



УДК 377.091.12:005.336.5-043.86-027.31

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-6\(34\)-1231-1242](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-6(34)-1231-1242)

Кошіль Оксана Петрівна кандидат педагогічних наук, доцент кафедри професійної і вищої освіти, Центральний інститут післядипломної освіти, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, вул. Січових стрільців, 52-А, м. Київ, 04053, тел.: (044) 481-38-00, <https://orcid.org/0000-0002-9121-1297>

ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. Кожна людина має право на освіту незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, а також інших обставин та ознак. Кожна людина має право на якісну та доступну освіту, проживаючи в нестабільних умовах або під час надзвичайних ситуацій і криз. Педагоги стають агентами змін, тими, хто реалізує це право. Відтак, держава має забезпечити професійний розвиток викладачів, що у результаті дозволить їм проявити свої найвищі професійні якості й уміння, які є важливими особливо в умовах криз та викликів.

Метою статті є теоретичний аналіз факторів, провідних чинників, зарубіжного досвіду, інноваційних технологій розвитку професійної компетентності викладачів закладів фахової передвищої освіти. У статті охарактеризовано професійний розвиток педагогів як важливий інструмент у нарощуванні людського потенціалу через покращення якості навчання, формування ключових навичок, стимулювання розвитку здобувачів освіти. Окреслено ключові аспекти та основні стратегії підтримки благополуччя викладачів закладів фахової передвищої освіти в умовах кризи і викликів. Обґрунтовано стратегії підвищення мотивації викладачів закладів фахової передвищої освіти до професійного розвитку. Визначено впровадження менторингу в закладі освіти як одного із шляхів забезпечення професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти. На основі наукових публікацій проаналізовано шляхи забезпечення професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти. Запропоновано інноваційні підходи і практики професійного зростання, як важливої складової реалізації потенціалу науково-педагогічних працівників у закладах фахової передвищої освіти.

Ключові слова: професійний розвиток, інноваційні практики, професійна компетентність, мотивація, підвищення кваліфікації, самореалізація педагога, менторинг, якісна освіта.





Koshil Oksana Petrivna PhD in Education, Associate Professor of Department of Vocational and Higher Education, Central Institute of Postgraduate Education, State Higher Educational Institution of National Academy of Educational Sciences of Ukraine, St. Sichovyh striltsiv, 52-A, Kyiv, 04053, tel.: (044) 481-38-00, <https://orcid.org/0000-0002-9121-1297>

INNOVATIVE PRACTICES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS OF INSTITUTIONS OF VOCATIONAL PRE- HIGHER EDUCATION

Abstract. Everyone has the right to education, regardless of age, sex, race, state of health, disability, citizenship, nationality, political, religious or other beliefs, skin color, place of residence, language of communication, origin, social and property status, as well as other circumstances and signs. Everyone has the right to quality and affordable education, living in unstable conditions or during emergencies and crises. Teachers become agents of change, those who realize this right. Therefore, the state should ensure the professional development of teachers, which will allow them to show their highest professional qualities and skills, which are important especially in the conditions of crises and challenges.

The purpose of the article is a theoretical analysis of factors, leading factors, foreign experience, innovative technologies for the development of the professional competence of teachers of vocational higher education institutions. The article describes the professional development of teachers as an important tool in building human potential through improving the quality of education, forming key skills, and stimulating the development of education seekers. The key aspects and main strategies of supporting the well-being of teachers of vocational higher education institutions in the conditions of crisis and challenges are outlined. Strategies for increasing the motivation of teachers of vocational pre-higher education institutions for professional development are substantiated. The implementation of mentoring in an educational institution is defined as one of the ways to ensure the professional development of teachers of vocational pre-higher education institutions. On the basis of scientific publications, the ways of ensuring the professional development of teachers of vocational pre-higher education institutions were analyzed. Innovative approaches and practices of professional growth are proposed as an important component of realizing the potential of scientific and pedagogical workers in institutions of vocational pre-higher education.

