

Перший тип – традиційні методи, що використовуються вже десятиліттями. Одним із найпоширеніших видів професійного розвитку є участь у конференціях та семінарах. Ці заходи надають учителям можливість обмінюватися досвідом, вивчати нові методики навчання та отримувати оновлені знання у своїй галузі.

Багато шкіл проводять внутрішні тренінги та семінари, де вчителі можуть навчатися від своїх колег та експертів з педагогіки. Ці тренінги можуть бути спрямовані на конкретні аспекти навчання, такі як використання технологій у класі, управління класом або розвиток міжособистісних умінь.

Завдяки швидкому розвитку технологій, учителі мають доступ до безлічі онлайн-курсів та вебінарів, що дозволяють їм навчатися в зручний для них час. Багато шкіл у США запроваджують програми менторства та коучингу для нових учителів або тих, хто прагне підвищити свою кваліфікацію. Ці програми надають індивідуальну підтримку та допомогу в розвитку професійних навичок.

Другий тип – стандартизовані підходи, що зазвичай базуються на офіційних стандартах та програмах. Наприклад, багато університетів та освітніх установ пропонують сертифікаційні курси та програми для вчителів, що дозволяють їм здобути нові кваліфікації або підвищити свою експертність у певній галузі.

Також у США є стандартизовані програми професійного розвитку, що розробляються на рівні держави або округу й вимагаються від усіх учителів. Ці програми можуть бути спрямовані на впровадження нових освітніх стандартів або методик навчання.

Деякі програми професійного розвитку спрямовані на підтримку дослідницької діяльності вчителів, що дозволяє їм вивчати нові методики навчання та застосовувати їх на практиці.

Обидва типи методів мають свої переваги та недоліки. Традиційні методи зазвичай дозволяють учителям отримати більше індивідуальної уваги та підтримки, але вони можуть бути менш структурованими та менш ефективними в термінах досягнення конкретних цілей.

З іншого боку, стандартизовані підходи можуть забезпечити більш однорідне навчання та більшу увагу до деталей, але вони можуть бути менш гнучкими та менш пристосованими до індивідуальних потреб учителів.

Важливо розуміти, що обидва типи методів можуть бути корисними, і їх можна успішно поєднувати. Наприклад, учителі можуть скористатися традиційними методами для отримання індивідуальної підтримки та навчання від своїх колег, а потім скористатися стандартизованими програмами для отримання сертифікатів або кваліфікацій у певних областях.

Це лише деякі з видів професійного розвитку, доступних учителям у Сполучених Штатах Америки.

Поєднання традиційних та стандартизованих методів може допомогти вчителям розвивати свої навички та покращувати якість навчання для всіх учнів. Важливо, щоб кожен учитель мав можливість обирати той підхід, який якнайкраще відповідає його потребам та цілям професійного зростання. На підставі цього може створюватися сприятливе середовище для підвищення якості освіти та розвитку самих учителів.

Список використаних джерел

1. Мукан Н. Дослідження професійного розвитку вчителів загальноосвітніх шкіл у системах неперервної педагогічної освіти Великої Британії, Канади, США. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2012. № 3 (13). С. 110–116.

2. Педагогічні науки та освіта : збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Вип. XLII–XLIII. Запоріжжя : СТАТУС, 2023. 168 с.

Денис Натеса,
*аспірант лабораторії технологій професійного навчання
Інституту професійної освіти НАПН України,
(м. Київ, Україна)*

Проблема формування та розвитку правової компетентності важлива в контексті становлення особистості, котра провадить життя в правовому полі держави. Наукова спільнота репрезентує значні дослідження означеного питання на основі зарубіжного досвіду [1–3], акцентуючи увагу на освітній системі з підготовки майбутніх фахівців та необхідності її осучаснення, готовності випускників до здійснення юридично грамотної професійної діяльності, ролі правової компетентності особистості в її реальному житті, в умовах складних випробувань тощо. Дослідниками було сформульовано дефініції терміна «правова компетентність», котрі характеризують означене поняття.

