатувати високий рівень наукової компетентності педагога, який формується впродовж тривалого часу.

Формування і розвиток методичної компетентності педагогів закладу професійної (професійно-технічної) освіти відбувається в ході гуманітарної, соціально-економічної, природничо-наукової, професійної підготовки та безпосередньої практичної діяльності. Методика вирішує тактичні проблеми – розробляє певні алгоритми діяльності в конкретних умовах, з конкретним педагогічним об'єктом, використовуючи певну систему методів, прийомів, засобів, тощо. Вона описує методи, прийоми і засоби, які застосовуються у освітньому процесі. Методика відповідає на запитання: як, яким чином організувати викладацьку діяльність з формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвитку інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та фізичних якостей здобувачів освіти, її основна функція – організація цієї діяльності.

Враховуючи зміст поняття «методика» можна стверджувати, що педагог закладу професійної (професійно-технічної) освіти повинен бути методично озброєним для успішного здійснення викладацької діяльності, тобто бути методично компетентним. З огляду на зазначене логічно стверджувати, що методичні компетентності є провідними у системі професійних компетентностей, адже вони визначають рівень володіння всіма іншими компетентностями.

Найбільш узагальнений розгляд структури науково-методичної компетентності педагога дає змогу в її складі виділити такі компоненти:

а) мотиваційний – сукупність потреб, мотивів, інтересів, ціннісних орієнтацій, ставлень адекватних цілям і завданням викладацької діяльності, та їх інтегрованих комплексів (пізнавальні потреби й інтереси, гуманістична

спрямованість, прагнення особистісно самореалізуватись у професійній діяльності тощо);

б) когнітивний – сукупність знань, необхідних для здійснення викладацької діяльності (знання предмета, педагогічні, психологічні, основи організації й управління освітнім процесом тощо);

в) операційний – сукупність умінь і навичок, необхідних для практичного вирішення освітніх і виховних задач (уміння встановлювати міжособистісний контакт, організувати міжособистісну взаємодію, упорядковувати і передавати освітню інформацію тощо);

г) особистісний – сукупність важливих для професійної педагогічної діяльності особистісних якостей (комунікативність, відповідальність, емпатійність, готовність до рефлексії, здатність до самоаналізу і самоуправління тощо).

Будь-який компонент структури науково-методичної компетентності не може існувати відокремлено, він завжди поєднується з більшими системами. Так, мотиваційний компонент науково-методичної компетентності входить до структури загальної особистісної спрямованості педагога, когнітивний – до структури його світогляду. Операційний компонент входить до складу процесуального компонента викладацької діяльності, що дає змогу розглядати реалізацію науково-методичної компетентності у межах діяльнісного і функціонального підходів. Крім того, слід зазначити, що усі структурні компоненти методичної компетентності взаємопов'язані між собою та взаємозумовлені і в сукупності забезпечують здатність педагога розпізнавати і вирішувати методичні завдання, проблеми, які виникають у процесі викладацької діяльності. У процесі безпосередньої викладацької діяльності присутні два складники методичної компетентності: вміння здійснювати традиційну педагогічну діяльність та вміння проєктувати педагогічні інновації.

У вітчизняному науковому просторі є низка інших досліджень структури методичної компетентності, до якої віднесено такі чотири складники: методична культура, методична творчість, методичне мислення, мобільність викладача, які включають: науковість, системність, послідовність, перспективність, зв'язок з

практикою, наочність, доступність. При цьому можна стверджувати, що методична культура педагога є складником загальної його культури і формується на кожному етапі професійного розвитку, впродовж набуття життєвого та фахового досвіду, через рефлексію, засвоєння знань, умінь та навичок як в процесі здобуття професії у закладі освіти, так і в процесі самоосвіти. Цей розвиток здійснюється за допомогою методичного інструментарію з врахуванням освітніх традицій, ідей та ідеалів закладу освіти, і є, по суті, найвищим результатом методичного розвитку педагога.

Серед професійних знань, що зумовлюють методичну компетентність, особливу значимість мають предметні, психолого-педагогічні, науково-методичні знання, проєктувальна діяльність і рефлексія. З огляду на це педагог подає зміст навчального матеріалу так, щоб здобувачі освіти могли переосмислити його та належно засвоїти.

Аналізуючи структуру науково-методичної компетентності педагогічних працівників, зауважимо наступне. Згідно з п. 1 ст.59 «Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» Закону України «Про освіту» «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного розвитку. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації» [14]. Це означає, що створення організаційно-педагогічних умов розвитку науково-методичної компетентності педагогів закладу професійної (професійно-технічної) освіти покладається на управління цими закладами. Адже згідно зі ст. 75 Закону України «Про освіту» на заклади освіти покладено повноваження щодо здійснення наукового і методичного забезпечення освіти [14].

Водночас, розгляд організаційно-педагогічних умов розвитку науково-методичної компетентності педагогів неправильно здійснювати відокремлено від всієї системи науково-методичної роботи закладу. Адже саме вся сукупність специфічних взаємопов'язаних чинників (мети, змісту, форм та методів діяльності, ситуацій тощо), забезпечує здійснення системного впливу на

особистість педагога в процесі професійної діяльності з метою розвитку його науково-методичної компетентності. В узагальненому вигляді до організаційно-педагогічних умов закладу професійної (професійно-технічної) освіти належать наступні умови:

- орієнтованість науково-методичної роботи закладу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення;
- спрямування педагогів до створення нових інтегрованих за змістом навчальних курсів дисциплін фундаментального та спеціального блоків;
- методичний супровід професійного розвитку педагогічного працівника.

Підсумовуючи зазначене, констатуємо, що модель розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти має містити не лише компоненти його професійної діяльності, а повинна бути також спрямована на реалізацію здібностей та потенціалу особистості з урахуванням необхідних послідовних і прогресивних змін, спрямованих на постійне вдосконалення. Зауважимо при цьому також і те, що розвиток науково-методичної компетентності педагогів, як і розвиток людини згідно з визначенням Енциклопедії освіти – це «зміни живої людської системи, зміни не випадкові, а необхідні і послідовні, пов'язані з певними етапами її життєвого шляху, зміни прогресивні, тобто такі, що характеризують їх рух від нижчих до вищих рівнів життєдіяльності, її структурне перетворення і функціональне вдосконалення» [5].

Виокремимо складники моделі, які допомагають визначити шляхи розвитку науково-методичної компетентності та професійних здобутків педагога, а саме:

- аналіз професійних потреб (через опитування, звітування, рефлексію, оцінювання, бесіди тощо);
- визначення цілей професійного характеру, навчання за визначеними цілями (семінарські заняття та їх цикли, курси підвищення кваліфікації, тренінги, самоосвіта тощо);
- складання плану самоосвіти;

- професійна діяльність (ведення викладацької та навчально-методичної роботи, проведення занять, в тому числі відкритих, з метою встановлення рівня сформованості науково-методичної компетентності, звичайних занять, де звертається увага на типи завдань, методи викладання, типи взаємодії між педагогом та здобувачем освіти);

- зворотний зв'язок, який відбувається за допомогою звітування різних типів, оцінювання не тільки освітнього рівня здобувачів освіти, а й рівня досягнень педагога за звітний період, на основі чого відбувається рефлексія, результати якої впливають на подальший аналіз професійних потреб працівника.

Зауважимо при цьому, що найважливішою формою звітності про результати професійного розвитку викладачів є періодична атестація, для якої підвищення кваліфікації є необхідною передумовою.

2.3. Структурно-процесуальна модель розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Структура науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти складається з компонентів (Рис. 1):

– мотиваційно-рефлексивного (прогнозувально-рефлексивний, ціннісний, гуманістичний, емоційно-особистісний, морально-етичний та ін. рівні);

– когнітивного (фундаментально-філософський, загальнонауковий, конкретно-науковий (професійний), методологічно-науково-пізнавальний творчий, оцінно-експертний та ін. рівні);

– організаційно-технологічного (гностичний, проектувальний, конструктивний, організаторський та ін. рівні)

– особистісно-комунікаційного (особистісно-діяльнісний, полікультурний, комунікативний, кооперативний, моделювання й реалізації ситуації, валеологічний та ін. рівні).

В процесі особистісного та професійного удосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, компоненти

науково-методичної компетентності формуються та розвиваються в контексті впливу системи освітнього середовища, яка включає наступні підсистеми:

– *функціонально-філософську* (складові: філософська, релігієзнавча, світоглядна, цивілізаційна, морально-етична, художньо-естетична, логічна, риторична, евристична пізнавально-інтелектуальна, гуманітарна, космополітична, самоосвітня, критичного мислення);

– *загальнонаукову* (складові: дослідницько-експериментальна, методологічна, креативна, інформаційно-цифрова, медіа, інноваційна, інклюзивна, рефлексивна, андрагогічна, соціально-економічна, науково-методична, інтелектуально-емоційна, управлінська, моніторингово-діагностична, контрольна-оцінна, експертна, прогностично-моделююча, квалітологічна, наукометрична, футуристична, здоров'язберігаюча, цивільна, правова);

– *конкретно-наукову* (складові: пізнавально-креативна, футуристична, науково-технічна, проектно-конструкторська, прогностично-моделююча, моніторингово-аудиторська, системно-управлінська, експертно-оцінна, педагогічна, психологічна, математична, природнича, екологічна, історична, політична, суспільна, соціологічна, мовно-комунікативна, дискурсивна, інструментально-аналітична, технічна, технологічна);

– *особистісно-розвиваючу* (складові: емоційно-особистісна, особистісно-мотиваційна, організаторська, творча, лідерська, комунікативна, особистісно-рефлексивна, особистісно-креативна, міжособистісної взаємодії, тощо).

На думку переважної більшості дослідників, по своїй сутності, науково-методична компетентність представляє собою полікомпонентну інтегрально-семантичну систему рівнозначних складників, наскрізно реалізовану на рівнях, формах організації та цільового призначення за різних етапів неперервної освіти через об'єднання, взаємне використання та еkleктичне різноманіття технологій освіти, дослідництва та інноватики в системах професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти;

створення наукоємного методичного супроводу освітнього процесу для вирішення складних науково-теоретичних чи конкретно-практичних проблем.

Науково-методична компетентність педагогічного працівника виражається у синергізмі:

– *системних якостей*: кругозору, ерудиції, наукового інтелекту, гуманізму, гуманітарності, соціальної справедливості, інтелектуальності, цілеспрямованості, мобільності, динамізму особистості, адаптивності, полікультурності, толерантності, емпативності, емоційного інтелекту, експресивності, розвиненості мови, артистизму, оптимізму тощо;

– *здібностей*: до наукового пізнання, аналітично-мисленнєвої діяльності, системного аналізу, якості складових соціального й освітнього середовища, з наукометрії, системно-педагогічного управління, прогнозування, моделювання та планування тощо;

– *здатностей*: сприймати, систематизувати та транслювати науково обґрунтовану інформацію, досліджувати оточуюче середовище (соціальне, освітнє), вікової трансформації цільового матеріалу для різних категорій

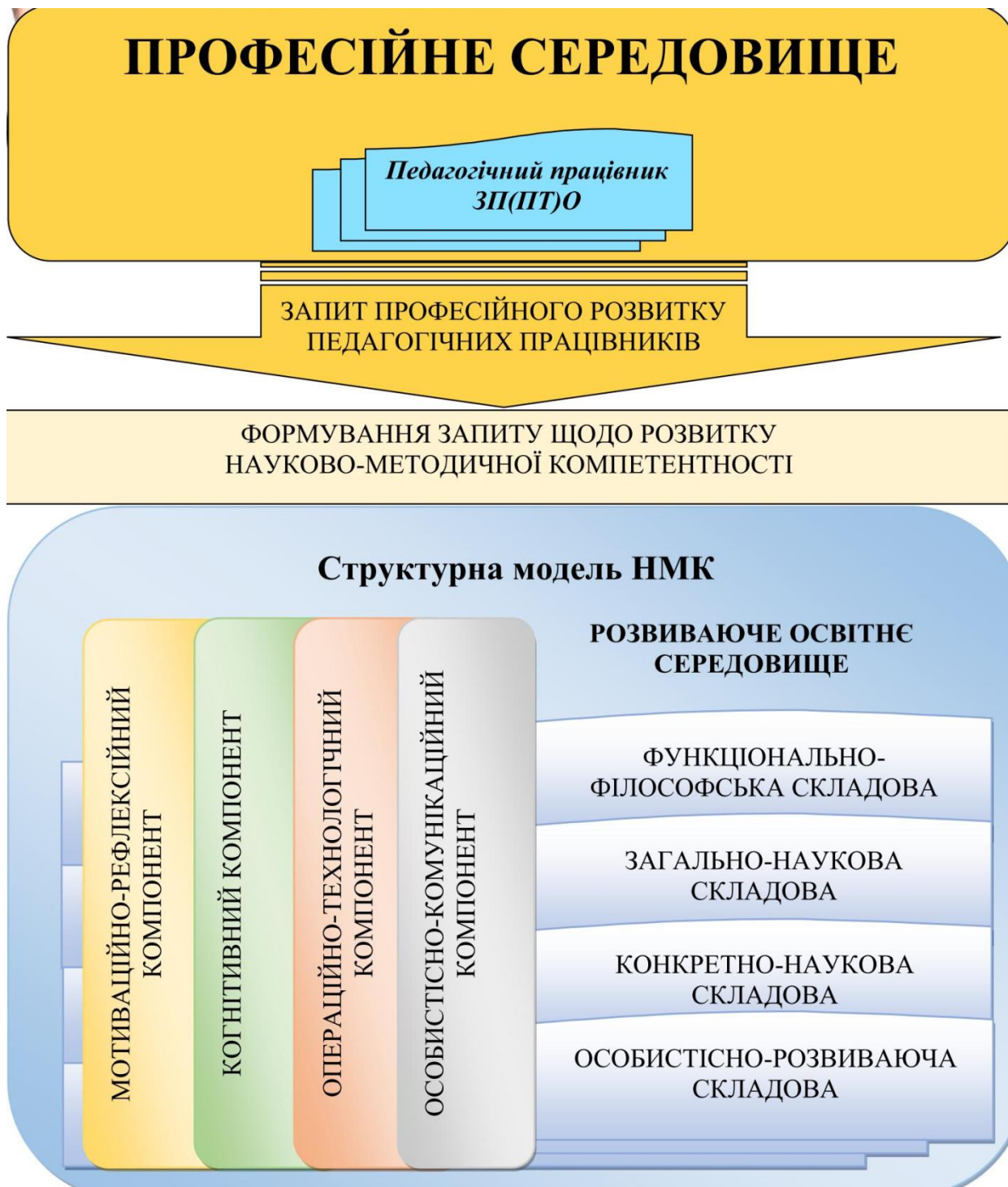


Рис. 1. Модель науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

підготовки, здатність методичної, виховної, соціальної роботи, художнього й естетичного сприйняття дійсності, морально-етичного ставлення до особистості, здатність біоетики, екологічної етики тощо;

– *готовності*: емоційно-особистісна (позитивне ставлення до педагогічної діяльності, розуміння цінностей і етичних норм, мотивів і потреб,

особистісно-мотиваційне ствердження, громадська активність і відповідальність), змістово-процесуально-технічна (знання з педагогіки, психології, методики, використання новітніх технологій);

– *сформованості*: комплексоутворюючого та інтегрованого імперативу, усукупнення часткових компетентностей синергетичної науково-методичної компетентності (функціонально-філософської – філософської, релігієзнавчої, світоглядної, цивілізаційної, морально-етичної, художньо-естетичної, самоосвітньої, критичного мислення; загальнонаукової – дослідницько-експериментальної, креативної, інформаційно-цифрової, інноваційної, рефлексивної, андрагогічної, управлінської моніторинго-експертної, прогностично-моделюючої; конкретно-наукової (професійної) – педагогічної, психологічної, математичної, природничої, екологічної, технічної, технологічної, історичної, політичної, суспільної, соціологічної, мовно-комунікативної, інструментально-аналітичної тощо).