Keywords: professional development, innovative practices, professional competence, motivation, professional development, teacher self-realization, mentoring, quality education.

Постановка проблеми. Вивчення особливостей формування soft skills (м'які навички) та hard skills (тверді навички) у майбутніх фахівців, як



основного базису професіонала, останнім часом набуло потужного розвитку у працях сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених. Основними soft skills, які необхідні студентам та молодим спеціалістам для початку кар'єри, визначають: самонавчання, саморозвиток, саморефлексію, успішну комунікацію, високу стресостійкість, швидку адаптивність, роботу в команді. Відтак, актуальними є інноваційні практики професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти, які забезпечать вдосконалення педагогічних прийомів, необхідних для формування зазначених навичок у майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі професійного розвитку педагогів присвячені роботи вітчизняних вчених: О. Аніщенко, Н. Бібік, О. Дубасенюк, І. Зязюна, Т. Калюжною, Л. Карповою, В. Кременя, О. Локшиною, Л. Лук'яновою, А. Марковою, Л. Мітіною, Н. Ничкало, О. Овчарук, В. Олійника, В. Піддячого, О. Пометун, І. Прокопенко, І. Радомського, О. Савченко, Л. Сергєєвою, С. Сисоєвою, Т. Сорочан, Г. Тарасенко, Л. Хомич та ін.

Внесли значний вклад у розуміння того, як покращити педагогічну майстерність та підтримати безперервне навчання педагогів зарубіжні вчені: В. Чопра (V. Chopra), Л. Дарлінг-Гаммонд (L. Darling-Hammond), Д. Епштейн (J. Epstein), Д. Фальк (D. Falk), М. Фуллан (M. Fullan), Т. Гаскі (T. Guskey), Е. Харгрівз (A. Hargreaves), Ч. Хендерсон (C. Henderson), М. Менденхолл (M. Mendenhall), Д. Шон (D. Schon), та ін.

Метою статті є теоретичний аналіз факторів, провідних чинників, зарубіжного досвіду, інноваційних технологій розвитку професійної компетентності викладачів закладів фахової передвищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Професійний розвиток викладачів є необхідною умовою для забезпечення високої якості освіти. Інвестиції в безперервне навчання та розвиток викладачів сприяють створенню ефективного освітнього середовища, що позитивно впливає на навчальні досягнення студентів. Професійний розвиток викладачів сприяє оновленню знань, впровадженню інноваційних методів навчання, розвитку педагогічних навичок та підвищенню мотивації як викладачів, так і студентів. Використання сучасних методик, інтерактивних технологій та наукових досліджень забезпечує всебічний розвиток студентів, які будуть підготовлені до викликів сучасного світу.

Як зазначив вчений М. Абу-Ассалі (M. Abou-Assali), професійний розвиток педагогів завжди пов'язаний із підвищенням якості навчання здобувачів освіти. Автор переконаний, що педагоги, які беруть участь у програмах постійного професійного розвитку, зазвичай демонструють кращі результати у своїй професійній практиці, що має вирішальне значення для підвищення успішності здобувачів освіти [1].

У зв'язку з цим К. Мейссел, Дж. Парр, Х. Тімперлі (K. Meissel, J. Parr, H. Timperley) також зазначили, що професійне зростання, яке виникає, коли



педагоги рухаються вздовж професійного циклу, помітно сприяє успішності здобувачів освіти у навчанні. [2]. Крім того, за переконанням Д. Хоге (D. Hoge), педагоги, які постійно вдосконалюють свої предметні знання, професійні навички та вміння викладати, здатні підвищувати рівень навчальних досягнень учнів і покращити якість освіти [3].