Так, колектив науковців (G. Akhmejanova, B. Olzhabayev, K. Zhanara, A. Avikhan, J. Sakenov) здійснив аналіз формування фахової компетентності студентів юридичних спеціальностей під час вивчення курсів за вибором [1]. Н. Escajeda розкрив нове уявлення про юридичну освіту завдяки дії інноваційної екосистеми, що задовольняє потреби клієнтів [2]. S. Gerst та G. Hess займалися дослідженнями фахових навичок і цінностей у юридичній освіті, описуючи модель GPS [3].

М. Heath, К. Galloway, N. Skead, A. Steel та М. Israel дослідили методику підготовки вчителів та викладачів права з метою їхньої ідентифікації з професією юриста шляхом проведення сесійного навчання й емоційно насиченої діяльності в правовій освіті [4]. G. Hess зосередив увагу на якісному дослідженні правової освіти за допомогою вивчення досвіду видатних викладачів права [5].

J. Klabbers та М. Sellers сконцентрувалися на проблемі інтернаціоналізації права та правової освіти [6]. К. Mania сфокусувала увагу на юридичних послугах і технологіях, оцінюючи потенціал індустрії правових технологій [7].

Результати дослідження колективу науковців (G. Akhmejanova та ін.) щодо формування професійної компетентності студентів юридичних спеціальностей виявили ефективність обраної методики. На їхню думку, – це характеристика професійно-особистісних якостей здобувачів освіти, таких як знання чинного законодавства й інших джерел права, здатність до збалансованого врахування суспільних і приватних інтересів, спроможність до розподілу відповідальності за конкретні ситуації, уміння застосовувати право в практиці та судових процесах, вправність укладати угоди й процесуальні документи та проводити їхню правову експертизу, дотримання вимог провадження справ у судах і позасудово, здатність надавати кваліфіковані юридичні консультації [4, с. 11170].

Вплив фінансової стабільності на створення гнучких та орієнтованих на майбутнє програм правової освіти, які надають студентам ринкові, економічно ефективні й багатоканальні рішення для розвитку знань і навичок, дослідив Н. Escajeda. Майбутнє правової освіти, на його думку, пов'язане з появою сміливих і рішучих лідерів, які здатні: 1) оновити правову освіту для задоволення вимог замовників послуг, 2) створити рухливі інтегровані екосистеми для оновлення сучасних освітніх послуг, 3) користатися новими цифровими технологіями; 4) оновити ринок правничих послуг [2, с. 935].

S. Gerst та G. Hess в процесі вивчення професійних навичок і цінностей у правовій освіті проаналізували вплив критики на ініціювання та проведення реформ у галузі. Це привело до еволюції багатьох освітніх закладів, зокрема і юридичних. Недоліком правової освіти автори назвали недостатню підготовку випускників до реальної фахової діяльності та звернулися до юридичних шкіл з вимогою надавати студентам ширший спектр професійних навичок і цінностей. Оцінка успішності освітніх інновацій здійснювалася за допомогою опитувань або співбесід з колишніми студентами після однорічної чи дворічної юридичної практики. Паралельно проводилося опитування роботодавців. Відповідальне й зважене оцінювання виявило недоліки правової освіти, що уможливило зміни в підготовці студентів до фахової правової діяльності [3, с. 546–547].

Сучасна вища освіта, включно з правовою, містить у собі складності, як стверджують вчені (М. Heath та ін.). Програми з права від традиційних форм, що спрямовані на зміст, перейшли до інноваційних, зорієнтованих на критичне мислення та правові навички. Значну увагу, на думку дослідників, варто спрямувати на інклюзію та добробут студентів. Під час реалізації проекту Smart Casual було розроблено модулі самостійного фахового розвитку викладачів права, котрі спрямовано на інтеграцію традиційного й інноваційного викладання права. Нинішня правова освіта також потребує емоційної діяльності вчених-юристів [4].