Модель розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у системі неперервної освіти представлена у структурно-семантичних компонентах підсистем (Рис. 2). Вони визначаються як блоки моделі:

- методологічно-цільовий;
- методично-організаційний;
- організаційно-формульвальний;
- оціночно-результативний.

Методологічно-цільова підсистема (МЦП) визначає мету – розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в системі неперервної освіти. Її досягнення забезпечується цільовими завданнями:

– розвитку комплексу індивідуальних якостей, здібностей, здатностей, готовності та компетентної сформованості до фахового самовдосконалення та саморозвитку;



Рис. 2. Модель розвитку науково-методичної компетентності педагогів професійної (професійно-технічної) освіти у системі неперервної освіти

– забезпечити засвоєння слухачами курсів в процесі навчально-пізнавальної, науково-дослідницької та практичної діяльності сучасних

наукових знань, формування умінь, навичок та їхнє застосування в професійній діяльності педагогічного працівника;

- організувати науково-методичні, організаційно-педагогічні, соціально-побутові, матеріально-технічні, інформаційно-телекомунікаційні умови для формування науково-методичної компетентності у педагогів;

- гарантувати професійне стажування в контексті науково-методичної діяльності у сфері освіти, науки та інноватики, а також функціонального призначення особливостей спеціальної підготовки – мотиваційно-аксіологічної, пізнавально-прогностичної, діагностичної, моделюючої, організаційно-методичної, інформаційно-аналітичної, ергономічної, контрольної.

Включає *підходи та принципи*, що забезпечують методологічну основу запропонованої моделі, яка дозволяє систематизувати увесь обсяг наукового знання й створити умови для розробки подальших, ефективних напрямів дослідження в галузі професійної освіти й розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників. Зокрема, це – методологічні фундаментально-філософські, загально- і конкретно-наукові *принципи* пізнання та системного аналізу; *підходи* – компетентнісний, конструктивний, системно-діяльнісний, проблемно-ситуативний, програмно-цільовий, аксіологічний, культурологічний та інноваційний, що сприяють функціональній реалізації мотиваційно-аксіологічного, пізнавально-прогностичного діагностико-моделюючого, організаційно-методичного, інформаційно-аналітичного, ергономічного й контрольного характеру ефективності системи.

Поряд з цим, МЦП синергетично поєднує форми, методи і засоби освіти, дослідництва, оцінювання навчальних і наукоємних програм, продуктів, сервісів, послуг. Вона ґрунтується на науково-методичних засадах фахової підготовки та розвитку професійної синергетики компетентності педагогічних працівників у післядипломній педагогічній освіті з використанням:

- форм навчальної, наукової, практично-стажувальної діяльності за дидактичними цілями;

- методів навчально- і науково-пізнавальної діяльності, мотиваційно-стимулюючих, аналітично-пошукових, інтерактивних ситуаційних,

ідентифікаційно-закріплювальних контролю й самооцінювання, діагностико-коригуючих;

– засобів інформаційно-аналітичного, технічного й науково-метричного забезпечення, графічно-демонстраційних на різних інформаційних носіях, відеовізуальних, мультимедійних, дистанційних, інструментально-лабораторних, науково-методичних і технічно-регулятивних.

Активує за класифікаційними ознаками методичну когнітивність у *фундаментально-філософських* (феноменологічний за етапами освітньо-наукового процесу підготовки, герменевтичний для тлумачення змісту й аналізу науково-методичного забезпечення соціально-гуманітарного, суспільно-політичного модулів у циклах підготовки), *науково-світоглядних* (фундаментальні теорії систем і системного аналізу якості складових, стану та їхніх трансформаційних перетворень), *конкретно-наукових* (природничих і соціально-гуманітарних складових освітньо-наукового процесу), *дисциплінарних і міждисциплінарних* методів дослідження (відповідно в галузях наук і знань та їхньої синергетичної інтегративності); наукового пізнання в галузі педагогічних і гуманітарних наук: *емпіричні* (традиційні, таксономічні, лексично-семантичні, градууювальні), *методології пізнання* (доведення, аналізу та синтезу, педагогічного аудиту, моніторингу, моделювання та прогнозування стану сформованості компетентності, професійного розвитку викладачів, планування, формування педагогічних гіпотез, теорій, панівних парадигм); *статистичні* (узагальнення, систематизація, специфікація, аналіз множини чинників у ланцюгах стійкої випадковості та ймовірності).

Методологічно-цільова підсистема спрямована на реалізацію вищезначеної системи формування науково-методичної компетентності шляхом упровадження науково-методичних засад організації професійної підготовки. Вона акцентується на введенні комбінованої форми здобуття освіти, навчально- і науково-пізнавальної діяльності для налагодження взаємозв'язків між різними системами (освіта і виробництво, освіта і наука, наука і виробництво, тощо). Із метою підвищення якості освіти, застосування *методів* (інформаційно-телекомунікаційних, інтерактивних, інтегративно-ергономічних

методів синектики), *засобів* інформаційно-аналітичного, технічного та науково-метричного забезпечення (візуально-графічних, матеріально-технічних, дослідницько-методичних, технічного регулювання, науково-метричних баз даних), *форм* навчальної, наукової, практично-стажувальної діяльності (персоніфікованих, дослідницько-практичних), за комплектацією груп і командної роботи, змістом виконуваних досліджень, способом представлення результатів.

Інноваційність запропонованої моделі визначається застосуванням сучасних та перспективних форм роботи, таких як: лекції з використанням інтерактивних технологій; тренінги у контексті компетентнісного розвитку; індивідуальна робота щодо визначення і тьюторського супроводу освітньо-професійної траєкторії; самостійна робота та фахове самоудосканалення; участь у всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, майстер-класах та конкурсах; обговорення результатів наукових досліджень у форматі круглих столів, семінарів та студій.

Наступний компонент блоку є методи *наукового пізнання*. Серед методів емпіричного рівня дослідження варто назвати: аналіз змісту педагогічної документації та результатів діяльності, навчально-виробничої практики, експеримент із упровадження сучасних концепцій та нових освітніх програм, запровадження інноваційного навчально-методичного забезпечення. Крім зазначеного, це і метод педагогічного спостереження, бесіди, інтерв'ю, анкетування, рейтингу та самооцінки, педагогічного консіліуму, письмового й усного опитування, діагностування контрольних робіт, педагогічний експеримент, контент-аналіз, узагальнення педагогічного досвіду, експертна оцінка, соціометрія, тестування.

Друга група методів, теоретичних, пов'язана з експериментальною перевіркою нових педагогічних проєктів, розв'язанням інтегрованих завдань, абстрагуванням. Це аналітичний метод, дедуктивний, індуктивний, діахронний (періодизації), моделювання (фізичне, статистичне, математичне), побудова ідеалізованих об'єктів (ідеалізація), порівняння, абстрагування й конкретизації, історико-логічної інтерпретації фактів, монографічний метод, аналізу і синтезу,

кількісні та якісні методи, класифікація, мислений (уявний) експеримент, узагальнення опрацьованого матеріалу, системний аналіз, логічний, хронологічний (історичний).

До методологічно-цільової підсистеми моделі також включені засоби навчання, які підвищують ефективність засвоєння навчального матеріалу необхідного для здійснення освітньо-професійної діяльності. Важливе місце відводиться засобам інтелектуального та емоційно-психологічного впливу освітнього середовища, у якому відбувається компетентнісний розвиток педагогічного працівника. Особливе місце, в цьому контексті займає напрям підготовки фахівця до роботи у нестандартних ситуаціях, стресостійкості та подолання емоційної напруженості. Також до засобів формування та розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти також відносяться навчальні та навчально-методичні посібники, підручники, електронні навчальні комплекси, спеціальна література, засоби інформації і контролю, мультимедійні презентації; фото-, кіно- та відеоматеріали, а також різні види діяльності, що сприяють розв'язанню завдань науково-методичного забезпечення.

Організаційно-формувальна підсистема алгоритмізована у процесі розвитку аксіолого-акмеологічного змісту науково-методичної компетентності у педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в процесі неперервної освіти для їх розвитку в умовах організаційно-педагогічної реалізації навчально-пізнавальної, наукової та практичної діяльності. Реалізація якого відбувається в освітньо-інформаційних, інтерактивних, мережевих, імітаційних, інноваційних, дослідницьких технологіях студентоцентрованого навчання функціонально-цільової орієнтації.

Зазначений блок містить організаційно-педагогічні умови реалізації моделі: врахування перспективного досвіду, розвиток і вдосконалення методології дослідництва й вивчення професійних дисциплін, науково-метричне забезпечення доступу до мереж та інформаційних платформ, методичне забезпечення наукового дослідництва і викладання спеціальних дисциплін для здобуття науково-методичних професійних, дотичних, перехресних

компетентностей у процесі навчання, стимулювання пізнавальних інтересів і потреб через постановку актуальних науково-методичних проблем і врахування індивідуальних здібностей; персоніфікація завдань та організація дієвої консультативної допомоги. Реалізація цієї підсистеми здійснюється через *обґрунтування та розроблення* структурно-логічної моделі системи розвитку науково-методичної компетентності (групова взаємодія / індивідуальна), реалізацію моделі підвищення кваліфікації (ПК) в міжтестастійний період: курси підвищення кваліфікації, короткострокові та тематичні програми ПК, інші заходи розвитку НМК.

Оціночно-результативний блок моделі формування науково-методичної компетентності педагогічних працівників професійної освіти містить критерії, рівні й засвідчує кінцевий результат формування досліджуваного феномена. Серед критеріїв доцільно виділити мотиваційно-ціннісний, когнітивно-інтелектуальний та практично-діяльнісний.

Мотиваційно-ціннісний критерій передбачає формування у педагогів інтересу до науково-методичної діяльності, потреби у створенні інноваційних науково-методичних комплексів на основі сучасних досягнень науки і практики, ціннісне ставлення до світоглядних засад та соціокультурних традицій. У процесі науково-пізнавальної діяльності у педагогів укріплюються цивілізаційні цінності, які позитивно впливають на результативність науково-методичної діяльності й формування наукових компетентностей.

Якісним показником критерію визначено загальну спрямованість педагогічного працівника на формування науково-методичної компетентності, що виражається в системі чітко визначених мотивів та цілей шляхом актуалізації цінності її формування. Цей критерій пов'язаний з усвідомленням професійного призначення, звертання до свого внутрішнього світу та досвіду життєдіяльності. Рефлексія, нарівні з формуванням мотивів, є важливою в професійному розвитку педагогічного працівника. Реалізації цілей застосування інноваційних методів навчання мотивація й рефлексія забезпечують успішне здійснення цієї діяльності й саморозкриття особистості освітян.

Когнітивно-інтелектуальний критерій включає показники необхідні для здійснення науково-методичної діяльності, а саме: розвиток творчого та методичного мислення, креативності, гнучкості мислення, вільне володіння процесами синтезу, узагальнення, систематизації наукового матеріалу. Рівноцінно-важливим показником вважається загальний інтелектуальний розвиток, світосприймання, світоглядні уявлення та практичний досвід педагога.

Практично-діяльнісний критерій характеризується здатністю використовувати наукові знання та методики в організації і здійсненні професійно-теоретичної та практичної підготовки, включення педагогічного працівника у реальну ситуацію освітнього середовища, перевірка на практиці начальних методів, проведення досліджень, узагальнення матеріалу першоджерел. Значимою складовою вважається самоаналіз та самоконтроль результатів науково-методичної діяльності.

Визначення рівнів сформованості науково-методичної компетентності є важливим елементом оціночно-результативного блоку. Практика доводить, що відповідно до критеріїв варто виділити три рівня сформованості науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а саме: високий, достатній, середній. Уточнення кожного з них, потребує чіткого обґрунтування, відповідно до визначених критеріїв.

Високий рівень мотиваційно-ціннісного критерію, характеризується повним усвідомлення мотиваційно-ціннісних якостей щодо формування науково-методичної компетентності; стійким пізнавальним інтересом; сталим прагненням до підвищення рівня мотиваційно-ціннісних якостей щодо формування науково-методичної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку; позитивним ставленням до розвитку цієї компетентності; здатністю до прийняття рішень, готовністю нести відповідальність за результати своєї діяльності.

Достатній рівень характеризується частковою сформованістю мотиваційно-ціннісних якостей щодо розвитку науково-методичної компетентності; неповним усвідомленням мотиваційно-ціннісних якостей;

нестійким пізнавальним інтересом щодо її розвитку; прагнення до підвищення рівня мотиваційно-ціннісних якостей; ситуативним проявом професійної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку; суперечливим ставленням до компетентнісного розвитку; прагненням до прийняття рішень, спорадичною готовністю нести відповідальність за результати у науково-методичній роботі.

Середній рівень характеризується недостатньою сформованістю мотиваційно-ціннісних якостей щодо розвитку науково-методичної компетентності; недостатнім усвідомленням мотиваційно-ціннісних якостей; слабкою пізнавальною зацікавленістю щодо підвищення рівня мотиваційно-ціннісних якостей, самовдосконалення та саморозвитку; відсутність інтересу до компетентнісного розвитку; неготовністю нести відповідальність за результати діяльності.

Високий рівень когнітивно-інтелектуального критерію характеризується наявністю стійких, систематизованих знань з організації і проведення науково-методичної роботи; повним розумінням необхідності застосування методики та наукових знань в процесі організації і реалізації освітнього процесу; повною обізнаністю зі змістом, методами та способами організації і проведення науково-методичної роботи.

Достатній рівень характеризується неповною орієнтацією в цілях та завданнях організації і проведення науково-методичної роботи; наявністю частково систематизованих дидактичних знань; недостатньо глибоким розумінням необхідності застосовувати наукових знань в процесі організації і здійснення науково-методичної роботи; неповною обізнаністю з її змістом, методами та способами.

Середній рівень характеризується слабкою орієнтацією в цілях та завданнях організації і проведення науково-методичної роботи; поверхневим, нестійким та несистематизованим характером застосування наукових знань і методів; поверховою обізнаністю із змістом, методами та способами організації і проведення науково-методичної діяльності.

Практично-діяльнісний критерій, його високий рівень характеризується достатньою сформованістю науково-методичної компетентності; точністю

застосування методів та методик; самостійним відтворення визначеної поступовості або системи дій у типових та нетипових ситуаціях; повною сформованістю вмінь здійснювати самоконтроль та самоаналіз науково-методичної діяльності; здатністю до самостійної її організації та планування; адекватною самооцінкою рівня сформованості власної компетентності.

Достатній рівень характеризується частковою сформованістю науково-методичної компетентності; недостатньо точним дотриманням технологій і методик; самостійним відтворенням визначеної поступовості або системи дій у типових пошукових ситуаціях; частковою сформованістю вмінь здійснювати самоконтроль та самоаналіз діяльності; обмеженою здатністю до самостійної організації та планування; не завжди адекватною самооцінкою рівня сформованості власної науково-методичної компетентності.