Щодо наслідків професійного розвитку викладача для навчальних досягнень студентів наголошує С. Борг (S. Borg). Вчений стверджує, що професійний розвиток викладача завжди пов'язаний із підвищенням успішності студентів. На його думку, викладачі, які регулярно беруть участь у формальному та неформальному досвіді професійного розвитку, мають успіхи щодо підвищення навчальних досягнень своїх студентів. Здебільшого тому, що такий досвід викликає сприятливі зміни в суб'єктивних знаннях і навичках викладання педагогів [4].

Вчені зауважують ключову роль професійного розвитку викладачів щодо результатів навчання студентів, зважаючи на позитивні зміни, які вносять програми професійного розвитку у практику викладання. Програми професійного розвитку зазвичай зумовлюють набуття нових навчальних знань і навичок, які надихають викладачів вдосконалювати свою практику викладання; допомагають оцінювати свої педагогічні знання, обмірковувати свою навчальну практику та покращувати якість викладання. Чим вища якість викладання, тим вищі результати навчання студентів. Професійний розвиток викладача може значно змінити рівень досягнень студентів. Досвід професійного розвитку озброює викладачів новими стратегіями викладання, які є важливими для сприяння успішності студентів [5].

Learning Policy Institute провів огляд 35 методологічно точних досліджень, які продемонстрували позитивний зв'язок між професійним розвитком педагогів, практикою викладання та результатами студентів. Завдяки цьому огляду дослідники визначили основні загальноприйняті ознаки ефективного професійного розвитку педагогів: *орієнтування на зміст* (професійний розвиток, який зосереджується на стратегіях викладання, пов'язаних із конкретним змістом освітньої програми); *активне навчання* (такий професійний розвиток використовує автентичні артефакти, інтерактивні дії та інші стратегії для забезпечення ефективного професійного навчання з високим ступенем контексту. Цей підхід відходить від традиційних моделей навчання та середовищ, які базуються на лекціях і не мають прямого зв'язку з аудиторією викладачів та студентів); *співпраця* (високоякісний професійний розвиток створює простір для педагогів для обміну ідеями та співпраці під час навчання, часто в контексті роботи. Працюючи разом, педагоги можуть створювати спільноти, які позитивно змінюють культуру та навчання в освітньому середовищі закладу освіти); *використання моделей ефективної практики* (моделі навчальних планів і моделювання освітнього процесу дають педагогам чітке бачення того, як виглядають найкращі освітні



практики); *інструктаж та експертна підтримка* (коучинг та експертна підтримка включають особистий обмін досвідом щодо змісту та практики, заснованої на фактичних даних, зосереджені безпосередньо на індивідуальних потребах педагогів); *зворотній зв'язок і рефлексія* (забезпечують можливість постійного вдосконалення, допомагають виявляти та усувати недоліки, сприяють розвитку професійних навичок та створюють умови для ефективного навчання. Використання цих інструментів дозволяє викладачам бути більш ефективними та результативними у своїй професійній діяльності, що безпосередньо впливає на якість освіти та успіхи учнів) [6].

Отже, професійний розвиток викладачів є критично важливим фактором для підвищення якості освіти студентів. Він включає в себе безперервне навчання, вдосконалення навичок, адаптацію до нових методик викладання та інтеграцію сучасних технологій в освітній процес.

Війна в Україні призвела до знесталення в багатьох аспектах суспільного життя. Однією з найбільш уразливих галузей стала освіта, яка не встигла стабілізуватися і стати стійкою до зовнішніх коливань після випробування глобальною пандемією. Викладачі працюють у тих самих умовах і мають ті самі виклики, що й студенти, яких вони навчають, маючи занадто мало, або взагалі не маючи, професійної підтримки для власного розвитку, психічного здоров'я або благополуччя. І навіть там, де така підтримка надається, вона зазвичай не враховує соціально-культурні нюанси середовища, в якому працюють викладачі, не кажучи вже про наявні сильні сторони чи стратегії, які педагоги реалізують на місцевому та глобальному рівнях. Крім того, викладачі отримують недостатню компенсацію та невідповідне визнання за важливі ролі, які вони виконують, в умовах війни, що ще більше посилює проблеми, з якими вони стикаються. Забезпечення фізичного, емоційного та психічного здоров'я викладачів під час кризи є критично важливим для підтримки ефективного освітнього процесу та збереження якості освіти.

Вчені в усьому світі наголошують, що професійний розвиток і постійна професійна підтримка вплинуть на загальний добробут педагогів у надзвичайних ситуаціях. Незважаючи на те, що більшість викладачів є винахідливими та витривалими, здатні підтримувати власний добробут, вони також часто піддаються тим самим негативним подіям і стресам, що й їхні учні. Це робить особливо важливою підтримку з боку колег і керівництва. Адміністрація повинна надавати викладачам можливість зустрічатися у неформальній атмосфері та ділитися тим, що вони роблять, як вони почувалися та які стратегії використовують, щоб залишатися стійкими та винахідливими [7].

Під час надзвичайних ситуацій викладачі потребують сильної, злагодженої системи професійної підтримки поза межами безпосереднього освітнього середовища закладу освіти. Важливо, щоб різні зацікавлені сторони, які фінансують і керують викладачами, працювали разом, щоб



забезпечити послідовну професійну підтримку. Ролі, обов'язки та лінійне керівництво ключового освітнього персоналу мають бути чіткими та взаємодоповнюючими. Необхідно проводити регулярний аналіз потреб і керувати плануванням підтримки професійного розвитку викладачів [8].

До ключових аспектів підтримки благополуччя викладачів закладів фахової передвищої освіти в умовах кризи і викликів відносимо: *фізичне здоров'я*: доступ до медичної допомоги (забезпечення викладачів необхідною медичною підтримкою, включаючи регулярні обстеження та доступ до лікарів); безпека на робочому місці (заходи для створення безпечних умов праці та дотримання санітарних норм); *емоційне та психічне здоров'я*: психологічна підтримка (надання викладачам доступу до консультацій з психологами або психотерапевтами для вирішення проблем стресу, тривоги та інших емоційних труднощів); *професійна підтримка*: навчання та розвиток (проведення тренінгів та семінарів з питань управління стресом, тайм-менеджменту та адаптації до нових умов роботи); гнучкість в освітньому процесі (впровадження гнучких графіків роботи та можливостей для дистанційного навчання, що дозволяє викладачам краще адаптуватися до змін); *фінансова стабільність*: фінансова підтримка, планування бюджету.

Основними стратегіями підтримки благополуччя викладачів закладів фахової передвищої освіти в умовах кризи і викликів визначаємо: *інституційні заходи*: впровадження чітких політик та процедур, що регулюють роботу в умовах кризи та забезпечують захист викладачів; регулярне інформування викладачів про нові заходи, ресурси та підтримку, доступну для них у період кризи; *професійний розвиток*: організація тренінгів з управління стресом та емоційною регуляцією; забезпечення доступу до онлайн-курсів та вебінарів, які допомагають розвивати нові навички та адаптуватися до змін; *коллаборативне навчання та підтримка*: створення груп підтримки та обговорень, де викладачі мають ділитися досвідом та отримувати поради від колег; впровадження програм менторства, де досвідчені колеги надають підтримку та наставництво менш досвідченим; забезпечення комфортних умов роботи та відпочинку: надання можливості для гнучкого планування робочого часу та перерв для відпочинку; забезпечення викладачам можливості брати відпустки для відновлення сил та зниження рівня стресу.

У контексті означеної проблеми, пропонуємо звернути увагу на програму CORE (коучинг – спостереження – рефлексія – залучення), як потужний інструмент, спрямований на підтримку педагогів через цілісні втручання, що сприяють їхньому професійному розвитку та особистісному зростанню. Основними етапами впровадження програми CORE є: оцінка потреб (проведення анкетування та інтерв'ю для визначення потреб педагогів); розробка плану дій (створення індивідуальних та групових планів втручання на основі результатів оцінки); навчання коучів (підготовка спеціалістів, які будуть надавати коучингову підтримку); моніторинг та оцінка



(регулярне оцінювання прогресу та коригування програми на основі зворотного зв'язку) [9].

Вважаємо, що програма CORE є ефективним інструментом для підтримки викладачів у їхньому професійному розвитку та підвищенні рівня благополуччя. Через коучинг, спостереження, рефлексію та залучення викладачі покращують власні педагогічні практики, знизять рівень стресу та підвищать задоволення від роботи, що, у свою чергу, позитивно вплине на освітній процес та благополуччя студентів.

Дослідження та досвід переконливо свідчать про те, що виклик має потенціал бути дуже потужним мотиватором. Високий рівень мотивації важливий не лише для студентів – він однаково важливий для викладачів і всього персоналу, який підтримує навчання студентів. Керівники повинні бути свідомими, намагаючись створити та підтримувати високий рівень мотивації серед персоналу [10].

Стратегіями підвищення мотивації викладачів закладів фахової передвищої освіти визначаємо: 1) створення сприятливого освітнього середовища у закладі освіти, маючи на увазі включення викладачів у процес прийняття рішень щодо освітніх програм, методик та інновацій; регулярний зворотний зв'язок від керівництва та колег щодо професійної діяльності, що допомагає викладачам оцінювати свій прогрес та розвиватися; 2) інтеграція професійного розвитку у щоденну діяльність: проведення регулярних воркшопів та семінарів, де викладачі можуть вивчати нові методики та застосовувати їх на практиці; залучення викладачів до проектної діяльності, що сприяє розвитку навичок та підвищенню мотивації через участь у цікавих проектах; 3) забезпечення доступу до навчальних ресурсів: надання доступу до онлайн-курсів, вебінарів та інших ресурсів для професійного розвитку; забезпечення викладачів доступом до сучасних навчальних матеріалів та літератури; 4) підтримка балансу між роботою та особистим життям: надання можливості для гнучкого графіка роботи та віддаленої роботи, що дозволяє викладачам краще балансувати між професійними та особистими обов'язками; запровадження програм підтримки психічного та фізичного здоров'я.

Мотивація викладачів до професійного розвитку є багатогранним процесом, що включає визнання та винагороду, можливості для кар'єрного зростання, підтримку та ресурси, особисту мотивацію та соціальну підтримку. Цілісний підхід до мотивації викладачів сприяє їхньому професійному зростанню та покращенню якості освіти.

Одним із шляхів забезпечення професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти вважаємо впровадження менторингу в закладі освіти. Оскільки основними цілями менторингу є: підтримка нових викладачів; розвиток професійних навичок; психологічна підтримка; кар'єрний розвиток. Ключовими компонентами ефективного менторингу



визначають: підбір менторів, планування менторингу, навчання та підготовка менторів, зворотний зв'язок та рефлексія. До переваг менторингу відносять: покращення якості викладання, підвищення мотивації викладачів та їхньої задоволеності професійною діяльністю, зниження рівня стресу та ризику професійного вигорання, формуванню професійної спільноти, де викладачі обмінюються досвідом та підтримують один одного.

Як переконані вчені, створення формальних наставницьких ролей і компенсація цим наставникам, можуть бути одночасно способом надання значущих можливостей лідерства та підтримки нових викладачів. Наставництво може зняти стрес, пов'язаний з роботою, зокрема для нових викладачів. Наставництво та інші стосунки «рівний-рівному» можуть бути зосереджені на професійному зростанні викладачів, а не на оцінюванні [11].

Успішними практиками менторингу вважають програми: «Teach For America», «Induction and Mentoring Program» у Новій Зеландії; онлайн-платформу «MentorTeacher», яка забезпечує дистанційний менторинг та підтримку для викладачів, надаючи доступ до тренінгів, ресурсів та можливості для спілкування з менторами.

Отже, менторинг є важливим елементом професійного розвитку викладачів, що забезпечує підтримку, наставництво та розвиток необхідних компетенцій. Ефективний менторинг сприяє покращенню якості викладання, підвищенню мотивації та задоволеності роботою, зниженню рівня стресу та розвитку професійної спільноти. Впровадження структурованих програм менторингу та забезпечення підготовки менторів є ключовими компонентами успішного професійного розвитку викладачів.

В умовах трансформації освіти актуальною проблемою постає інноваційність професійного розвитку викладачів та адаптація до змін в освітньому середовищі. Вважаємо використання коучингу в закладі освіти однією із інноваційних практик професійного розвитку, яка набуває все більшої популярності у сфері освіти завдяки своїй ефективності та адаптивності.

Вчені визначають коучинг як творче партнерство, що дозволяє реалізувати особистісний і професійний потенціал людини. Коучинг означає наставляти, надихати, тренувати. Завдання тренера-коучера – допомогти людині розвиватися і бути готовою до змін [12]. Отже, коучинг спрямований на підтримку викладачів у досягненні їхніх професійних цілей, розвитку педагогічних навичок та підвищенні якості навчання.

Загалом, коучинг орієнтується на індивідуальні потреби та цілі кожного викладача. Коучі (тренери) працюють з викладачами один на один, що дозволяє адаптувати стратегії, методики до конкретних ситуацій та викликів. Коучинг допомагає викладачам чітко визначати свої професійні цілі, розробляти плани для їхнього досягнення та систематично працювати над їхньою реалізацією. У результаті забезпечується якість методики викладання,



розвиток нових навичок, впровадження інновацій в освітній процес. Коучинг заохочує викладачів до постійної саморефлексії, аналізу своєї діяльності та отримання зворотного зв'язку. Це допомагає викладачам краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, а також знаходити шляхи для подальшого розвитку. Коучі надають підтримку та мотивацію викладачам, допомагаючи їм долати професійні труднощі та зберігати високий рівень мотивації. Це особливо важливо для запобігання професійному вигоранню.

Феномен коучингу як інструменту для професійного розвитку викладачів полягає у тому, що коучинг сприяє вдосконаленню педагогічних практик, відтак, призводить до вдосконалення ефективності викладання та підвищення навчальних результатів студентів. Завдяки коучингу викладачі розвивають професійні навички: лідерство, тайм-менеджмент, селф-менеджмент, використання інноваційних освітніх технологій, комунікаційні навички. Коучинг допомагає викладачам краще розуміти потреби та можливості студентів, що сприяє створенню більш ефективного та інклюзивного освітнього середовища. Постійна підтримка та спрямування на досягнення цілей допомагають викладачам зберігати високу мотивацію та задоволення від своєї професійної діяльності.

Успішними практиками застосування коучингу в освіті є: впровадження цільових програм для новопризначених викладачів, у процесі чого вони отримують підтримку від досвідчених коучів, в результаті швидше адаптуються до нових умов та ефективно виконують свої обов'язки; інтеграція коучингу в програми підвищення кваліфікації, що дозволяє викладачам безперервно вдосконалювати професійні навички та знання; використання індивідуальних коучингових сесій для вирішення конкретних професійних викликів та досягнення особистих цілей; включення рівного коучингу (peer coaching) до програми сертифікації викладачів, що сприяє створенню культури безперервного навчання та професійного зростання, зміцненню співпраці між колегами, забезпеченню підтримки викладачам у впровадженні інноваційних методик.

Проаналізовані характеристики коучингу як інноваційної практики професійного розвитку, дають змогу зробити висновок, що коучинг має значний потенціал для покращення якості освіти. Завдяки індивідуальному підходу, підтримці та мотивації, коучинг сприяє розвитку професійних навичок викладачів, підвищенню ефективності викладання та створенню інтерактивного динамічного освітнього середовища для розвитку особистості. Використання коучингу в закладах освіти значно покращує професійний розвиток викладачів та, як наслідок, якість освіти загалом.

Удосконалення професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти через впровадження інноваційних підходів і практик забезпечує відповідність освітніх програм вимогам сучасного світу. Ключовими компонентами якості професійного розвитку визначаємо:



постійне підвищення кваліфікації через курси, семінари та тренінги; створення індивідуальних планів професійного розвитку для кожного викладача; впровадження практичних занять, симуляцій та проєктів у програми підвищення кваліфікації; зорієнтованість на сучасні виклики та потреби освітньої системи; використання методів оцінки ефективності програм професійного розвитку; регулярне надання зворотного зв'язку викладачам для покращення їхньої професійної діяльності.

До інноваційних практик професійного зростання викладачів закладів фахової передвищої освіти відносимо: використання платформ дистанційного навчання для забезпечення доступності програм підвищення кваліфікації; впровадження інтерактивних модулів, відеоуроків та віртуальних лабораторій; створення програм рівного коучингу, де відбувається обмін досвідом і підтримка одне одного; впровадження індивідуального менторства; організація професійних освітніх спільнот; реалізація групових проєктів для вирішення конкретних освітніх проблем; проведення курсів з розвитку лідерських якостей та управлінських навичок; залучення викладачів до волонтерських проєктів, що сприяють розвитку лідерства та соціальної відповідальності.

Прикладами інноваційних програм професійного розвитку педагогів є: міжнародна мережа «Teach for All», яка сприяє розвитку освітніх лідерів, готових працювати в умовах викликів та змін; платформа «Google for Education», яка пропонує різноманітні інструменти та ресурси для професійного розвитку педагогів, включаючи тренінги з використання технологій у навчанні; модель професійного розвитку «Фінський досвід», у рамках якої значна увага приділяється дослідницькій діяльності та інноваційним методикам викладання.

Стратегічними цілями впровадження інновацій в систему професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти визначаємо: забезпечення підтримки з боку адміністрації закладу освіти для впровадження інноваційних програм; надання грантів та фінансування для реалізації нових ініціатив; проведення тренінгів з новітніх методик та технологій; підготовка тренерів для навчання викладачів; залучення до співпраці академічних установ для обміну знаннями та досвідом; залучення зовнішніх експертів для проведення семінарів, тренінгів, консультацій.

Впровадження інновацій та забезпечення високої якості професійного розвитку викладачів є ключовими факторами у створенні сучасної, ефективної та інклюзивної освітньої системи. Впровадження новітніх технологій, методик коучингу, колаборативного навчання, розвитку лідерських навичок сприяє підвищенню професійної компетентності викладачів закладів фахової передвищої освіти.

Висновки. Підсумовуючи вище викладене, зауважимо, що професійний розвиток викладачів є ключовим елементом підвищення якості освіти.



Інноваційні практики професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти спрямовані на постійне вдосконалення, активне залучення та застосування інноваційних методик. Інтерактивні та практичні підходи, колаборативне навчання, використання технологій, рефлексія та зворотний зв'язок, розвиток лідерства та впровадження інноваційних підходів у закладі освіти забезпечать комплексний та ефективний розвиток професійних компетенцій викладачів, вдосконалення їхньої педагогічної майстерності. Інноваційні практики професійного розвитку викладачів не лише підвищують якість навчання, але й сприятимуть створенню сучасного інноваційного освітнього середовища в закладі освіти.

Література:

1. Abou-Assali M. The link between teacher professional development and student achievement: a critical view. *Int. J. Bilingual & Multilingual Teachers English*. 2014. Vol. 2 (1). URL: <https://doi.org/10.12785/IJBMTE/020104>
2. Meissel K., Parr J.M., Timperley H.S. Can professional development of teachers reduce disparity in student achievement? *Teach. Teach. Educ.* 2016. Vol. 58 (1). P. 163–173. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.013>
3. Hoge D.M. The Relationship between Teachers' Instructional Practices, Professional Development, and Student Achievement. 2016. *Student Work*. P. 36–32. URL: <https://digitalcommons.unomaha.edu/studentwork/3632>
4. Borg S. Evaluating the impact of professional development. *RELC J.* 2018. Vol. 49 (2). P. 195–216. URL: <https://doi.org/10.1177/0033688218784371>
5. Gao Y., Zeng G., Wang Y., Khan A., Wang X. Exploring educational planning, teacher beliefs, and teacher practices during the pandemic: a study of science and technology-based universities in China. 2022. *Educational Psychology*. Vol. 13 P. 1–11. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.903244>
6. Darling-Hammond L., Hyler M. E., Gardner M. Effective Teacher Professional Development (fact sheet). 2017. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. URL: <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-factsheet>
7. Guidance Note on Teacher Wellbeing in Emergency Settings. URL: <https://inee.org/resources/guidance-note-teacher-wellbeing-emergency-settings>
8. Teachers in Crisis Contexts Peer Coaching). URL: <https://inee.org/resources/teachers-crisis-contexts-peer-coaching>
9. In Teachers in crisis contexts: Promising practices in teacher. Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). New York, USA. 2019. 95 p.
10. Durksen T. L., Klassen R. M., Daniels L. M. Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. 2017. *Teaching and teacher education*. Vol. 67. P. 53–66.
11. Browning A., Chait R., Wendling H. Five Strategies School Leaders Can Use to Create Supportive Environments for Teachers. URL: <https://www.wested.org/wested-bulletin/insights-impact/five-things-school-leaders-can-do-to-support-teacher-well>
12. Романова С. Коучинг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2010. Вип. 3. С. 83-86.

References:

1. Abou-Assali, M. (2014). The link between teacher professional development and student achievement: a critical view. *Int. J. Bilingual & Multilingual Teachers English*, 2 (1). Retrieved from <https://doi.org/10.12785/IJBMTE/020104>



2. Meissel, K., Parr, J.M., & Timperley, H.S. (2016). Can professional development of teachers reduce disparity in student achievement? *Teach. Teach. Educ.*, 58 (1), 163–173. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.013>
3. Hoge, D.M. (2016). The Relationship between Teachers' Instructional Practices, Professional Development, and Student Achievement. *Student Work*, 36–32. Retrieved from <https://digitalcommons.unomaha.edu/studentwork/3632>
4. Borg, S. (2018). Evaluating the impact of professional development. *RELC J*, 49 (2), 195–216. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0033688218784371>
5. Gao, Y., Zeng, G., Wang, Y., Khan, A., & Wang, X. (2022). Exploring educational planning, teacher beliefs, and teacher practices during the pandemic: a study of science and technology-based universities in China. *Educational Psychology*, 13, 1–11. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.903244>
6. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development (fact sheet). Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. Retrieved from <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-factsheet>
7. Guidance Note on Teacher Wellbeing in Emergency Settings. Retrieved from <https://inee.org/resources/guidance-note-teacher-wellbeing-emergency-settings>
8. Teachers in Crisis Contexts Peer Coaching). Retrieved from <https://inee.org/resources/teachers-crisis-contexts-peer-coaching>
9. In Teachers in crisis contexts: Promising practices in teacher. (2019). Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). New York, USA, 95 p.
10. Durksen, T. L., Klassen, R. M., & Daniels, L. M. (2017). Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and teacher education*, 67, 53–66.
11. Browning, A., Chait, R., & Wendling, H. (2022). Five Strategies School Leaders Can Use to Create Supportive Environments for Teachers. Retrieved from <https://www.wested.org/wested-bulletin/insights-impact/five-things-school-leaders-can-do-to-support-teacher-well>
12. Romanova, S. (2010). Kouchynh yak nova tekhnolohiia v profesiinii osviti [Coaching as a new technology in professional education]. *Visnyk Natsionalnoho aviatsiinoho universytetu. Serii: Pedagogika. Psykholohiia - Bulletin of the National Aviation University. Series: Pedagogy. Psychology*, 3, 83-86 [in Ukrainian].