N. Poythress, проаналізувавши зміст терміна «правова компетентність», ототожнив його з передбаченою законом здатністю або набором здібностей людини для забезпечення її можливості отримувати смак від життя, не боячись втручання в нього уряду, використовувати права, переваги й можливості, які це право має їм гарантувати. Необхідність мати правову компетентність викликана окремими правовими контекстами (допит у поліції, судові процедури), прийняттям рішення про лікування чи надавання згоди для участі в експерименті. Оцінювання правової компетентності в їхньому дослідженні спрямоване не на проходження криміналістичних тестів, а на розроблення інноваційних інструментів спеціалістами-психологами з урахуванням індивідуальних особливостей [8, с. 543].

A. Sherr розглядав правову компетентність у ролі організаційного принципу багаторівневої юридичної освіти в Сполучених Штатах, Австралії, Європі тощо. Роль правової компетентності – у її здатності інтегрування різних елементів правової освіти від «ясельної» до вищої юридичної та післядипломної освіти. Практична й інтелектуальна узгодженість цієї системи поєднує цивільне й загальне право, що забезпечує їхню вищу результативність [9, с. 31–32].

T. Spaak, розглядаючи дефініцію терміна «правова компетентність», пов'язує її зі здатністю реалізовувати власні бажання відповідно до юридичних повноважень, продукувати згідно з певними визначеними процедурами та умовами норми прав і обов'язків в межах примусових рамок закону. Наявність правової компетентності створює особі можливості для зміни правових позицій. Це необхідна умова юридичної чинності, оскільки реалізація компетентності можлива тільки завдяки вчиненню людиною правомірної дії [10, с. 4].

Тож правова компетентність як складова життєвої та професійної компетентності, на думку закордонних науковців, відіграє значну роль у формуванні правової свідомості та загальної культури особистості, правової регуляції її стосунків як усередині соціуму, так і в її відносинах із державою. Аналіз закордонного досвіду формування та розвитку правової компетентності свідчить про сформоване вузькоспрямоване трактування. Воно пов'язане із застосуванням правової компетентності в певних контекстах, клінічною практикою або в процесі дослідження. Підтверджено роль правової компетентності як неодмінної гарантії юридичної чинності з огляду на підтвердження гіпотези про практику вчинення правомірної дії компетентними особами.

Список використаних джерел

1. Радкевич В. О., Бородієнко О. В., Пуховська Л. П., Базелюк Н. В. та ін. Системи оцінювання якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу : монографія. Житомир : Полісся, 2018. 218 с.
2. Каленський А. А. Професійно-педагогічна етика майбутніх викладачів в зарубіжних дослідженнях. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія*. 2014. № 199 (1). С. 128–134.
3. Borodiienko O. Ensuring the quality of training of teachers of vocational training: analysis of foreign experience. *Professional Pedagogics*. 2018. № 16. С. 152–161.
4. Akhmejnova G., Olzhabayev B., Zhanara K., Avikhan A., Sakenov J. Formation of professional competence of legal specialty students in the elective courses studying. *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. № 11(18). P. 11163–11173.
5. Escajeda H. G. Legal Education: A New Growth Vision Part II—The Groundwork: *Building a Customer Satisfying Innovation Ecosystem*. 2019. 97 Neb. L. Rev. P. 935–1019.
6. Gerst S., Hess G. Professional skills and values in legal education: The GPS model. *Valparaiso University Law Review*. 2009. № 43(2). P. 513–557.
7. Heath M., Galloway K., Skead N., Steel A., Israel M. Learning to feel like a lawyer: Law teachers, sessional teaching and emotional labour in legal education. *Griffith Law Review*. 2017. № 26 (3). P. 430–457. URL: <https://doi.org/10.1080/10383441.2017.1406791>
8. Hess G. F. Qualitative research on legal education: Studying outstanding law teachers. *Alberta Law Review*. 2014. № 51(4). P. 925–940. URL: <https://doi.org/10.29173/alr45>
9. Klabbbers J., Sellers M. The internationalization of law and legal education. *Springer*. 2008. № 18. 236 p.
10. Mania K. Legal Technology: Assessment of the Legal Tech Industry's Potential. *Journal of the Knowledge Economy*. 2023. № 14. P. 595–619.
11. Poythress N. G. Legal Competency. *Encyclopedia of Applied Psychology*. 2004. P. 543–554.