Середній рівень характеризується недостатньою сформованістю науково-методичної компетентності; неточністю її виконання; відтворенням визначеної поступовості або системи дій за підтримки ззовні; відсутністю досвіду в цій сфері; несформованістю вміння здійснювати самоконтроль та самоаналіз науково-методичної діяльності; відсутністю навичок самостійної організації та планування; неадекватною самооцінкою рівня сформованості власної компетентності.

Таким чином, запровадження запропонованої моделі забезпечить досягнення високого рівня розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Поряд з цим, ефективний розвиток науково-методичної компетентності створює підґрунтя для запровадження відповідних організаційно-педагогічних умов, з-поміж яких можна виділити: створення творчого освітнього середовища; формування уявлення про предмет як соціально-філософський феномен, усвідомлення світоглядних засад трансформації освітнього середовища взагалі та предмету зокрема, його ціннісних орієнтирів; стимулювання стійкого інтересу та позитивної мотивації до науково-методичної роботи.

Зазначена модель представляє собою систему розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників в контексті безперервної

освіти у структурно-семантичних компонентах підсистем, яка побудована на методологічних фундаментально-філософських, загально- і конкретно-наукових принципах пізнання та системного аналізу; компетентнісному, конструктивному, системно-діяльнісному, проблемно-ситуативному, програмно-цільовому, аксіологічному, культурологічному та інноваційному підходах і є структурно-логічним поєднанням методологічно-цільової, методично-організаційної, організаційно-формуальної та оціночно-результативної підсистем, результатом якої передбачено набуття педагогом науково-методичної компетентності на засадах синергетики. Деталізовано розроблену систему формування науково-методичної компетентності педагогічних працівників у системі неперервної освіти структурно-процесуальною моделлю, яку створено для структурно-організаційного відображення функціонування неперервної професійної післядипломної підготовки, візуалізації організаційної будови.

Варто відмітити, що оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти є вкрай необхідним заходом для ефективності функціонування та розвитку самого закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Адже застосування процедури оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогічного працівника дає змогу виявити реальний стан, насамперед, ефективність його викладацької діяльності. Для перевірки ефективності розвитку застосовуються процедури, визначені ст. 48 та ст. 50 Закону України «Про освіту». Йдеться про моніторинг якості освіти та атестацію педагогічних працівників. Моніторинг якості освіти передбачає встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а атестація спрямована на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників. З огляду на те, що згідно із ст. 54 Закону України «Про освіту» педагогічні працівники мають право на справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності, визначення критеріїв оцінювання, формування моделей та алгоритмів процесу оцінювання, розроблення методики

діагностики науково-методичної компетентності забезпечує планування індивідуального професійного та кар'єрного розвитку педагога [14].

2.4. Стратегічні орієнтири розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Очевидною тенденцією наразі в освіті загалом є скорочення кількості і значення спеціальних знань та зростання ролі соціальних знань і навичок, здібностей у сфері спілкування, комунікації з колегами, здатності сприймати, аналізувати та інтерпретувати інформацію, уміння запобігати і безболісно вирішувати конфлікти, ставити зрозумілі цілі та завдання, відповідно мотивувати тих, хто навчається, тобто вміння налагоджувати ефективні комунікації стало важливою складовою частиною професійної компетентності педагогів, адже успіх досягнення мети істотно залежить від злагодженості і гармонійності відносин у системі. Це висуває нові вимоги до діяльності і підготовки фахівців, що, в свою чергу, зумовило істотні зміни в освіті та професійній підготовці та спонукає педагогічних працівників до змін підходів, методів викладання, впровадження нових технологій навчання тощо.

Окрім глобальних і геополітичних викликів, впливу соціально-економічних перетворень в країні, спроможності і готовності педагогів до змін успіх реформування професійної (професійно-технічної) освіти дуже залежить від інституційних чинників самої системи професійної освіти, насамперед, від системи управління нею. Першою з переліку проблем Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, яка потребує розв'язання, названа «централізована та бюрократизована система управління у сфері професійної (професійно-технічної) освіти» [8]. Успішності вирішення цієї системою нових завдань перешкоджають ще притаманні їй колишні стійкі характеристики, що склалися в рамках адміністративно-догматичної освітньої парадигми. І позбутися цих рис досить складно. До таких найбільш істотних рис дослідники, зазвичай, відносять:

– відносну закритість системи підвищення кваліфікації, її штучну ізольованість від активного впливу громадських організацій, самих працівників освіти;

– переважно державне фінансування, недооцінку ринкових методів взаємодії виробників і споживачів освітніх послуг, професійної конкуренції, що неминуче знижує ініціативу і підприємливість суб'єктів підвищення кваліфікації, якість освітніх програм і, відповідно, рівень кваліфікації педагогів;

– недостатню спадкоємність і взаємозв'язок між курсовим підвищенням кваліфікації та методичною роботою в закладі, регіоні, самоосвітою;

– переоцінку можливостей курсової моделі підвищення кваліфікації, недооцінку самоосвіти, яка має істотний вплив як на результати освітнього процесу, так і на перспективи його поліпшення;

– переважну більшість інформаційно-пояснювальних, особистісно-відчужених форм навчання, нерозробленість технологій, спрямованих на розвиток і збагачення індивідуального досвіду педагогів;

– переоцінку змістовного і процесуального компонентів програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників і недооцінку довгострокових соціальних ефектів і освітніх результатів цих програм.

Ці та інші характеристики не можуть не знижувати потенціал вітчизняної системи підвищення кваліфікації педагогів, не вести до внутрішнього розбалансування їх свідомості, до наростання психологічного дискомфорту, тривоги, нерідко розгубленості в ситуаціях професійного й особистого самовизначення. Окрім того, ці характеристики виносять систему підвищення кваліфікації «за дужки» реального соціально-економічного розвитку країни, ускладнюють об'єктивні процеси інтеграції в європейську систему професійної освіти. І, як наслідок, знижують її конкурентоспроможність.

Очевидно, що необхідною передумовою забезпечення розвитку професіоналізму та досягнення високого рівня науково-методичної компетентності педагогів, здатних відповідально брати участь в реформуванні професійної (професійно-технічної) освіти, є подолання зазначених перешкод, відмова від традицій минулого, що має забезпечити система управління. Тому

реформування, насамперед, системи управління професійною (професійно-технічною) освітою є основною проблемою і стратегічним завданням, яке потребує розв'язання. А передбачені Концепцією поетапна передача повноважень з управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти та їх фінансування на обласний рівень, розширення автономії та оптимізація мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти мають, нарешті, завершитися і є наріжним каменем процесу реформування системи управління.

Комплексність і складність завдань, що стоять перед педагогами закладів професійної (професійно-технічної) освіти, об'єктивно потребують не лише уберегти від невірних кроків і рішень, а й знайти нові підходи, нові моделі підвищення кваліфікації та розвитку науково-методичної компетентності. Соціально-економічні трансформації суспільства, висунувши перед системою професійної освіти великі і відповідальні завдання щодо реформування системи управління професійною (професійно-технічною) освітою та її структури, реформування системи фінансування, реформування системи забезпечення якості та розвитку державно-приватного партнерства зажадали від неї цілеспрямованої і наполегливої роботи по корінному оновленню практики підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Наразі вітчизняна система підвищення кваліфікації педагогічних працівників має сама реформуватися в напрямі розширення варіативності і індивідуалізації навчання, що відповідатиме загальносвітовим тенденціям її розвитку. Вирішенню цих завдань покликані сприяти визначені Концепцією запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійної діяльності та розвитку педагогічних працівників, розвиток дуальної форми здобуття освіти, визнання неформальної та інформальної освіти, повних і часткових професійних кваліфікацій, впровадження внутрішньої та зовнішньої систем забезпечення якості освіти, модернізації освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу, тощо [8].

При цьому зауважимо, що «чим вищий освітній рівень особистості, тим активніше вона прагне до продовження освіти. При цьому освіта не тільки задовольняє і розвиває професійні та духовні потреби фахівця, а й стимулює

розвиток нових. Таким чином, у галузі освіти проявляється закон збільшування освітніх потреб, що виявляється потужним механізмом розвитку системи післядипломної освіти взагалі та підвищення кваліфікації зокрема» [2, с.26].

Тому стратегічним орієнтиром розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти має бути максимальне врахування його індивідуальних особливостей, освітніх запитів і потреб, об'єктивне оцінювання результатів діяльності та спроможності вирішувати нові завдання в рамках уніфікованих і стандартизованих процедур оцінювання для побудови індивідуальної траєкторії розвитку, що буде спонукати, підтримувати і забезпечувати процеси самопізнання, самовдосконалення та самореалізації педагога. Загалом, у цьому і полягає сутність особистісно-орієнтованого, людиноцентристського підходів – важливого методологічного принципу сучасного освітнього процесу.

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ В СИСТЕМІ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

3.1. Оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників у контексті сучасних суспільних та освітніх викликів: особливості, підходи, процедури

Оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти є вкрай необхідним заходом для ефективності функціонування та розвитку самого закладу освіти. Адже застосування процедури оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога дає змогу виявити реальний стан, насамперед, ефективність його викладацької діяльності. Для перевірки ефективності розвитку застосовуються процедури, визначені ст. 48 та ст. 50 Закону України «Про освіту». Йдеться про моніторинг якості освіти та атестацію педагогічних працівників. Моніторинг якості освіти передбачає встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а атестація спрямована на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників. З огляду на те, що згідно із ст. 54 Закону України «Про освіту» педагогічні працівники мають право на справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності, визначення критеріїв оцінювання, формування моделей та алгоритмів процесу оцінювання, розроблення методики діагностики науково-методичної компетентності забезпечує планування індивідуального професійного та кар'єрного розвитку педагога [14].

Розвиток науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти у нашому розумінні є складником ширшого поняття – професійного розвитку педагогічних кадрів, яке, в свою чергу, є однією з вузлових проблем у психології праці, професійній педагогіці, психології професійного розвитку та психології діяльності, якими обґрунтовано загальні теоретичні основи професійного розвитку. Узагальнені результати психолого-педагогічних досліджень щодо особливостей професійного розвитку

фахівця вказують на істотні позитивні зміни, що відбуваються в нього в процесі здійснення професійної діяльності. Ці зміни стосуються як особистісної, так і професійної сфер фахівця.

Однак, завжди слід пам'ятати про вирішальний вплив професійної діяльності на професійне становлення та згодом і на професійний розвиток особистості фахівця. Цей аспект є важливим для нашого дослідження в контексті оцінювання розвитку науково-методичної компетентності як складника загалом професійного розвитку педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Тому ми вважаємо, що найпродуктивнішим для дослідження проблеми оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти є суб'єктно-діяльнісний підхід, що спирається на аналіз його діяльності у фаховому середовищі та включає в себе особливості, підходи, процедури оцінювання, показники діяльності, критерії та показники оцінювання тощо. Хоч пам'ятаємо при цьому, що педагог, як і будь-який фахівець, є особистістю в соціумі, а суспільні умови, які наразі склалися в ньому, визначають провідні його якості не самі по собі, а завдяки його діям, насамперед, у професійній та суспільній діяльності.

З огляду на це розвиток особистості педагога має розглядатися не лише в діяльнісному, а й в індивідуальному плані, як суб'єкта соціального буття, професійної діяльності та індивідуальної життєдіяльності. Тому всебічний розгляд особистості педагога полягає у його особистісно-професійному розвитку, що втілює в собі процес розвитку особистості в професійному середовищі, і який орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового потенціалу як конкретного фахівця в професійній діяльності та на досягнення суттєвих результатів у ній. Це означає, що обґрунтування інтегральної єдності особистості і фахівця та вплив цієї інтегральності на розвиток і особистості, і фахівця потребує окремого розгляду. Ми акцентуємо увагу на аспектному розгляді проблеми оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти [24]. Зауважимо також і те, що проблема оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-

технічної) освіти має і економічний аспект, який не є предметом цього дослідження.

В умовах прискороного зростання кількості викликів зовнішнього середовища, внутрішніх трансформацій та вимог законодавства будь-яка соціально-педагогічна система змушена вирішувати проблему відповідності кваліфікації педагогічних кадрів новим завданням та новим умовам діяльності. А оскільки динаміка змін не залишає часу на повільну адаптацію і наступне реагування, постає актуальною потреба у забезпеченні постійного випереджаючого розвитку кадрів та формування і розвитку їх компетентнісного потенціалу, який би відповідав не тільки поточним, а й перспективним цілям та завданням системи і суспільства загалом.

Наявний консерватизм та обмеженість в часі, а також затратність дій із корекції результатів розвитку значно ускладнюють управління розвитком педагогічних кадрів у сфері освіти. А протистояти тенденції до посилення конкуренції та забезпечити успішний розвиток можливо лише гнучко пристосовуючись до динамічного зовнішнього середовища. Тому держава, заклади освіти змушені здійснювати істотні витрати у розвиток педагогічних кадрів, маючи певну невизначеність в оцінці корисності результатів такого інвестування.

Зважаючи на важливість місця, яке посідає розвиток педагогічних кадрів у процесі реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, актуальною стає проблема визначення ефективності дій, що застосовуються для розвитку науково-методичної компетентності педагогів. З огляду на це, актуальним є визначення особливостей, методики, процедур оцінювання розвитку та чинників, що зумовлюють достовірність оцінок, тим самим створюючи передумови для підвищення ефективності професійного розвитку педагогічних працівників загалом.

Переважає більшість дослідників схиляються до думки, що професійний розвиток педагогічних кадрів є складною і багатоаспектною проблемою, дослідження якої не може бути зведеним лише до процесу їх навчання. Крім того, як зазначено вище, сама науково-методична компетентність є інтегрованою

професійною характеристикою педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Також зрозуміло, що для оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогів необхідно розробити методологічні та методичні основи забезпечення цього процесу та загальні підходи до оцінювання ефективності заходів з розвитку науково-методичної компетентності. Зауважимо також, що, охоплюючи значно ширший контекст змін, які відбуваються у ході цього процесу, розвиток педагогів спрямований на підвищення трудового потенціалу, розширення, в тому числі, кола їх професійних та особистісних компетентностей, забезпечення реалізації задатків та здібностей, які є затребуваними для вирішення поточних та перспективних завдань закладів професійної (професійно-технічної) освіти та які призводять до якісних змін у структурі свідомості самих педагогічних працівників і їхньої діяльності. Це процес, де навчання є одним із засобів досягнення цілей, однак значна увага також приділяється створенню відповідних умов для розвитку педагогів, формуванню організаційних, соціальних та інформаційних механізмів підтримки якісних змін, що спрямовані на підтримку нових поведінкових моделей і які реалізуються на новому рівні функціонування у їх професійній діяльності.

Останнім часом у системі професійної (професійно-технічної) освіти активізувався пошук шляхів оцінювання розвитку педагогів. Однак, сучасний стан теорії і практики оцінювання ефективності розвитку фахівців у будь-якій соціально-педагогічній системі свідчить про те, що в методиці оцінювання не існує єдиної думки щодо змісту та структури оцінювання, сукупності показників і критеріїв, методів, засобів, процедур тощо. Водночас, розвиток науково-методичної компетентності педагогів є важливим фактором, від якого прямо залежать результати діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти, тому оцінювати його потрібно.

Зрозуміло, що розвиток науково-методичної компетентності педагогів, зокрема нарощування і використання їх інтелектуальних можливостей дає змогу оперативніше реагувати на зовнішні і внутрішні виклики, вимоги ринку праці, ефективніше реалізовувати стратегію розвитку закладу та забезпечувати економіку фахівцями. Забезпечення таких дій можливе лише за умови, якщо

праця кожного педагога буде розглядатися як унікальна діяльність, яку необхідно заохочувати, постійно стимулювати і удосконалювати з урахуванням швидкоплинних змін зовнішнього середовища. Сутність її полягає, насамперед, у досягненні професійного успіху шляхом розширення пізнань та вмінь у викладацькій діяльності та усуненні перешкод на шляху до успіху. Це спонукає керівництво закладів професійної (професійно-технічної) освіти до здійснення певної сукупності заходів з комплексного забезпечення якісних перетворень у структурі діяльності кожного педагога. Комплексний характер забезпечення процесу розвитку означає одночасне охоплення різних аспектів діяльності викладача, наслідком яких повинне стати підвищення його професійних можливостей. А це означає, що заходи з навчання повинні бути узгодженими із заходами щодо створення умов для розвитку, забезпечення мотивації розвитку, враховувати набуті рівні професійних та особистісних компетентностей, відповідати індивідуальним особливостям та зоні найближчого розвитку педагога. З огляду на це, першою особливістю оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогів є її *комплексність*, що спрямована на оцінку оптимальності вибраних засобів розвитку за наявних умов.

Друга особливість оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога полягає у залежності цілей його особистого розвитку від стратегічних і тактичних цілей закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Така залежність зумовлена, насамперед, значним рівнем невизначеності змін у зовнішньому середовищі та комплексністю дії засобів розвитку. Це означає, що будь-яка зміна цілей організації в майбутньому, яка не відповідатиме визначеним на поточний момент потребам та яка призведе до корегування цілей, обов'язково призведе й до змін оцінок розвитку науково-методичної компетентності педагога. При цьому ефективність розвитку може і зрости, і знизитися, якщо набуті працівником компетентності чи кваліфікація у нових умовах не будуть затребуваними.

З огляду на те, що науково-методична компетентність педагога включає, в тому числі, особисте ставлення до професійної діяльності, до компетентності, характерною і специфічною ознакою процесу її розвитку є особистісна

орієнтованість. Тому наступною особливістю оцінювання розвитку науково-методичної компетентності викладача є *індивідуалізація* й відносність оцінювання стосовно певного, визначеного нормативно базового рівня, що характеризується встановленими параметрами функціонування та рівнем компетентності педагога до початку процесу.

Наступна особливість оцінювання полягає в тому, що майбутній рівень розвитку науково-методичної компетентності педагога здебільшого неможливо достовірно спрогнозувати до початку процесу розвитку, а оцінка після завершення певного періоду процесу розвитку також не дає змоги визначити корисність набутої компетентності для вирішення майбутніх завдань, що будуть зумовлені викликами зовнішнього середовища. З огляду на це, оцінка ефективності процесу розвитку може бути здійснена лише у певний момент часу, на який корисність сформованої компетентності відома. Тому економічні показники ефективності розвитку – затрати на навчання є обмеженими і не дають змоги визначити істинну цінність рівня набутої компетентності унаслідок невідомого терміну її використання та невідомості майбутніх результатів, до яких призведе їх наявність.

Зумовленість оцінки ефективності розвитку науково-методичної компетентності педагога зовнішніми умовами та змінами зовнішнього середовища є наступною особливістю оцінювання. Зовнішні умови створюють той контекст, відносно якого й формується цінність набутої науково-методичної компетентності педагога. До того ж у формуванні особистості педагога провідна роль належить соціальному чиннику, оскільки особистість, її риси є безпосереднім відбиттям, насамперед, певного соціуму та професійного середовища, які є зовнішніми умовами. З огляду на те, що прогноз та тривалість дії змін зовнішнього середовища та можливої появи нових викликів має ймовірнісний характер, спроба оцінити майбутню ефективність розвитку науково-методичної компетентності педагога також має ймовірнісний характер із невідомими параметрами достовірності.

Оцінювання ефективності розвитку науково-методичної компетентності педагога після завершення певного часового проміжку цього процесу надає мало

інформації щодо оптимальності використаних засобів розвитку. Можливості внесення змін у індивідуальні програми розвитку на основі такого оцінювання є обмеженими внаслідок істотних відмінностей впливу ситуацій розвитку для різних працівників. Збільшення чи зменшення кількості певних засобів розвитку, що впливають на одного педагога, може ніяк не впливати на іншого. А отже, для підвищення ефективності процесу розвитку, зростає вага корекції програм розвитку ще до закінчення циклу розвиваючих дій. Водночас, не завжди процес розвитку можливо поділити на етапи, на яких можливо оцінити ефективність застосування тих чи інших засобів розвитку. Однак, оцінка ефективності розвитку заснована, насамперед, на інформації про педагогів, зокрема просування по службі, їх професійних, кваліфікаційних, статевих і вікових характеристиках, медичних та психологічних параметрах, продуктивності і новаторській активності.

З огляду на це, оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогів виконує ще й одну з важливих функцій управління і за потреби своїми результатами здатне спонукати керівника вносити в процес розвитку необхідні корективи. При цьому оцінка забезпечує функціонування у закладі безперебійного зворотного зв'язку, що виконує як навчальну, так і мотиваційну функції. Якість зворотного зв'язку зумовлює активізацію когнітивних процесів педагога, а значить – спонукає до наступних змін в його діяльності та поведінці.

Оцінка ефективності процесів розвитку педагогів може здійснюватися з використанням наявних методологічних підходів, що застосовуються до оцінки менеджменту персоналу. Ці підходи характеризуються різною придатністю для застосування в оцінці загальної ефективності розвитку педагогів, однак можуть успішно використовуватися для оцінки ефективності окремих складників цього процесу. Ми вважаємо, що для оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти доцільно використати найбільш раціональний підхід до оцінки результатів розвитку – цільовий, коли визначаються цілі розвитку, ступінь досягнення яких контролюється після здійснення певних заходів, в тому числі навчання, проведення різних занять, опанування технологій тощо. При цьому кількість

досягнутих цілей у відношенні до кількості поставлених цілей розвитку й встановлює його ефективність.

Значна кількість сучасних досліджень у сфері оцінки різних аспектів ефективності професійного розвитку персоналу характеризуються досить широким використанням економіко-математичного апарату, що дає змогу не лише продіагностувати наявний стан розвитку, а й здійснити прогнозування тенденцій зміни показників діяльності підприємства на перспективу. Однак, попри наявну велику кількість підходів до вимірювання ефективності розвитку персоналу організацій, зокрема у науці про менеджмент, поступово утверджується розуміння того, що результати роботи будуть вищими там, де для працівників створюють кращі, більш комфортні, прийнятні умови для роботи і де працівник сам починає прагнути віддячити своєму підприємству більш корисною працею та відданістю. Такий підхід, окрім усього, ще і значно спрощує процедуру оцінювання та вибір засобів корекції, якщо в них є потреба, оскільки він впливає не лише на результати навчання, а й на визначення рівня мотивації до навчання та трудової діяльності. Тому наразі цей підхід до оцінювання професійного розвитку працівників набуває поширення в усіх сферах, в тому числі і в системі професійної (професійно-технічної) освіти.

Процедура оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти має базуватися на врахуванні двох основних факторів – внутрішніх (якісні характеристики педагогів) та зовнішніх (якість засобів забезпечення розвитку). Водночас, врахування якісних характеристик педагогів є досить складним питанням через значний ступінь суб'єктивізму при обґрунтуванні їх впливу на розвиток, а зовнішніх – через відсутність дієвої методики їх оцінювання. Як внутрішні, так і зовнішні фактори здійснюють прямий та опосередкований вплив на формування кінцевого результату розвитку. Для його оцінювання необхідно добрати такі показники, щоб кількісні і якісні оцінки розвитку були взаємоузгодженими та охоплювалися названими факторами, а також характеризувалися відсутністю складних розрахунків та легкістю у обґрунтуванні подальших висновків.

Не менш складним є визначення впливу розвитку науково-методичної

компетентності педагогів на загальні результати діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти, в тому числі на підвищення конкурентоспроможності. З огляду на те, що сучасні підходи до оцінювання професійного розвитку педагогів закладів освіти передбачають значну кількість показників та врахування впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, логічно припустити складність отримання комплексної оцінки розвитку.

Водночас, відсутність дієвої методики оцінювання розвитку є стримуючим чинником, а наявність різних обмежень знижує ступінь об'єктивності та комплексності оцінки досягнутого рівня розвитку науково-методичної компетентності педагогів. Якщо оцінювання ефективності розвитку здійснюється несистемно, шляхом розрахунку кількох неінформативних показників, навіть така недосконала спроба оцінювання забезпечить керівництво закладу освіти підставами для вчасного коригування управлінських рішень стосовно різних аспектів забезпечення розвитку науково-методичної компетентності педагогів, а, отже – буде сприяти запобіганню у майбутньому помилок в управлінських рішеннях щодо професійного розвитку педагогів.

Тому маємо підстави стверджувати, що об'єктивна, обґрунтована оцінка досягнутого рівня розвитку науково-методичної компетентності педагогів, його вчасне і справедливе визначення є найскладнішим питанням, адже саме від його вирішення залежить умотивованість педагогів до активізації трудової діяльності і зацікавленість керівників у створенні відповідних умов для професійного навчання і розвитку педагогічних працівників.

3.2. Створення середовища професійного розвитку педагогічних працівників закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти є необхідною умовою забезпечення якості професійної освіти. У ст. 59 Закону «Про освіту» вказується, що заклади освіти, у яких працюють педагогічні й науково-педагогічні працівники, повинні сприяти їхньому професійному розвитку й підвищенню кваліфікації [14]. Правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного

розвитку працівників регламентуються низкою документів, серед яких – Закон України «Про професійний розвиток працівників». Так Законом визначено мету державної політики у сфері професійного розвитку працівників – підвищення їх конкурентоспроможності – й окреслено основні принципи державної політики щодо професійного розвитку педагогічних працівників: доступність, вільний вибір форм і методів забезпечення професійного розвитку та його безперервність [15].

Важливу роль у підвищенні професіоналізму відіграє середовище професійного розвитку. У Постанові Кабінету Міністрів України №800 від 21.08.2019 р. вказано, що педагогічні і науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації, а одним із основних напрямів підвищення кваліфікації визначено створення відповідного освітнього середовища [2].

Поняття «середовище» має декілька трактувань. Зокрема у публічному електронному словнику української мови зазначається, що середовище – це:

- 1) сукупність природних умов, у яких проходить життєдіяльність якого-небудь організму;
- 2) соціально-побутові умови, в яких проходить життя людини; оточення [16].

Безумовно, більшість часу педагогічні працівники закладів освіти проводять в оточенні колег, що має значний вплив на їх професійний розвиток, динаміка якого залежить від умов професійної діяльності, взаємовідносин у колективі й самого середовища професійного розвитку. Під середовищем професійного розвитку педагогічних працівників будемо розуміти цілеспрямовано організовану, керовану, відкриту соціально-педагогічну систему, яка забезпечує всебічні умови для розвитку особистості педагога як фахівця, реалізації його творчого потенціалу, удосконалення його фахових компетентностей [9, с. 51].

Однак, головним фактором професійного самовдосконалення особистості є мотивація. Це ключ до професійного розвитку, рушійна сила досягнення професійних цілей. Статистика показує:

- компанії з мотивованими співробітниками випереджують своїх конкурентів з низьким рівнем мотивації на 202%;
- низька мотивація призводить до зниження продуктивності праці (через що американські компанії втрачають за рік до 550 млрд. доларів);
- головною причиною низького рівня мотивації є відчуття, що праця не оцінюється гідно.

Окремі результати опитування співробітників з високим та низьким рівнем мотивації наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Дослідження мотивації співробітників: розрив у рівнях продуктивності

<p>Чому співробітники вважають себе високомотивованими?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ подобається робота й займана посада (43%); ➤ успішно співпрацюють з колегами (40%); ➤ розуміють свій внесок у спільну справу (26%); ➤ вважають, що керівництво оцінює їх зусилля (22%). 	<p>Чому співробітники вважають себе низькомотивованими?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ вважають, що їхня робота не оцінюється гідно або взагалі є непотрібною (45%); ➤ не заробляють достатньо грошей (32%); ➤ страждають на емоційне вигорання через великі обсяги роботи (29%).
<p>Що відбувається, коли у співробітників низький рівень мотивації?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ продуктивність їх праці знижується й вони виконують менший об'єм роботи, ніж зазвичай (48%); ➤ менше турбує якість і результативність роботи, що виконується (35%); ➤ важко виконувати творчу роботу (21%). 	<p>Що, на думку співробітників, підвищує їх рівень мотивації?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ підвищення заробітної плати або просування по службі (42%); ➤ покращення балансу робочого й особистого часу (30%); ➤ чіткий план кар'єрного зростання й професійного розвитку (24%).

Джерело: Складено автором на основі [20].

Мотивація відіграє домінуючу роль в процесі розвитку особистості, саме тому створення середовища професійного розвитку педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти повинно розпочинатися з визначення основних чинників та мотивів, що обумовлюють професійний розвиток. Як відомо, мотивацію поділяють на внутрішню та зовнішню. Внутрішня мотивація зазвичай пов'язана зі змістом професійної діяльності. Для педагогічних працівників це може бути закоханість у педагогічну справу, любов до обраної професії, бажання бути кращим, випереджувати своїх колег тощо. У свою чергу

зовнішня мотивація обумовлюється зовнішніми обставинами. Передусім, це підвищення заробітної плати, кар'єрний ріст, грошові винагороди, поліпшення умов праці тощо.

Крім того, зовнішнім мотивом професійного розвитку педагогічних працівників є атестація – система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання педагогічної діяльності, за якою визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання. Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників визначено основну мету атестації: стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня їхньої професійної компетентності, росту професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу. Дієвим стимулом професійного розвитку є позачергова атестація, яка може проводитися як за поданням керівника освітнього закладу, так і за заявою самого працівника. Зазвичай кваліфікаційні категорії педагогічним працівникам присвоюються послідовно. Однак педагоги, які у міжатестаційний період підготували переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних олімпіад, конкурсів, змагань, стали самі переможцями конкурсів професійної майстерності, що проводяться центральними органами виконавчої влади, мають наукові ступені, вчені або почесні звання, атестуються без додержання послідовності у присвоєнні кваліфікаційних категорій та строку проведення позачергової атестації [13].

Атестація, як і весь міжатестаційний період є відповідальними періодами для педагогічних працівників. Результативність атестації залежить від багатьох чинників: сприятливого мікроклімату у колективі, комфортних умов праці, наявності методичного й психологічного супроводу. Ці та інші фактори стимулюють педагогічних працівників до підвищення рівня професійної майстерності, бажання неперервного розвитку тощо.

Якщо говорити про середовище професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, ключову роль у його створенні відіграє методист. Відповідно до професійного стандарту, суть та

мета професійної діяльності методиста полягає в організації методичної роботи, а однією з його трудових функцій є методичний супровід професійного розвитку педагогічних працівників, який здійснюється за окремими професійними компетентностями, а саме:

- здатність організовувати процес безперервного професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, підвищення рівня їхньої педагогічної майстерності;

- здатність надавати допомогу педагогічним працівникам у виборі форм та методів навчання і виховання здобувачів освіти, створенні методик проведення навчальних занять і позанавчальних заходів та вдосконалення освітнього процесу;

- здатність консультувати педагогічних працівників у розробленні авторських навчальних програм, створення та видання друкованої / електронної продукції;

- здатність здійснювати організаційний та методичний супровід атестації педагогічних працівників;

- здатність ефективно взаємодіяти з науковими, педагогічними, іншими освітніми установами та роботодавцями [12].

У посадові обов'язки методиста входить:

- надання консультацій викладачам та майстрам виробничого навчання;

- спрямування і координація роботи методичних комісій;

- розробка, апробація та впровадження інновацій в освітній процес;

- допомога у розробці методичного забезпечення;

- сприяння розвитку творчого потенціалу педагогічних працівників, створення організаційних умов для безперервного підвищення їх кваліфікації;

- вивчення, узагальнення й поширення позитивного педагогічного досвіду;

- залучення педагогів до навчально-методичної та науково-дослідної роботи;

- організація виставок педагогічних досягнень викладачів, новинок психолого-педагогічної, методичної літератури, періодичної преси;

- робота з педагогами-початківцями;
- методичний та організаційний супровід атестації.

Таким чином, основною метою методичної служби закладу професійної (професійно-технічної) освіти є підвищення професійної майстерності та творчого потенціалу педагогічних працівників, розвиток інноваційної діяльності педагогічного колективу.

Постійно-діючим дорадчим консультативно-методичним органом закладу професійної (професійно-технічної), покликаним спрямувати діяльність учасників педагогічного процесу на виконання завдань, визначених Законами України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», підвищення якості і ефективності науково-методичної роботи, сприяти розвитку інтелектуального, духовного й культурного рівня особистості, є методична рада. Основні функції методичної ради закладу професійної (професійно-технічної) освіти: діагностична, прогностично-моделююча, організаційно-регулююча, координаційна, аналітично-оцінювальна [4]. Як правило, головою методичної ради освітнього закладу є директор, членами – представники адміністрації та керівники підрозділів, голови методичних комісій. Перед початком навчального року методистом складається план роботи методичної ради (Додаток 1), у якому відображаються основні напрями її діяльності.

Масовим методичним органом, що сприяє професійному розвитку педагогічних працівників, впровадженню сучасних досягнень педагогічної науки, кращого досвіду в педагогічний процес, пропагуванню нових педагогічних ідей, є методичні комісії [11]. У закладі професійної (професійно-технічної) освіти методичні комісії об'єднують:

- а) викладачів загальноосвітніх дисциплін окремих циклів;
- б) викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання за певними професіями.

Робота методичних комісій у закладі професійної (професійно-технічної) освіти спрямовується на:

- удосконалення навчальної документації;
- аналіз стану викладання, якість знань учнів;

- підвищення ділової та професійної кваліфікації, впровадження перспективного досвіду;
- розробку комплексно-методичного забезпечення професій і предметів;
- організацію позааудиторної роботи.

Орієнтовний план роботи методичних комісій закладу професійної (професійно-технічної) освіти представлено у Додатку 2.

Важливою структурною ланкою педагогічного колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти є педагоги-початківці. В. Сухомлинський у своїх працях наголошував, що молодий спеціаліст стає хорошим учителем, передусім, завдяки обстановці творчої праці педагогічного й учнівського колективів [21, с. 211]. Як показує практика, педагоги-початківці на початку своєї трудової діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти стикаються з низкою проблем, що ускладнюють їх професійну діяльність. Це невпевненість у собі, розрив між теоретичними знаннями й практичними вміннями, відсутність педагогічного досвіду, незнання психології учнів тощо. Саме педагоги-початківці, як ніхто, найбільше потребують середовища, сприятливого для професійного розвитку та самовдосконалення. Адаптація педагогічних працівників, які розпочинають свою трудову діяльність у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, забезпечується низкою заходів, серед яких: постійний методичний супровід з боку методиста, наставництво, взаємовідвідування уроків, участь у роботі методичної комісії, консультації психолога тощо.

Робота методиста з педагогами-початківцями включає індивідуальну й групову складову. Щодо індивідуальної складової – це постійні щоденні консультації, спільне планування уроків та позакласних заходів, робота з документацією, відвідування уроків з метою надання методичної допомоги. Прикладом групової (колективної) роботи може бути організація школи педагога-початківця, основні завдання якої відображені на Рис. 3.

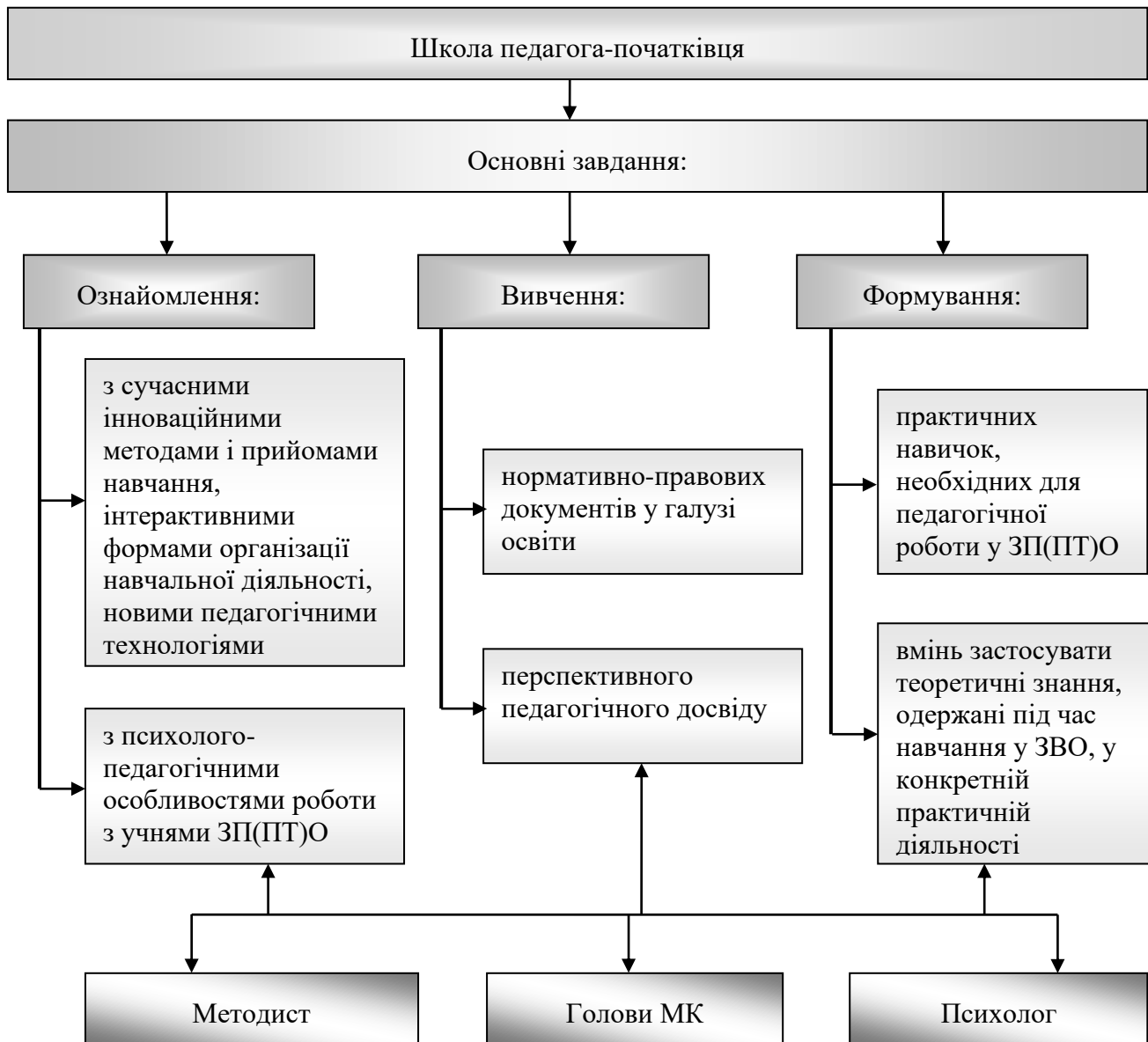


Рис. 3. Основні завдання школи педагога-початківця

Приклад плану роботи школи педагога-початківця представлено у Додатку 3.

У статті 59 Закону України «Про освіту» вказується, що професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів освіти

передбачає постійну самоосвіту, підвищення кваліфікації та інші види й форми професійного розвитку [14]. На сьогоднішній день педагогічні працівники можуть самостійно обирати вид, форму й суб'єкта підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти має деякі особливості (Постанова Кабінету Міністрів України №800 від 21.08.2019 р.). Зокрема:

- педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти підвищують рівень своєї кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років;
- загальний обсяг підвищення кваліфікації педагога ЗП(ПТ)О не може бути меншим, ніж 150 год. на п'ять років.

Постановою виокремлено основні напрями підвищення кваліфікації, а саме: розвиток професійних компетентностей педагогів; формування у здобувачів ключових компетентностей; створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища; використання інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій в освітньому процесі; мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність; формування професійних компетентностей галузевого спрямування; розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти) [2].

Тому суб'єкти підвищення кваліфікації (інститути неперервної професійної освіти, академії безперервної освіти, навчально-методичні центри професійно-технічної освіти, які мають ліцензії на підвищення кваліфікації) урізноманітнюють зміст програм підвищення кваліфікації відповідно до вимог сьогодення, а також пропонують окремі спецкурси, тематика яких відповідає Рамковій програмі Європейського Союзу щодо оновлених ключових компетентностей (табл. 2).

Тематика окремих навчальних модулів та спецкурсів для слухачів курсів підвищення кваліфікації Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Освітня програма	Модулі
Розвиток професійної компетентності викладачів професійно-теоретичної підготовки (майстрів виробничого навчання) ЗП(ПТ)О	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудові відносини і охорона праці в професійній освіті. 2. Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності. 3. Дидактика професійної освіти. 4. Освітні інновації в професійній діяльності педагога професійної (професійно-технічної) освіти. 5. Інноваційні технології в закладі професійної (професійно-технічної) освіти.
Розвиток професійної компетентності старших майстрів ЗП(ПТ)О	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудові відносини та охорона праці. 2. Педагогічний менеджмент. 3. Дидактика професійної освіти. 4. Освітні інновації в професійній діяльності педагога професійної (професійно-технічної) освіти. 5. Цифрові технології в закладі професійної (професійно-технічної) освіти.
Спецкурси	
<ul style="list-style-type: none"> – «Розвиток готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності» – «Тайм-менеджмент як складник організаційної культури педагога» – «Технології комунікативної взаємодії учасників освітнього процесу» – «Квест-технології як засіб розвитку професійних компетентностей» – «Методика підготовки і проведення інтегрованих теоретичних і практичних занять» – «Технології дистанційного навчання в умовах ЗП(ПТ)О» – «Технології проведення вебінарів» 	

Важливою складовою професійної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти є цифрова компетентність, яка визначається як впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія з цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) й участі у житті суспільства й включає цифрову та інформаційну грамотність, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту (зокрема програмування), кібербезпеку та вирішення проблем [25]. Існує спеціальний стандарт – рамка цифрової компетентності вчителя, орієнтована на педагогів усіх рівнів освіти. Рамкою визначено 6 основних

областей у 22 складниках, у яких виражається цифрова компетентність педагогічного працівника (Рис. 4).



Рис. 4. Области та складники цифрової компетентності педагога

Джерело: [1]

Формування та розвиток цифрової компетентності педагогічних працівників є одним з пріоритетних напрямів роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти, адже викладачі, майстри виробничого навчання, керівники окремих підрозділів у своїй роботі повинні вміло використовувати інформаційно-комунікаційні технології, працювати з Інтернет-ресурсами, застосовувати цифрові технології при проведенні навчальних занять за дистанційною та змішаною формою. А отже – середовище професійного розвитку педагогічних працівників має вміщувати цифрову складову, яка передбачає не лише проведення різноманітних навчань з підвищення цифрової грамотності (тренінгів, семінарів, майстер-класів, вебінарів), а й наявність технічного забезпечення (комп'ютерів, багатофункціональних пристроїв, якісного підключення до мережі Інтернет, тощо). Зазвичай, таке середовище потребує підтримки з боку системного адміністратора, лаборанта, які б допомагали педагогічним працівникам в опануванні цифровими технологіями.

Загалом, середовище професійного розвитку педагогічних працівників є необхідною умовою забезпечення якості освітнього процесу. Його дієвість

визначається ефективністю співпраці адміністрації, методиста закладу професійної (професійно-технічної) освіти, навчально-методичного центру, педагогічного колективу, суб'єктів підвищення кваліфікації, соціальних партнерів, власне, усіх учасників освітнього процесу. А сам професійний розвиток є неперервним процесом, який розпочинається з перших днів трудової діяльності й продовжується протягом усього життя.

3.3. Методичний супровід професійного розвитку педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

В умовах післядипломної освіти професійний розвиток педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі ЗП(ПТ)О) становить складний багаторівневий процес, що включає становлення кваліфікованого спеціаліста, який проходить певні періоди, зокрема професійної адаптації, набуття емпіричного досвіду, формування і вдосконалення педагогічного професіоналізму, творчого самовираження і самореалізації, педагогічної майстерності. Інноваційною технологією для неперервного професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у системі післядипломної освіти є науково-методичний супровід, що дозволяє подолати відірваність курсового і післякурсного періодів підвищення кваліфікації як єдиного андрагогічного циклу, створити диференційовані умови для опанування педагогом позиції суб'єкта професійного самовдосконалення і самореалізації, засвоєння інноваційних професійних ролей і функцій на рівні вітчизняних і світових стандартів. Створення науково-методичного супроводу є необхідною педагогічною умовою професійного розвитку педагога.

Поняття *«науково-методичний супровід професійного розвитку фахівців»* походить із термінологічного ланцюга таких понять, як *«забезпечення»*, *«супроводження»*, *«підтримка»*, *«супровід»*, *«постачання»* [18, с.24].

Питання методичного та науково-методичного супроводу професійної діяльності педагога були розглянуті та проаналізовані науковцями В.Диваком, Б.Вульфовой, І.Жорносеком, О.Казаковою, Н.Протасовою, які розглядали *сутність методичного, науково-методичного супроводу* як:

- певну послідовність дій, які мають забезпечити конкретний результат освіти;
- безперервний процес професійної взаємодії суб'єктів педагогічної діяльності з метою розробки, обґрунтування, практичного впровадження, апробації інноваційних підходів до вирішення актуальних проблем освіти;
- професійно-педагогічну взаємодію суб'єктів освітньої діяльності, необхідними умовами якої є добровільність і партнерство, визначальними ознаками – особистісний і професійний розвиток керівників і учасників навчально-виховного процесу, а результатом – якісно новий рівень освіти.

Під *науково-методичним супроводом* слід розуміти *педагогічну технологію, яка полягає у створенні мережевого диференційованого акмеологічного освітнього простору, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації, відбувається неперервний професійний розвиток педагогічних працівників за індивідуальними освітніми траєкторіями* [22, с.12]. Осердям освітнього процесу виступає педагог, активний суб'єкт творчої діяльності з певними професійними потребами, запитам, потенційними можливостями, що закономірно передбачає сукупність диференційованих форм, методів, прийомів, організаційно-педагогічних, науково-методичних, дослідно-експериментальних та соціальних заходів, які допоможуть йому успішно вирішувати професійні завдання, долати протиріччя у професійно-педагогічній діяльності.

Проблемам науково-методичного супроводу освітнього процесу в умовах післядипломної педагогічної освіти присвячені праці науковців В.Сидоренко, О.Савченко, І.Ніколаєску, О.Часнікової та ін., які інтерпретують *педагогічну технологію науково-методичного супроводу як педагогічну систему, що гарантує досягнення певної мети через чітко визначену послідовність дій, змісту, методів, спроектованих на розв'язання проміжних цілей і наперед визначений кінцевий результат, забезпечує максимальну активність слухачів в освітньому процесі, відповідає інтересам і запитам на знання.*

Науково-методичний супровід забезпечує фасилітативну підтримку духовного, професійно-фахового, інтелектуально-особистісного розвитку педагогічних працівників, їхньої творчої ініціативи на всіх етапах курсового та міжкурсного періодів, максимально індивідуалізує навчання, допомагає кожному суб'єкту досягти високого рівня професійної майстерності.

На думку В. Сидоренко розбудова цілісної системи науково-методичного супроводу має ґрунтуватися на *засадах науковості, прогностичності, гнучкості, мобільності, випереджувального характеру науково-методичного обслуговування, неперервності, принципах андрагогіки і гуманізму, акмеології і синергетики, менеджменту й маркетингу*. За врахування зазначених принципів процес професійного розвитку фахівців стає взаємодією рівноправних партнерів, творчою лабораторією спільних пошуків і впровадження освітніх інновацій в систему професійно-педагогічної діяльності [18, с. 25].

***Принципи** технології науково-методичного супроводу:*

- *демократичність* – можливість урахування різних підходів, точок зору, колегіальність у прийнятті певного рішення;
- *ситуація вибору* – створення декількох варіантів програм, моделей діяльності, технологій, які забезпечують передумови для свідомого вибору;
- *самореалізація* – розкриття особистісного потенціалу кожного учасника педагогічного процесу;
- *співтворчість* – спільна діяльність суб'єктів, які прагнуть досягти нових кількісних і якісних результатів.

Серед *функцій науково-методичного супроводу* професійного розвитку педагогічних працівників слід визначити такі: *навчальну, консультативну, сервісну, коучингову, адаптаційну, експертну, модераційну, акмеологічну, коригувально-рефлексійну, компенсаторну, фасилітаційну* тощо. Векторність і адресна спрямованість науково-методичного супроводу професійного розвитку моделюється залежно від індивідуальних запитів, потреб, мотиваційних детермінантів педагога, його професійних можливостей, сформованого рівня педагогічної майстерності, компетентнісного досвіду (соціального, професійного й особистісного).

Особливостями технології є її проєктованість, цілісність, поетапність, системність, демократичність, варіативність, адресність, синергійність, інноваційне управління та ін. Векторність і адресна спрямованість науково-методичного супроводу професійного розвитку моделюється залежно від індивідуальних запитів, потреб, мотиваційних детермінантів педагога, його професійних можливостей, сформованого рівня педагогічної майстерності, компетентнісного досвіду (соціального, професійного й особистісного).

У системі післядипломної освіти система різновекторних послуг для професійного розвитку педагогічних працівників реалізовується у дорадницькому, коучинговому, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному, соціальному, експертному, маркетинговому, інформаційно-комунікаційному, моніторинговому, психолого-мотиваційному та інших напрямках. [18, с. 26].

Складові технології науково-методичного супроводу.

Предметно-методична складова науково-методичного супроводу спрямована на надання педагогу адресної допомоги в організації освітнього процесу відповідно до соціокультурних викликів, вимог тієї чи іншої освітньої галузі Державного стандарту. Її завдання - здійснювати методичну допомогу в організації освітнього процесу від вибору освітніх технологій, форм, методів і засобів навчання до вибору типів і видів занять, формування їх структури, наповнення методики викладання предмету новітніми досягненнями у сфері використання педагогічних, мистецьких і цифрових технологій, застосування в роботі електронних підручників і посібників, організація позаадиторної діяльності, спрямованої на формування комплексу предметних компетентностей тощо. Ця складова науково-методичного супроводу передбачає [7, с.95].:

- *оновлення* теоретичного, технологічного й методичного складників професійно-педагогічної діяльності педагогічного працівника;
- *процес концептуалізації новітніх дидактичних ідей*, практичного трансформування в педагогічну практику наукових психолого-педагогічних досліджень, науковий пошук, розробку, експериментальну перевірку ефективності, пошук шляхів удосконалення, раціоналізації і модернізації

навчальних програм, методик та ін., використання їх у нових цілях і умовах тощо;

- створення, апробацію, упровадження й поширення в освітній практиці авторського педагогічного продукту, зокрема концепцій, теорій, систем, моделей, персонал-технологій, принципів, методів, прийомів, авторської методики, вироблення індивідуально-творчого стилю, авторської системи професійно-педагогічної діяльності.

Дорадницька складова науково-методичного супроводу передбачає надання спеціально підготовленим фахівцем кваліфікованої поради, допомоги, роз'яснення, інформаційної підтримки щодо вирішення професійних завдань, подолання професійних утруднень тощо. Ця складова пов'язана із сферою консультативних послуг, які надаються консультаційною організацією (педагогічними консалтинговими або навчально-тренувальними центрами) тим чи іншим замовникам (споживачам, клієнтам) у вигляді інформаційного, науково-методичного продукту і реалізується в процесі проведення практичних, тренінгових, семінарських заняттях, в процесі підготовки творчих проектів педагогів, індивідуальних творчих звітів про рівень розвитку професійної компетентності педагогів. *Об'єктом дорадницького напряму* науково-методичного супроводу може бути науково-методичної продукція, зокрема освітні програми, дослідні проекти, методичні рекомендації, електронні посібники, матеріали індивідуального та колективного перспективного професійно-педагогічного досвіду тощо (на паперових, електронних та інших носіях).

Поширеними формами дорадницьких послуг є *консалтинг* (від англ. *consulting* – консультування), що передбачає аналіз, обґрунтування перспектив використання освітніх інновацій з урахуванням предметної галузі і запитів суб'єкта, та *супервізія*, що дозволяє авторитетному досвідченому спеціалісту (дораднику освітньої сфери) стимулювати фахівців до професійного розвитку протягом життя, опанувати професійно-педагогічну діяльність на рівні суспільних і освітніх викликів із вибором змісту, форм, терміну, параметрів навчання. Результатом дорадницьких послуг має стати набуття педагогічним

працівником нових професійно значущих знань, сформованість акме-мотивації до неперервного професійного розвитку[18, с. 28].

Коучингова складова науково-методичного супроводу (від англ. *coaching* – наставляти, тренувати, надихати) забезпечує висококваліфіковані індивідуальні тренування педагогічних працівників для досягнення значущих для них професійної мети, завдань, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних професійних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій, метатехнологій для отримання найвищого професійно значущого результату. *Педагогічний коучинг* передбачає системність, вертикальну і горизонтальну цілісність освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної й самоосвітньої діяльності; урахування професійних потреб педагогічних працівників тощо. У системі післядипломної педагогічної освіти використовують різні види його, зокрема коучинг адміністративний, життєвий, індивідуальний, проектний, ситуативний, транзитивний (про це детальніше див.: [19, с. 13-14]).

Професійно-кваліфікаційна складова науково-методичного супроводу передбачає надання педагогічному працівнику адресної диференційованої допомоги, методичних рекомендацій щодо неперервного професійного розвитку на всіх етапах міжкурсового періоду, підвищення професійної кваліфікації розвитку компетентностей за предметним полем спеціальності для якісного виконання функціональних обов'язків на рівні професійних стандартів, що уможлиблює присвоєння фахівцю під час атестаційних процедур певного тарифного розряду, кваліфікаційної категорії або педагогічного звання [22, с.225].

Педагогічно-фасилітативна складова науково-методичного супроводу розвитку педагогічної майстерності реалізується у двосторонньому процесі курсового підвищення рівня професійної компетентності педагогів, коли відбувається комплексний взаємовплив учасників комунікативної взаємодії в процесі спільного й особистісного розвитку. Ця складова допомагає здійснювати підтримку, допомогу й водночас стимулювання, сприяння вільного й

самостійного вибору та можливості слухачам курсової підготовки щодо прийняття оптимальних рішень [22, с. 96].

Інформаційно-комунікаційна та технологічна складові науково-методичного супроводу пов'язані із розвитком інформаційної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О і забезпечують інформаційну підтримку професійного розвитку фахівців шляхом створення єдиної інформаційно-технологічної інфраструктури системи післядипломної педагогічної освіти, включаючи освітнянську телекомунікаційну мережу, освітні сайти, навчальні освітні портали, інформаційні бази даних, електронні каталоги, веб-ресурси тощо. Означені складові визначають умови створення інформаційно-освітнього середовища як платформи для реалізації й практичного використання науково-методичного супроводу, регулюють розміщення ресурсів та ознайомлення з ними педагогів, забезпечують використання інтерактивних засобів доступу до освітнього контенту, визначають особливості реалізації педагогічного спілкування на основі розробленої платформи, організації дистанційного навчання тощо [7, с.96].

Організаційно-методична тьюторська складова професійного розвитку педагогів професійної школи дозволяє організовувати їм методичну допомогу у вигляді науково-методичної підтримки (консультування, тьюторство), організації, функціонування і розвитку ресурсних та інформаційних методичних центрів та надання інформаційно-методичної та наукової забезпеченості самоосвітньої діяльності педагогічних працівників на основі створення інформаційних методичних кабінетів, банку перспективного педагогічного досвіду розвитку, реалізації інтерактивних форм з використанням Інтернет-зв'язку: вебінари, консультативні форуми, семінари-практикуми, науково-практичні конференції тощо) [22, с.226].

Психолого-мотиваційна складова науково-методичного супроводу реалізується в процесі мотиваційного компоненту післядипломної освіти педагогів ЗП(ПТ)О при виконанні ними творчих завдань, вирішенні проблемних педагогічних ситуацій, проектуванні та моделюванні професійної діяльності на перспективу. Ця складова науково-методичного супроводу передбачає наявність

психологічного інструментарію, психологічного супроводу, психологічної діагностики та моніторингу, що допомагає забезпечити в формальній освіті розвиток педагогічної майстерності вчителів музичного мистецтва.

Експертна складова науково-методичного супроводу спрямована на експертизу й апробацію навчально-методичного забезпечення освітнього процесу, зокрема підручників, навчальних (навчально-методичних, практико зорієнтованих та ін.) посібників, методичних матеріалів, авторських навчальних програм тощо, а також якості й продуктивності розробленого протягом міжатастаційного періоду методичного продукту (професійних проектів, кейсів, портфоліо та ін.) [18, с. 28].

Маркетинговий напрям науково-методичного супроводу передбачає систематичне вивчення і задоволення освітніх запитів, потреб педагогічних працівників щодо якості надання освітніх послуг у системі післядипломної освіти, результативності міжатастаційного періоду, дієвості науково-методичного забезпечення професійного розвитку фахівців.

Моніторингова складова включає комплекс процедур спостереження (збір, обробка, зберігання і поширення інформації), поточного та проміжного оцінювання важливих перетворень в системі післядипломної освіти, а також спрямування цих перетворень на досягнення визначених параметрів професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, виявлення тенденцій і закономірностей, акмеологічних чинників (зовнішніх і внутрішніх), відслідковування професійної акмеодинаміки протягом усіх етапів курсового та міжкурсів періодів післядипломної освіти. Моніторингові процедури також спрямовано на визначення рівня якості освітніх послуг у системі післядипломної освіти педагогічних працівників, їхніх навчальних досягнень, простеження результативності в атастаційному процесі з метою підтвердження або підвищення рівня професійно-педагогічної компетентності [22, с.227].

Отже, інноваційну технологію науково-методичного супроводу слід обґрунтовувати як найбільш дієву для неперервного професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти, що дозволяє створити мережевий диференційований акмеологічний освітній простір з

ознаками векторності, цілісності, акме-синергетичності, інтерактивності, множинності освітніх траєкторій, інноваційності й адресної спрямованості сервісних послуг, в якому гармонізується стан суб'єкта, спрямовуються у конструктивне русло взаємовідносини із соціальним середовищем, збільшуються можливості включення до процесу професійного розвитку з максимальною самореалізацією і саморозвитком, підвищується прояв цілеспрямованої творчої активності та професійної ініціативи.

Кафедра методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін (далі МПО та СГД) Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (далі БІНПО) з 2017 року проводить науково-дослідну роботу за темою *«Розвиток науково-методичної компетентності педагогів професійної школи за інноваційними моделями у системі неперервної освіти»*. Відповідно до календарного плану виконання НДР науковцями кафедри розроблено і постійно розширюється, систематизується та удосконалюється науково-методичний супровід зростання рівня науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в процесі курсового та міжкурсів етапів підвищення кваліфікації.

В процесі виконання науково-дослідної роботи *дорадницький напрям* методичного супроводу кафедри МПО та СГД було спрямовано на розробку науково-методичної продукції для курсового етапу підвищення рівня професійної компетентності слухачів, зокрема: методичних рекомендації та навчально-методичних посібників, електронних навчально-методичних комплексів (далі ЕНМК), освітніх планів та робочих навчальних програм за змістовими модулями кафедри для різних категорій слухачів курсового підвищення кваліфікації: викладачі ЗП(ПТ)О, майстри виробничого навчання, старші майстри ЗП(ПТ), методисти ЗП(ПТ)О, директори заступники директорів ЗП(ПТ)О, персонал, який залучається до професійного навчання на виробництві. Форми курсової підготовки – очна, заочна, очно-дистанційна, дистанційна.

Перелік навчальних модулів кафедри для різних категорій слухачів (2017-2019р.р.):

- «Науково-методичні засади професійної підготовки» (викладачі, майстри виробничого навчання, методисти, директори ЗП(ПТ)О):

- «Інструктивно-методична діяльність у професійно-практичній підготовці» (старші майстри ЗП(ПТ)О);

- «Науково-методичні засади професійної підготовки в умовах виробництва» (персонал, який залучається до професійного навчання на виробництві).

Перелік навчальних модулів кафедри для різних категорій слухачів (станом на 2020 рік):

- «Дидактика професійної освіти»;
- «Дидактика професійної освіти: практико-орієнтований аспект»;
- «Освітні інновації у професійній діяльності педагога професійної (професійно-технічної) освіти;

- «Сучасні освітні практики в процесі виробничого навчання»;

- «Методичні засади стандартизації змісту професійної освіти»;

Перелік вибіркового спецкурсів для різних категорій слухачів (станом на 2021 рік):

- «Методика розроблення професійного портфоліо педагога ЗП(ПТ)О»;
- «Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О»;
- «Методика підготовки і проведення інтегрованих занять»;
- «Компетентнісний урок як цілісна дидактична система»;
- «Квест-технології як засіб розвитку професійних компетентностей педагога»;

- «Реалізація проектної технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників»;

- «Розвиток ключових компетентностей здобувачів освіти у позааудиторній навчальній діяльності ЗП(ПТ)О»;

- «Сучасний стан та особливості забезпечення якості освіти»;

- «Методика організації та проведення занять за дистанційною й змішаною формами навчання»;

- «Краєзнавство в професійній діяльності педагога П(ПТ)О».

Науковцями кафедри розроблено ЕНМК для всіх категорій слухачів, методичні рекомендації та навчально-методичні посібників за темами змістових модулів робочих навчальних програм.

У структуру ЕНМК входить наступна інформація:

- ✓ Робочі навчальні плани для певної категорії слухачів.
- ✓ Методичні рекомендації та посібники.
- ✓ Презентаційні матеріали до лекційних та практичних занять.
- ✓ Практичні поради з виконання підсумкових випускних за тематикою всіх кафедр БІНПО.

За період з 2017-2020 р.р. науковцями кафедри була підготовлена наступна *навчально-методична продукція:*

- Кулішов В.С. Впровадження проектних технологій при підготовці фахівців сфери торгівлі: методичні рекомендації /В.С.Кулішов. – Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2017. 85 с.

- Сілаєва І.Є. Технології навчання професії : навчально-методичний посібник //І.Є.Сілаєва. БІНПО, 2017. 64 с.

- Сілаєва І.Є. Інноваційна модель уроку виробничого навчання: Навчально-методичний посібник / І. Є. Сілаєва. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ «УМО», 2018. 62 с.

- Кулішов В.С. Застосування квест-технології у професійно-теоретичній підготовці учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчально-методичний посібник / В.С.Кулішов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2018. 81 с.

- Шевчук С.С. Реалізація сучасних освітніх практик у професійну підготовку фахівців сфери обслуговування: Навчально-методичний посібник. /С.С.Шевчук. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ «УМО» НАПНУ. 2018. 139с.

- Сілаєва І.Є. Практичний poradnik до підготовки підсумкових випускних робіт (для викладачів професійно-теоретичної підготовки закладів професійної (професійно-технічної) освіти) / І. Є.Сілаєва. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ «УМО» НАПН України, 2019. 60 с.

- Шевчук С.С. Практичний poradnik до підготовки підсумкових випускних робіт для майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Друге видання / С.С.Шевчук. Біла Церква: БІНПО УМО, 2019. 58 с.

- Шевчук С.С. Розвиток ключових компетентностей здобувачів освіти у позааудиторній навчальній діяльності ЗП(ПТ)О: Спецкурс. /С.С.Шевчук. БІНПО: Біла Церква. 2020. 84 с.

Професійно-кваліфікаційний напрям науково-методичного супроводу кафедри МПО та СГД у міжкурсовий період підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О було реалізовано шляхом проведення міжнародних та всеукраїнських науково-практичних семінарів і конференцій *галузевого спрямування*:

- ❖ Міжнародний Веб-семінар «Інноваційні технології при підготовці фахівців *ресторанного господарства*» (квітень 2016 р.).

- ❖ Всеукраїнський науково-практичний Інтернет-семінар «Інноваційні технології при підготовці фахівців *автотранспортної галузі*» (листопад 2016 р.).

- ❖ Міжнародний науково-практичний Інтернет-семінар «Інноваційні технології при підготовці кваліфікованих робітників *зварювального виробництва*» (листопад 2017 р.).

- ❖ Міжнародна науково-практична Internet-конференція «Інноваційні технології при підготовці фахівців для *швейної промисловості*» (грудень 2018 р.).

- ❖ Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Інноваційні технології при підготовці фахівців *аграрного сектору*» (жовтень 2019 р.).

- ❖ Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція «Інноваційні технології при підготовці фахівців *будівельної галузі*» (листопад 2020 р.).

За матеріалами звітів з виконання НДР науковцями кафедри МПО та СГД у міжкурсовий період було проведено заходи різних видів з метою підвищення рівня науково-методичної компетентності педагогів професійної школи, такі як:

- Засідання «круглого столу» за темою «Напрями вдосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної школи» (сумісно із науковцями кафедр ПП та УНЗ, ТНОП та Д) (червень 2017 р.)

➤ Всеукраїнський консультативний on-line форум із педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О щодо актуальних проблем методики професійної освіти (жовтень 2017р.).

➤ Засідання «круглого столу» за темою «Інноваційний досвід у навчально-методичній роботі закладів професійної (професійно-технічної) освіти» (квітень 2018 р.).

➤ Всеукраїнський науково-практичний семінар «Впровадження освітніх інновацій у ЗП(ПТ)О: технології, методи, прийоми» (травень 2018 р., м.Кропивницьк).

➤ Всеукраїнський науково-практичний семінар «Напрями діяльності старших майстрів ЗП(ПТ)О у контексті реалізації освітніх інновацій» (вересень 2010 р., м. Дніпро).

➤ Всеукраїнський науково-практичний Internet-семінар «Інновації у професійній підготовці робітничих кадрів у контексті євроінтеграції освіти» (жовтень 2018 р.).

➤ Всеукраїнський науково-практичний Інтернет-семінар «Інноваційний урок у професійно-теоретичній підготовці кваліфікованих робітників» (квітень 2019р., м. Харків).

Основою для виконання експериментальної апробації інноваційних моделей підвищення кваліфікації педагогічних працівників за темою НДР кафедри було залучено педагогічних працівників ЗП(ПТ)О Полтавської, Дніпропетровської, Сумської (всього 5 експериментальних груп).

Учасники експериментальних груп надали пропозиції щодо доповнення тематики змістових модулів, які розкривають питання інноваційної методичної роботи у ЗП(ПТ)О та організації навчання за інноваційною моделлю. Було визначено перелік актуальних заходів у міжкурсний період, які сприятимуть розвитку науково-методичної компетентності педагогічних працівників: он-лайн-консультування за актуальними питаннями методики професійного навчання та впровадження інноваційних технологій; проведення науково-практичних конференцій та семінарів професійної спрямованості та обмін досвідом застосування сучасних освітніх практик; організація он-лайн брифінгів

викладачів кафедри; проведення навчально-методичних тренінгів; надання можливостей для публікації статей.

За цими пропозиціями науковцями кафедри у 2019-2020 р.р. було проведено *регіональні заходи науково-методичного спрямування*, а саме:

- Регіональний науково-практичний семінар «Науково-методична діяльність педагога професійної школи» на базі Професійно-технічного училища №26 (26 квітня 2019 р., м. Кременчук, Полтавська обл.);

- Регіональний науково-практичний семінар «Методичні засади впровадження освітніх інновацій у професійну підготовку кваліфікованих робітників» на базі ДНЗ «Житомирське вище професійне технологічне училище», (22 травня 2019 р., м. Житомир);

- Регіональний науково-практичний семінар «Науково-методична діяльність педагога професійної школи». Даний захід проведено сумісно із навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Полтавській області та Регіональним центром професійно-технічної освіти (18 вересня 2019 р. м. Зіньків, Полтавська обл.).

- Регіональний науково-практичний семінар «Сучасні підходи до організації і проведення уроків з професійно-теоретичної підготовки у ЗП(ПТ)О» на базі ДНЗ «Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування» (21 листопада 2019 р., м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл.)

- Регіональний науково-практичний он-лайн семінар «Реалізація сучасних освітніх практик при підготовці кваліфікованих робітників» (16 квітня 2020 р., м. Горішні Плавні, Полтавська обл.).

- Регіональний науково-практичний он-лайн семінар «Упровадження сучасних освітніх технологій при підготовці кваліфікованих робітників» (24 квітня 2020 р., М. Черкаси).

- Регіональна науково-практична Інтернет-конференція «Реалізація перспективного педагогічного досвіду у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» (21 травня 2020 р., м. Одеса).

За результатами проведених регіональних науково-методичних заходів підготовлено електронні збірники матеріалів.

Інформаційно-комунікаційний напрям науково-методичного супроводу кафедри МПО та СГД, пов'язаний із розвитком інформаційної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, забезпечує інформаційну підтримку професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О шляхом створення сайту кафедри <http://methodica.inf.ua/index.htm>, а також на сайті інституту <http://binpo.com.ua/>, на яких системно і систематично розміщуються матеріали проведених науково-методичних заходів кафедри різного рівня, а також матеріали стосовно НТП різних галузей виробництва та сфери послуг.

За умови всеукраїнського карантину у зв'язку із COVID-19, введеного з 12.03.2020р. і діючого до сьогодні, курсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О здійснювалось у БІНПО суто за дистанційною формою на платформі <https://profosvita.org/>. На веб-ресурсах викладачів кафедри системно і систематично розміщувалась інформація методичного супроводу (плануюча документація, презентаційні матеріали, методичні рекомендації тощо) для його використання слухачами навчальних груп. Лекційні заняття проводились у режимі он-лайн, самостійна робота слухачів відбувалася на форумах та у чатах. Саме в процесі використання дистанційної форми навчання інформаційно-комунікаційний напрям науково-методичного супроводу кафедри МПО та СГД, як й інших кафедр БІНПО, став одним із основних напрямів освітнього процесу з підвищення рівня професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Отже, інноваційна технологія науково-методичного супроводу – це найбільш дієва для неперервного професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти, яка дозволяє створити мережевий диференційований акмеологічний освітній простір з ознаками векторності, цілісності, інтерактивності, множинності освітніх траєкторій, інноваційності й адресної спрямованості освітніх сервісних послуг, у якій гармонізується стан суб'єкта, спрямовуються у конструктивне русло взаємовідносини із соціальним

середовищем, збільшуються можливості включення до процесу професійного розвитку з максимальною самореалізацією і саморозвитком, підвищується прояв цілеспрямованої творчої активності та професійної ініціативи.

Висновки

Компетентнісний підхід у професійній (професійно-технічній) освіті визначено найпоширенішим та найбільш ефективним у силу прикладного характеру, максимальної прагматичності. Формулювання результатів освіти у формі компетенцій, спроможності випускників виконувати ті чи інші професійні обов'язки відповідає сучасним потребам професійної (професійно-технічної) освіти – формування фахівця, здатного швидко адаптуватись до умов праці, що змінюються навіть у рамках професії. Крім того, компетентнісний підхід дає ширші можливості для розвитку особистості, для реалізації індивідуального підходу, формування індивідуальної траєкторії здобувача освіти.

Застосування компетентнісного підходу у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти забезпечує озброєння їх навиками організації та управління освітнім процесом здобувачів освіти, індивідуального супроводу фахового розвитку, знаннями з психології, основами управління самостійною роботою та зміщує акценти з процесу накопичення певної кількості нормативно визначених знань у площину формування і розвитку здатності практично діяти і творчо їх застосовувати у різних ситуаціях. В сукупності все це сприяє соціально-особистісному розвитку педагогів і створює передумови для розв'язання професійних, соціальних та особистісних завдань.

Розгляд теоретичних засад компетентнісного підходу у підготовці педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти як певного цілісного утворення дав змогу виділити ключові компоненти його структури, до яких варто віднести: мету, ціннісні основи, принципи підготовки педагога, технологічність підготовки, моніторинг та оцінювання процесу підготовки.

Науково-методична компетентність визначена складовою професійно-педагогічної компетентності педагога та значною мірою характеризує його здатність ефективно проектувати, організовувати, корегувати та оцінювати професійно-теоретичну та професійно-практичну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників.

У дослідженні науково-методична компетентність педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти розглядається як одне із завдань його професійного вдосконалення та формування, і розвиток якої потребує розроблення спеціальної методики оцінювання її результатів. З'ясовано, що науковий аналіз проблеми формування і розвитку науково-методичної компетентності педагогів потрібно здійснювати відповідно до вимог законодавства та з урахуванням сучасних глобальних суспільних і освітніх викликів.

Визначено, що модель розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти має містити не лише компоненти його професійної діяльності, а повинна бути також спрямована на реалізацію здібностей та потенціалу особистості з урахуванням необхідних послідовних і прогресивних змін, спрямованих на постійне вдосконалення.

Оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти є вкрай необхідним заходом для ефективності функціонування та розвитку самого закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Адже застосування процедури оцінювання розвитку науково-методичної компетентності педагогічного працівника дає змогу виявити реальний стан, насамперед, ефективність його викладацької діяльності.

Стратегічним орієнтиром розвитку науково-методичної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти є максимальне врахування його індивідуальних особливостей, освітніх запитів і потреб, об'єктивне оцінювання результатів діяльності та спроможності вирішувати нові завдання в рамках уніфікованих і стандартизованих процедур оцінювання для побудови індивідуальної траєкторії розвитку, що буде спонукати, підтримувати і забезпечувати процеси самопізнання, самовдосконалення та самореалізації педагога.

Доведено, що сприятливе середовище професійного розвитку педагогічних працівників є необхідною умовою забезпечення якості освітнього процесу. Його дієвість визначається ефективністю співпраці адміністрації,

методиста закладу професійної (професійно-технічної) освіти, навчально-методичного центру, педагогічного колективу, суб'єктів підвищення кваліфікації, соціальних партнерів, власне, усіх учасників освітнього процесу. А сам професійний розвиток є неперервним процесом, який розпочинається з перших днів трудової діяльності й продовжується протягом усього життя педагога.

Обґрунтовано, що технологія науково-методичного супроводу є одним з найбільш дієвих інструментів для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти, який дозволяє створити мережевий диференційований акмеологічний освітній простір з ознаками векторності, цілісності, інтерактивності, множинності освітніх траєкторій, інноваційності й адресної спрямованості освітніх сервісних послуг.

Список використаної літератури

1. Блог про дистанційне та змішане навчання інформатики. URL: <http://dystosvita.blogspot.com/2018/04/digcompedu.html>
2. Бойчук Ю.Д. Компетентнісна парадигма в сучасній вищій професійній освіті / Ю.Д. Бойчук, Ю.С. Таймасов // Новий Колегіум. – 2015. – № 1. – С. 38-44. URL.: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NovKol_2015_1_11
3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
4. ДНЗ «Вінницький центр професійно-технічної освіти переробної промисловості». URL: <http://vcptopp.vn.ua/metodichna-robota/metodichna-rada>
5. Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень; Акад. пед. наук України. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
6. Законопроект «Про професійну (професійно-технічну) освіту» / Електронний ресурс. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc3_current
7. Кондратова Г.Л. Науково-методичний супровід розвитку педагогічної майстерності вчителів музичного мистецтва у післядипломній освіті. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019 р., № 63, Т. 2. С.93-97.
8. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року / Електронний ресурс. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-p>
9. Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі : монографія / Л. А. Мартинець. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса. 2017. 408 с.
10. Маслов Валентин. Концептуальні засади розробки орієнтовних стандартів змісту компетентності фахівців / Електронний ресурс. URL: http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_2/11mvizkf.pdf
11. Організація та облік роботи методичних комісій ПТНЗ. Рівне: НМЦ ПТО. 2017. 24 с

12. Про затвердження професійного стандарту «Методист закладу професійної (професійно-технічної) освіти»: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 р. № 1183. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME200569>

13. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників : наказ Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р. № 930. Дата оновлення: 30.09.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

14. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 16.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

15. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

16. Публічний електронний словник української мови. URL: <http://ukrlit.org/slovyk/%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B5>

17. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2020 р. № 508-р «Про затвердження Плану заходів на 2020-2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» / Електронний ресурс. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-a508r>

18. Сидоренко В.В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти. *Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком*. Київ : РА «Освіта України». 2016. № 7-8(48). С. 22-29.

19. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти». Донецьк: Витоки, 2014. 63 с.

20. Статистика вмотивованості співробітників на початку 2020 року. URL: <https://www.wrike.com/ru/blog/statisticheskie-dannye-o-motivatsii-sotrudnikov-na-nachalo-2020-goda/>

21. Сухомлинський В.О. Вибрані твори : в 5 т. / В. О. Сухомлинський. К.: Радянська школа. 1976. Т. 3. 670 с.
22. Толочко С.В. Концепція та методика формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти: монографія. Ніжин: Вид-во імені Миколи Гоголя, 2019. 358 с.
23. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони / Електронний ресурс. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
24. Ягупов В.В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості / Електронний ресурс. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8845/Yahupov_Profesiinyi_r_ozvytok_osobystosti.pdf
25. ANNEX to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning: Electronic resource. – URL: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>.
26. Tolochko S. Professional-synergetic scientific-methodic competency of teachers in the postgraduate pedagogical education system. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2019. № 4(31). С. 23–27

Додатки

Додаток 1

План засідань методичної ради закладу професійної (професійно-технічної) освіти

№ з/р	Зміст	Відповідальний	Примітка
Серпень 2020 р.			
1.	Затвердження складу методичної ради училища на 2020-2021 н.р.	Директор	
2.	Основні напрями роботи методичної ради програми на 2020-2021 н.р.	Методист	
3.	Огляд нормативних документів Міністерства освіти і науки України.	Методист	
4.	Про освітні програми загальноосвітньої, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки.	Голови МК	
5.	Методичні рекомендації щодо впровадження змішаного навчання.	Методист	
6.	Про організацію роботи з педагогами-початківцями.	Методист	
7.	Різне.		
Жовтень 2020 р.			
1.	Про стан методичного забезпечення предметів та професій	Голови МК	
2.	Організаційна та методична робота щодо удосконалення і використання електронних засобів навчання.	Методист	
3.	Методичне забезпечення атестації педагогічних працівників.	Методист	
4.	Різне.		
Грудень 2020 р.			
1.	Про організацію роботи методичних комісій та індивідуальну роботу педагогічних працівників під час зимових канікул.	Директор Методист	
2.	Про підготовку до педагогічних читань.	Методист	
3.	Про розробку та затвердження інструктивно-методичних матеріалів для поточного, підсумкового контролю знань учнів з теоретичного навчання та	Заст. дир. з НР Заст. дир. з НВР	

№ з/р	Зміст	Відповідальний	Примітка
	завдань на проміжну та державну кваліфікаційну атестацію.		
4.	Різне.		
Березень 2021 р.			
1.	Про підготовку до ЗНО та ДПА у формі ЗНО.	Заст. дир. з НР	
2.	Про використання членами циклових комісій в освітньому процесі коледжу сучасних інноваційних та комунікаційних технологій, профільного програмного забезпечення.	Голови МК	
3.	Про результати роботи педагогічного колективу над реалізацією єдиної методичної мети.		
4.	Різне.		
Червень 2021 р.			
1.	Звіти голів методичних комісій про роботу методичних комісій у 2020-2021 н.р.	Голови МК	
2.	Звіт про роботу Школи педагога-початківця. Аналіз роботи наставників з педагогами-початківцями.	Методист Педагог-наставники	
3.	Про підсумки роботи за 2020-2021 н.р. та перспективний план роботи методичної ради на наступний рік.	Директор Методист	
4.	Різне.		

План роботи методичної комісії природничо-математичних дисциплін

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
1.	Робота з вдосконалення навчальної документації			
1.1	Обговорити та затвердити план роботи методичної комісії на 2020-2021 н. р.	серпень	Члени методичної комісії	
1.2	Переглянути перспективно-тематичні плани з предметів математики, хімії, біології, географії, економіки у відповідності до змін навчальних планів та програм за спеціальностями навчального закладу	серпень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
1.3	Розглянути та затвердити графіки проведення відкритих уроків, планів гуртків, планів роботи навчальних кабінетів	серпень - вересень	Голова методичної комісії. Члени МК	
1.4	Поновити та затвердити завдання з математики, хімії для проведення директорських контрольних робіт	вересень	Члени методичної комісії	
1.5	Розглянути та затвердити графіки проведення консультацій, додаткових занять, екзаменаційних консультацій, директорських контрольних робіт	вересень, протягом навчального року	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
1.6	Проводити роботу по поповненню комплексного матеріально-технічного забезпечення навчальних кабінетів	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
1.7	Збір матеріалів та вибір заходів для проведення тижня природничо-математичних дисциплін	вересень-жовтень; лютий-березень	Члени методичної комісії	
1.8	Розробити контролюючі матеріали з математики для проведення ДПА	березень	Члени методичної комісії	
2.	Аналіз стану викладання, якість знань учнів			
2.1	Організувати взаємовідвідування уроків для вивчення досвіду колег щодо вміння застосовувати сучасні педагогічні технології навчання	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
2.2	Проводити перевірочні контрольні та директорські контрольні роботи, тематичні тестові заліки, практичні	протягом навчального року	Члени методичної комісії	

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
	заняття; екзамени з математики, хімії у відповідності з затвердженим графіком та розгляд їх результатів на засіданнях методичної комісії			
2.3	Проводити аналіз якості знань учнів з математики, хімії, біології, географії, економіки та шляхи підвищення рівня знань на засіданнях методичної комісії	січень, червень	Члени методичної комісії	
2.4	Аналізувати стан взаємовідвідування уроків теоретичного навчання	березень	Члени методичної комісії	
3.	Підвищення ділової та професійної кваліфікації, впровадження передового досвіду			
3.1	Проводити відкриті уроки теоретичного навчання та приймати участь у їх обговоренні	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
3.2	Брати участь у роботі обласних семінарів	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
3.3	Прийняти участь у роботі засідань «педагогічні читання»	Січень	Члени методичної комісії	
3.4	Прийняти участь у виставках інноваційних педагогічних досягнень	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
3.5	Надавати методичний та навчальний матеріал до збірника «Вісник професійно-технічної освіти Вінниччини»	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
3.6	Надавати методичний та навчальний матеріал на сайти	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
3.7	Пройти курси підвищення кваліфікації відповідно до графіку	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
4.	Комплексно-методичне забезпечення предметів			
4.1	Постійно розробляти дидактичні матеріали, тестові завдання з предметів природничо-математичного циклу	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
4.2	Створювати комп'ютерний навчальний матеріал з предметів хімія, біологія і екологія, географія, математика	друге півріччя навчального року	Викладачі хімії, біології, екології, географії, математики	
4.3	Проводити роботу по створенню дидактичного матеріалу з біології	протягом навчального року	Викладачі біології	

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
4.4	Оновити інструкційні картки для проведення практичних робіт з географії	друге півріччя навчального року	Викладачі географії	
4.5	Оновити дидактичні матеріали з геометрії	протягом навчального року	Викладачі математики	
4.6	Поповнювати кабінет хімії хімічними реактивами для проведення лабораторно-практичних робіт	протягом навчального року	Викладачі хімії	
5.	Позакласна робота			
5.1	Організувати та проводити предметні гуртки	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
5.2	Забезпечувати проведення додаткових занять та консультацій з предметів природничо-математичного циклу	протягом навчального року	Члени методичної комісії	
5.3	Брати участь у підготовці та проведенні олімпіад з предметів	грудень – січень	Члени методичної комісії	
5.4	Організувати планування та проведення тижня природничо-математичних дисциплін	жовтень	Члени методичної комісії	
6.	Засідання методичної комісії			
6.1	Опрацювати та розглянути план роботи методичної комісії природничо-математичних дисциплін на 2020 -2021 навчальний рік	серпень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Опрацювати та розглянути плануючу документацію з предметів природничо-математичного циклу	серпень	Голова методичної комісії. члени методичної комісії	
6.2	Обговорити тематику та розглянути графіки слухання методичних доповідей	вересень	Голова методичної комісії Члени методичної комісії к.	
	Затвердити тестові завдання для проведення директорських контрольних робіт учнів першого курсу	вересень	Голова методичної комісії.	

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
			Члени методичної комісії	
	Обговорити тематику методичних розробок	вересень	Голова методичної комісії. члени методичної комісії	
6.3	Провести аналіз перевірочних контрольних робіт учнів першого курсу та обговорення заходів щодо підвищення рівня знань учнів	жовтень	Голова методичної комісії. члени методичної комісії	
	Обговорення тематики проєктів з предметів природничо-математичного циклу по впровадженню інноваційних технологій в навчальний процес	жовтень	Голова методичної комісії. члени методичної комісії	
	Обговорення та затвердження плану проведення тижня природничо-математичних дисциплін	вересень	Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення доповіді Барнашової Г.В. «Стимулювання і розвиток свідомого ставлення учнів до засвоєння знань з математики»	жовтень	Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення методичної доповіді викладача Нежигай О.В. «Розвиток креативного мислення учнів під час виконання практичних робіт із географії»	листопад	Члени методичної комісії	
6.4	Слухання та обговорення методичної розробки викладача Барнашової Г.В. «Дидактичні матеріали з теми «Похідна»	Листопад	Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення відкритого уроку Присяжнюк Н.В. з методичною метою «Використання тестових технологій для оцінювання учнів»	листопад	Члени методичної комісії	

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
6.5	Складання та затвердження завдань директорських контрольних робіт за підсумками першого півріччя з предметів природничо-математичного циклу	грудень	Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення доповіді Кушнір О.В. «Професійна компетентність педагога як необхідна умова ефективного процесу навчання»	грудень	Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення доповіді Присяжнюк Н.В. «Знання математики в професії перукаря»	січень	Члени методичної комісії	
6.6	Слухання та обговорення методичної розробки викладача Нежигай О.В. «Практичні роботи з географії розділ «Географія регіонів і країн» для учнів ПТНЗ»	січень	Члени методичної комісії	
	Провести аналіз успішності учнів за підсумками першого півріччя з предметів природничо-математичного циклу	січень	Члени методичної комісії	
	Обговорити стан роботи по впровадженню сучасних технологій навчання	січень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
6.7	Слухання та обговорення відкритого уроку Барнашової Г.В. з методичною метою «Активізація пізнавальної діяльності учнів в процесі застосування інтерактивних методів навчання»	лютий	Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення відкритого уроку Сажневої О.В. з методичною метою «Застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та інтерактивних методів навчання на уроках біології»	лютий	Члени методичної комісії	
6.8	Слухання та обговорення доповіді Сажневої О.В. «Вдосконалення форм і методів	березень	Члени методичної комісії	

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
	організації навчання природничих дисциплін через урізноманітнення особистісно-орієнтованої системи навчання »			
	Слухання та обговорення відкритого уроку Кушнір О.В. з методичною метою «Формування в учнів аспектів інноваційної особистості для ефективної та якісної освіти»	березень	Члени методичної комісії	
	Обговорити стан роботи з учнями, що мають заборгованості по предметам природничого циклу	березень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення методичної розробки Сажневої О.В. «Використання ІКТ на уроках біології як засіб формування компетентності учнів»	березень	Члени методичної комісії	
6.9	Слухання та обговорення методичної розробки Присяжнюк Н.В. «Математика у перукарському мистецтві»	квітень	Члени методичної комісії	
	Обговорення плану проведення екологічного місячника	квітень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Провести аналіз та підсумки проведення тижня природничо-математичних дисциплін	квітень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення відкритого уроку Нежигай О.В. з методичною метою «Розвиток креативного мислення учнів під час виконання практичних робіт із географії»	квітень	Члени методичної комісії	
	Проведення екологічного місячника в рамках роботи екологічного центру	квітень	Голова методичної комісії	

№ п/п	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
	Обговорити питання озеленення території училища та провести акцію «Трудовий десант»	квітень	Голова методичної комісії	
6.10	Обговорення та затвердження питань та завдань з предмету «математика» для проведення ДПА	травень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Слухання та обговорення методичної розробки Кушнір О.В. «Сучасна хімічна термінологія для учнів професійно-технічної освіти»	травень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Підведення підсумків роботи по створенню комплексно – матеріального забезпечення предметів	травень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
6.11	Провести аналіз та підсумки проведення ДПА та директорських контрольних робіт з предметів природничо-математичного циклу	червень	Голова методичної комісії. Члени методичної комісії	
	Заслухати звіт роботи комісії природничо-математичного циклу	червень	Голова методичної комісії	

План проведення занять школи педагога-початківця

№ з/р	Зміст заняття	Відповідальний	Примітка
Заняття 1 – вересень 2020 р.			
1.	Знайомство з наставниками.	Методист	
2.	Опрацювання нормативних документів в галузі освіти.	Методист	
3.	Робота з методичними рекомендаціями щодо вивчення навчальних дисциплін.	Методист	
4.	Планування роботи викладача та майстра виробничого навчання. Документація. Вимоги до ведення документації.	Заст. дир. з НВР Заст. дир. з НР	
5.	Складання розкладу для взаємного відвідування уроків педагога-початківця і наставника.	Методист	
Заняття 2 – жовтень 2020 р.			
1.	Моделювання структури уроку відповідно до обраного типу.	Методист	
2.	Аналіз відвідування уроків педагогів-початківців та їх наставників. Обговорення уроків, що відвідувалися.	Заст. дир. з НВР Заст. дир. з НР Методист	
3.	Огляд методичної літератури, фахових видань.	Методист	
Заняття 3 – листопад 2020 р.			
1.	Професійна майстерність педагога на уроці.	Методист	
2.	Складання розгорнутого конспекту уроку.	Методист	
3.	Методика проведення годин спілкування.	Заст. дир. з ВР	
4.	Аналіз уроків педагогів-початківців педагогами-наставниками.	Методист	
Заняття 4 – грудень 2020 р.			
1.	Використання активних форм і методів роботи з учнями.	Методист	
2.	Методика проведення самоаналізу уроку.	Методист	
3.	Критерії оцінювання навчальних досягнень учнів за семестр. Порядок	Заст. дир. з НВР Заст. дир. з НР	

№ з/р	Зміст заняття	Відповідальний	Примітка
	виставлення семестрових оцінок в журнал.		
Заняття 5 – січень 2021 р.			
1.	Виявлення причин низької успішності учнів.	Методист	
2.	Звіт педагогів-початківців про роботу із самоосвіти.	Методист	
3.	Методичні поради щодо планування на II семестр.	Методист	
Заняття 6 – лютий 2021 р.			
1.	Планування уроків з елементами інноваційних технологій.	Методист	
2.	Різні форми роботи з батьками. Методика проведення батьківських зборів. Організація індивідуальної роботи з батьками.	Заст. дир. з ВР	
Заняття 7 – березень 2021 р.			
1.	Ефективні форми проведення додаткових занять з учнями.	Методист	
2.	Психологічний клімат уроку. Психологія взаємовідносин з учнями.	Психолог	
Заняття 8 – квітень 2021 р.			
1.	Мультимедійний та відеосупровід сучасного уроку.	Методист	
2.	Використання стандартних платформ для розробки тестових завдань контролю досягнень учнів.	Методист	
Заняття 9 – травень 2021 р.			
1.	Презентація педагогами-початківцями меседжа «Мої досягнення».	Методист	
2.	Результативність роботи пари «наставник-педагог-початківець».	Директор Методист	
3.	Підсумки роботи за рік. Розробка завдань на наступний навчальний рік.	Методист	

Наукове видання

Єрмоленко Андрій Борисович
Набок Микола Васильович
Шевчук Світлана Степанівна
Масліч Світлана Володимирівна
Кулішов Володимир Сергійович

**РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О У
СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Науково-методичний посібник