



**БИЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

*Формула ключових цінностей  
сучасного педагогічного працівника:*

**Л** – людяність, любов до навчання

**І** – інноваційність, інтегритет й індивідуальний підхід

**Д** – довіра, допомога та динамічність

**Е** – емпатія, енергійність та ефективність

**Р** – розвиток, розуміння, рефлексивність

# РОЗВИТОК НАВИЧОК ДЛЯ КАР'ЄРИ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ (як стати майстерним педагогом)

Доповідач:

**Олена Юденкова,**

доцентка кафедри методики професійної освіти  
та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, к.пед.наук

# ВИКЛИКИ У ВПРОВАДЖЕННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

- ✓ зростання дефіциту компетентних робітничих кадрів на внутрішньому ринку праці;
- ✓ низький рівень розвитку ключових компетентностей випускників, необхідних для успішної професійної діяльності та самореалізації;
- ✓ низька мотивація до здобуття професійних кваліфікацій та навчання впродовж життя;
- ✓ відсутність цілісного стратегічного бачення впровадження компетентнісного підходу до навчання на рівні закладу П(ПТ)О;
- ✓ невідповідність змісту навчальних програм і методик викладання вимогам компетентнісного навчання;



- ✓ недостатній рівень реалізації міжгалузевих зв'язків та компетентнісного потенціалу галузей (предметів);
- ✓ брак педагогічних працівників, що володіють різноманітними підходами для впровадження компетентнісного підходу до навчання;
- ✓ відсутність належної системи оцінювання (формульовального і підсумкового) та підтвердження розвитку компетентностей;
- ✓ застаріла матеріально-технічна база (інфраструктура, обладнання, доступність);
- ✓ недостатній обсяг фінансування професійної (професійно-технічної) освіти, з урахуванням потреб розвитку відповідних сфер, включно з інфраструктурою, обладнанням та доступністю.

## Фасилітатор

особа, яка сприяє взаємодії, розвитку та досягненню результатів у групі чи команді. Фасилітатор не надає прямих відповідей або рішень, але стимулює учасників групи до самостійного мислення, обміну ідеями та спільної роботи

## Коуч

тренер, який не дає знання, а вчить самотужки вирішувати завдання, шукати шляхи досягнення поставлених цілей. Коуч - це професіонал, який працює з клієнтом (індивідом або групою) з метою досягнення їхніх особистих або професійних цілей. Коучінговий процес ґрунтується на відносинах співпраці, довіри та взаєморозуміння між коучем і клієнтом. Коуч допомагає клієнтові зрозуміти їхні потреби, цінності та мету, виявити перешкоди та розробити стратегії для досягнення їхніх цілей

## Тьютор

особа, яка надає індивідуалізовану підтримку, навчання або керівництво у навчальному або розвивальному процесі. Вони можуть працювати з учнями будь-якого віку і рівня, допомагаючи їм засвоювати нові знання, розвивати навички або підготувати до конкретних тестів чи екзаменів. Тьютор може працювати як індивідуально, так і в групі, і їхнє завдання полягає в тому, щоб допомогти учням досягти їхніх навчальних цілей та розвинути їхній потенціал

## Ментор

досвідчений та кваліфікований фахівець, який надає підтримку, поради та наставництво менш досвідченій особі або групі з метою їхнього особистого та професійного розвитку. Ментор може ділитися своїм досвідом, знаннями та інсайтами, сприяючи вдосконаленню навичок, розвитку кар'єри та досягненню поставлених цілей ментіїв. Вони часто надають підтримку у вирішенні проблем, розробці стратегій та встановленні контактів у відповідній галузі або області діяльності. Роль ментора полягає в створенні сприятливого середовища для розвитку та самореалізації ментіїв

# НОВІ РОЛІ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА



# ТАКСОНОМІЯ ЦІЛЕЙ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

У педагогічній науці визначені **вимоги** до **цілеутворення**.

**Цілі повинні бути** конкретними, реальними, точно сформульованими.



Б. Блум (1956 р.) окреслив **шість рівнів освітніх цілей**, виокремивши цілі нижчого (**знання, розуміння, використання**) та вищого (**аналіз, синтез, оцінювання**) порядку

Бенджамін Блум визначив **три сфери освітньої діяльності**: когнітивна, афективна та психомоторна.

**Перша** – ментальні навички (знання),  
**друга** – емоційно-ціннісна,  
а **третя** – фізичні навички (майстерність).

# ТРИВИМІРНА СТРУКТУРА ОЦІНЮВАННЯ ЗА КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

“

*Цінність має лише триада:  
знання – розуміння – вміння.*

*Окремо – ні.*



*Юло Вооглайд*














Кінцевим продуктом навчання стають не знання самі по собі, а вміння ефективно їх використовувати в різних формах і проявах, тобто компетентності.

— відомий естонський соціолог, соціальний психолог, філософ, освітній експерт, почесний професор Тартуського університету

# SMART-КОМПЛЕКС ЯК ПЕДАГОГІЧНА УМОВА ТА СТИМУЛЮЮЧИЙ ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Навчально-методичний комплекс, що побудований на засадах **SMART-управління** містить такі позиції:

	<b>S - specific</b>		<b>конкретизація</b> – методичне забезпечення повинно бути конкретним та чітко визначеним відповідно до освітньо-професійної програми; містити чітко визначені ключові та професійні компетентності, які необхідно сформувати в межах навчальної дисципліни та конкретизувати програмні результати навчання
	<b>M - measurable</b>		<b>вимірюваність</b> – вимірювати результат освітнього процесу на основі сформованих знань та вмінь, виконаної роботи (створенні матеріального чи ідеального об'єкта). Критерії успіху можуть бути визначені кількістю студентів, які показали покращення результатів навчання після використання нових методичних матеріалів
	<b>A - achievable</b>		<b>досяжність</b> – методичне забезпечення повинно бути реалістичним та досяжним: створити контент-бібліотеку з навчальної дисципліни, систему завдань для студентів з метою формування індивідуальних траєкторій вивчення дисципліни, запровадити елементи дистанційного навчання
	<b>R - realistic</b>		<b>актуальність</b> – методичне забезпечення повинно бути реалістичним у контексті обставин та можливостей для того, щоб можна було зменшити час на засвоєння «другорядної» інформації, посилити практичну підготовку в лабораторіях та майстернях, конкретизувати зміст навчання на засадах практикоорієнтованого підходу
	<b>T - time-bound</b>		<b>обмеження в часі</b> – методичне забезпечення повинно бути реалізовано в конкретні терміни для того, щоб встановлювати проміжні етапи виконання та захисту проєктів, змінювати часові характеристики з урахуванням індивідуальних прагнень здобувачів освіти
	<b>ВИСНОВОК:</b>		SMART-комплекс – це взаємозв'язана сукупність нормативних та навчально-методичних матеріалів, що існують в інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу та необхідні для ефективного формування компетентностей як програмованого результату засвоєння навчальної дисципліни

# PEST-АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ МАКРОСЕРЕДОВИЩА, ЩО МАЮТЬ ІСТОТНЕ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СУЧАСНОГО ПРОФТЕХУ

## PEST-аналіз

- інструмент стратегічного аналізу, який допомагає визначити зовнішні фактори, що можуть вплинути на заклад освіти. Цей аналіз розглядає політичні, економічні, соціокультурні та технологічні аспекти

*Ця методика є частиною управління ризиками і розробки стратегії розвитку профтеху при продуктовому підході в освіті*



**P — political**



**E — economic**



**S — social**



**T — technological**

**політичні фактори:** аналізуйте законодавство та політику у сфері освіти; слідкуйте за змінами управління освітніми системами (реформами, які можуть вплинути на організаційну структуру, фінансові засоби тощо)

**економічні фактори:** досліджуйте фінансування та бюджетування освітньої сфери; оцінюйте вплив економічних криз і змін у зайнятості

**соціальні фактори:** вивчайте демографічні та соціокультурні тенденції (міни у населенні, міграція, військові дії можуть впливати на попит на освітні послуги)

**технологічні фактори:** впроваджуйте інновації в навчальний процес; спостерігайте за технологічними трендами в сучасному виробництві та освіті

# ПОДОЛАННЯ ВИКЛИКІВ ТА ПОШУК ЦІЛІСНИХ РІШЕНЬ ЧЕРЕЗ РОЗРОБЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ НА РІВНІ АВТОНОМІЇ ЗП(ПТ)О

Концепція впровадження **компетентнісного підходу** до навчання у закладі професійної (професійно-технічної) освіти є документом, в якому визначено **основну стратегічну ідею, головні пріоритети та перспективи розвитку**; теоретично обґрунтовано **шляхи розв'язання обраної проблеми**; виокремлено **основні зміни**, які мають відбутися; описано **очікувані результати** й основні **підходи** їх досягнення

## розвитку

вдосконалення якості освітнього процесу відповідно до зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, аналізу даних та інформацію про результативність освітньої діяльності

01

## цілісності

підпорядкування усіх видів освітньої діяльності головній меті, яка передбачає всебічний розвиток особистості готової до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності і навчання впродовж життя

02

## відкритості

забезпечення залучення зацікавлених сторін, зокрема учасників навчально-виховного процесу, представників установ та інституцій, що працюють у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, суб'єктів підприємництва тощо

03

## паритетності

створення рівних можливостей для висловлення позицій зацікавлених сторін та забезпечення максимального врахування їх інтересів

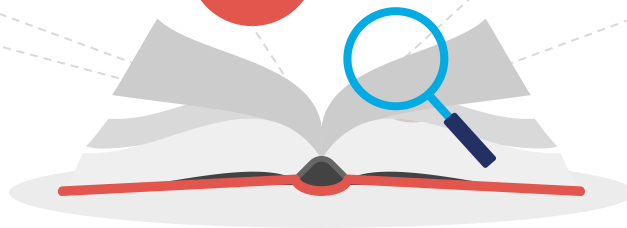
04

## координації

взаємозв'язок та узгодженість Концепції з бюджетними програмами та проєктами, які реалізуються на державному, регіональному та місцевому рівнях

05

При розробленні Концепції  
рекомендується дотримуватись  
таких принципів





# Дякую за увагу!



**Особистий бренд сучасному педагогічному працівникові потрібен, щоб:**

- ✓ ділитися знаннями, навичками, досвідом;
- ✓ будувати ком'юніті та нетворкінг;
- ✓ розвивати себе та формувати цінності у своїх учнів;
- ✓ здобувати довіру та авторитет;
- ✓ монетизувати знання через інвестиції в освіту

***Відкрийте світ свого бренду разом з БІНПО:  
вдосконалюйте свою професійну майстерність та  
створюйте власний шлях до успіху!***