12.Sherr A.H. Legal Education, Legal Competence and Little Bo Peep. 1997. URL: <https://ssrn.com/abstract=1883514>

13.Spaak T. Explicating the Concept of Legal Competence. *Concepts in the Law*. 2008. P. 1–12.

Анна Остапенко,
*доктор філософії, науковий співробітник
лабораторії науково-методичного супроводу
підготовки фахівців у коледжах і технікумах
Інституту професійної освіти НАПН України
(м. Київ, Україна)*

ОЦІНКА САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НА МАЙБУТНЄ

Завдяки новій європейській стратегії для закладів вищої освіти висвітлено актуальні виклики та тенденції вищої освіти в Європі, наголошуючи на необхідності, щоб викладачі отримували відповідні навички, необхідні для досягнення наукової досконалості, упровадження інновацій та ефективно використовували інформацію та комунікаційні технології. ЮНЕСКО є світовим лідером у сфері освіти, розробляючи трансформації в освіті: що слід продовжувати, від чого слід відмовитися, чи потрібно творчість в викладанні та навчанні, педагогіку повернувши на перший план у контексті вищої освіти. Оскільки педагогічні працівники працюють у період швидких змін та викликів, потрібно врахувати той факт, що недостатньо відомо та досліджено які зміни впливають на самоосвіту педагогічних працівників, оскільки, підвищення кваліфікації педагогічних працівників є життєво необхідним для успіху та прогресу вищої освіти. Концептуальні ідеї професіоналізму педагогічних працівників пов'язані з педагогічними інноваціями, що впроваджуються з технологічним прогресом з соціальними та технічними аспектами. До соціального виміру відносять безперервний та професійний розвиток й концепція викладання дисциплін. Технічний вимір пов'язаний з інструментами (інформаційні та комунікаційні технології, педагогічні методи, моделі та підходи). Таким чином, педагогічні працівники постійно самонавчаються та підвищують свою кваліфікацію працюючи з педагогічними інноваціями, переробляючи та оновлюючи форми викладання, оцінювання, що орієнтовані на студентів де гібридний навчальний процес (фізична присутність студентів та використання цифрових інструментів). Процедура оцінювання успішності кар'єри педагогічного працівника є невід'ємною частиною їхньої роботи. Оцінювання педагогічного працівника включає діяльність викладання, наукові дослідження, підприємництво та лідерство. Це підвищує привабливість дослідницької кар'єри для педагогічного працівника. Тому самоосвіта педагогів повинна бути важливим аспектом для кар'єри в галузі вищої освіти. Результатом вищої освіти є високоякісна академічна робота виконана професійними педагогічними працівниками. Міністерство освіти і науки Латвійської Республіки запропонувало нову структуру підвищення професійної кар'єри для педагогічних працівників щодо фрагментації викладання та дослідження, підвищення слабкої інтернаціоналізації. Звідси випливає, що професорсько-викладацький склад закладів вищої освіти повинен поєднувати викладацьку, навчальну та дослідницьку роботу для забезпечення якісного навчального процесу, прогрес самоосвіти повинен систематично оцінюватися для подальшої професійної кар'єри. Також для досягнення якості викладання в інженерній освіті (Ризький технічний університет) необхідно постійно вдосконалюватися та розвиватися, оскільки це частина педагогічної кар'єри. Для оцінювання науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти Міністерство освіти і науки Латвійської Республіки переглянуло модель фінансування ЗВО як стверджують вчені, що досліджували цю проблему й вони визначили основні принципи розвитку інновацій педагогічних працівників до трьох: модель фінансування (базове фінансування досліджень і фундаментальних досліджень, фінансування засноване на результатах навчання та результатах досліджень; фінансування інновацій – фінансування, орієнтоване на розвиток закладів та їх профілю). Проте незрозуміла робота педагогічних працівників із запропонованої моделі фінансування з трьох компонентів. Прогрес самоосвіти педагогічних працівників планувався вимірюватися за такими показниками: