

Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти»
Центральний інститут післядипломної освіти
Кафедра професійної і вищої освіти

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ
І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ:
ОСВІТНІ ПРАКТИКИ**

Методичні рекомендації

«Волиньполіграф»
Луцьк – 2021

*Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 4 від 30 березня 2021 р.)*

*Схвалено вченою радою Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 2 від 13 квітня 2021 р.)*

Рецензенти:

Ковальчук В. І., доктор педагогічних наук, професор;

Сергеева Л. М., доктор педагогічних наук, професор;

Хоміч Л. О., доктор педагогічних наук, професор

Розкрито особливості професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. Висвітлено стратегії відкритої освіти в соціальній системі; проаналізовано дидактичне забезпечення професійного розвитку викладачів; узагальнено зарубіжний і вітчизняний досвід та презентовано краці практики окремих закладів освіти.

Для керівників закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти, навчально-методичних центрів, педагогічним і науково-педагогічним працівникам, магістрантам, аспірантам і докторантам.

ISBN 978-617-7843-11-4

© Петренко Л. М., 2021
© Султанова Л. Ю., 2021
© Олешко П. С., 2021
© Купрієвич В. О., 2021
© Паздрій В. Я., 2021
© Антонюк Л. А., 2021
© Гуменний О. Д., 2021
© Савченко С. О., 2021
© Фурман О. М., 2021

ЗМІСТ

<i>ВСТУП</i>	4
<i>РОЗДІЛ I. ВІДКРИТА ОСВІТА В ЦИФРОВОМУ СУСПІЛЬСТВІ</i>	
1.1. Відкрита освіта в соціальній системі: стратегії та форми	6
1.2. Ефективне використання відкритих онлайн-ресурсів у післядипломній освіті	17
<i>РОЗДІЛ II. ДИДАКТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ: ЗМІСТ І РАЦІОНАЛЬНІСТЬ</i>	
2.1. Використання хмарних технологій у професійній діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників	32
2.2. Дидактичний супровід відкритої освіти: суть, функції, форми, методи	41
<i>РОЗДІЛ III. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ: ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР</i>	
3.1. Профрозвиток педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти в процесі підвищення кваліфікації у вітчизняній та зарубіжній практиці ...	50
3.2. Європейський досвід професійного розвитку викладачів закладів освіти	58
3.3. Особливості методичної роботи з педагогічними кадрами у Горохівському коледжі Львівського національного аграрного університету	68
3.4. Практичний досвід організації методичної роботи з професійного розвитку педагогів у Ківерцівському фаховому медичному коледжі Волинської обласної ради	76
<i>ВИСНОВКИ</i>	85
<i>ЛІТЕРАТУРА</i>	86

ВСТУП

У багатьох країнах світу під впливом четвертої промислової революції виникла потреба у реформуванні освіти, що зумовлено швидкими фундаментальними змінами в економічній, соціальній і політичній системах, які відкривають нові можливості й разом з тим викликають необхідність долати нові проблеми. У сучасних умовах основною рушійною силою економічного зростання є людський капітал. Стратегія його розвитку і розвитку освіти традиційно вважаються головними чинниками соціальної мобільності, яка визначена новим індексом розвитку країн на Всесвітньому економічному форумі в Давосі (2021).

Застосування інформаційних технологій розширюють можливості для отримання знань і сприяють навчанню протягом життя, що дає змогу розвивати таланти, підвищувати кваліфікацію, здійснювати перепідготовку. Педагоги визнаються найвпливовішим фактором змін в освіті. І хоча ця думка є суперечливою, однак їх вирішальна роль у зусиллях реформувати або впроваджувати інновації в освітній процес є безперечною. У зв'язку з цим актуалізується вивчення та узагальнення освітніх практик, застосування практичного досвіду для саморозвитку і самовдосконалення, для впровадження інновацій у педагогічну діяльність.

У *першому розділі* методичних рекомендацій висвітлено стратегії та форми відкритої освіти у цифровому суспільстві (автори Л. М. Петренко, П. С. Олешко), схарактеризовано декілька підходів до класифікації відкритих онлайн-ресурсів у післядипломній освіті та сформульовано рекомендації щодо їх ефективного використання (автор О. Д. Гуменний).

Другий розділ присвячено питанням змісту і раціональності дидактичного забезпечення професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: використання хмарних технологій представлено Л. Ю. Султановою, а В. Я. Паздрій розкрив суть, функції, форми, методи дидактичного супроводу відкритої освіти.

Практичний вимір професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників у процесі підвищення кваліфікації висвітлюється в *третьому розділі*. У цій частині узагальнено досвід підвищення

кваліфікації викладачів у зарубіжній і вітчизняній практиці (автор В. О. Купрієвич) та європейський досвід професійного розвитку педагогів (автор Л. А. Антонюк); презентовано кращі освітні практики в організації методичної роботи з викладачами у закладах фахової передвищої освіти Волинської області: особливості методичної діяльності з педагогічними кадрами у закладах фахової передвищої освіти – Горохівському коледжі Львівського національного аграрного університету (автор С. О. Савченко) та практичний досвід організації методичної роботи з професійного розвитку педагогів у Ківерцівському фаховому медичному коледжі Волинської обласної ради (О. М. Фурман).

На думку авторського колективу, запропоновані методичні рекомендації розширять уявлення викладачів про: відкриту освіту, її характерні особливості, місце і роль у соціальній системі; варіативність онлайн-ресурсів для застосування в самоосвіті, післядипломній освіті, в освітньому процесі закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти; особливості дидактичного забезпечення освітнього процесу в умовах відкритої освіти; вітчизняний і зарубіжний досвід професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти.

Методичні рекомендації можуть бути використані в системі післядипломної освіти педагогічних і науково-педагогічних кадрів, в організації методичної роботи з викладачами різних закладів освіти в міжкурсовий період, аспірантами, докторантами для науково-дослідної роботи, керівниками закладів освіти для планування роботи з професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних колективів.

РОЗДІЛ I

ВІДКРИТА ОСВІТА В ЦИФРОВОМУ СУСПІЛЬСТВІ

1.1. Відкрита освіта в соціальній системі: стратегії та форми

Сьогодні людство стоїть на межі технологічної революції. Ми є свідками кардинальних змін у різних сферах життєдіяльності, які за масштабом і складністю не знають аналогів. Незалежно від того, як вона розгортатиметься, вочевидь, це приведе до трансформації різних галузей науки, економіки і торкнеться різних верств населення. Четверта промислова революція розвивається на здобутках третьої, цифрової, яка розпочалася із середини минулого століття. Її характерною особливістю є злиття технологій, руйнування кордонів між фізичною, цифровою та біологічною сферами, а свідченням її інтенсивного розгортання слід вважати три основні показники – швидкість, масштаб і системний вплив.

Як зазначає Клаус Шваб, засновник та виконавчий голова Світового економічного форуму, швидкість нинішніх проривів не має історичного прецеденту. Порівняно з попередніми четверта промислова революція розвивається в експоненційних, а не лінійних темпах. Крім того, вона руйнує майже кожен галузь у кожній країні. Широта і глибина цих змін сповіщає про трансформацію цілих систем виробництва й управління на різних рівнях. Можливості мільярдів людей користуватись мобільними пристроями, наділеними безприкладною потужністю обробки, великим обсягом зберігання та широким доступом до знань, необмежені. Необхідно враховувати, що ці можливості будуть помножені на нові технологічні прориви в таких галузях, як штучний інтелект, робототехніка, інтернет речей, автономні транспортні засоби, 3D-друк, нанотехнології, біотехнології, матеріалознавство, зберігання енергії, квантові обчислення тощо. Вже тепер щодня ми маємо справу зі штучним інтелектом – автомобілями, літаками з безпілотним водінням, різними віртуальними помічниками, новим програмним забезпеченням і т. ін.

Усе це свідчить про досягнення вражаючого прогресу в усі останні роки, який зумовлений експоненційним збільшенням обчислювальної потужності й наявністю величезної кількості даних: від програмного

забезпечення, яке використовується для виявлення нових препаратів, до алгоритмів, що застосовуються для прогнозування наших культурних інтересів.

Однією із найважливіших особливостей сучасного світу є застосування цифрових технологій у взаємодії з біологічним світом:

– цифрова ілюстрація, яка «постійно розвивається і займає міцні позиції в оформленні друкованої продукції, web-індустрії, переважає в соціальній і комерційній рекламі, індустрії комп'ютерних ігор, застосовується в сучасному кіномистецтві, популярна в аматорській художній творчості» [26], впливаючи на когнітивну та емоційну сфери людини;

– розроблення архітектурних проєктів XXI ст., що відбувається на основі аналізу закономірностей навколишнього світу із застосуванням принципів функціоналізму в кожному елементі для проєктування штучного середовища, моделювання різних поверхонь, оболонок, меблів, цивільних і промислових об'єктів, що уможливорює створення тисяч варіацій споруд з урахуванням персональних запитів [51];

– в інженерії сучасних матеріалів активно поширюються наноматеріали (наноструктуровані біосумісні композиційні кісткові імпланти для виготовлення протезів в ортопедії, травматології, онкології, щелепно-лицевій хірургії та вертебології; наноструктуровані матеріали для створення ефективних протикорозійних покриттів на металах та сплавах – для виробництва лакофарбових матеріалів тощо [4]; полімери і синтетичні матеріали, які заповнили житло, громадські, навчальні, промислові приміщення та присутні в усьому – меблях, будівельних, оздоблювальних і конструкційних матеріалах, освітлювальних приладах, посуді тощо; оптоволокно, без якого неможливий був би швидкісний інтернет, цифрове телебачення, мобільний зв'язок і т. ін.; ведуться дослідження біомолекул; розвивається синтетична біологія – новий науковий напрям у біології, основним заданням якого є проєктування і створення біологічних систем із заданими властивостями й функціями, в т. ч. тих, які не мають аналогів у природі, – генна інженерія, отримання палива з водоростей, діагностичні препарати, синтетичні вакцини, бактеріофаги і пробіотики для боротьби з інфекціями, підвищення продуктивності, стійкості до захворювань рослин і тварин тощо).

Підсумовуючи, зазначимо, що вже сьогодні технологічні інновації приводять до постачання побічних продуктів із довгостроковими вигодами в ефективності та продуктивності. Безсумнівно, що такі процеси будуть лише нарощуватись [61].

У цьому зв'язку зрозуміло, що суспільство не може залишатися незмінним. Перед ним постають нові виклики та з'являються нові можливості. Щодо можливостей, то Клаус Шваб вважає, що четверта промислова революція має потенціал для зростання світового рівня доходів і підвищення якості життя для населення в усьому світі. Найбільші вигодонабувачі, на його переконання, – споживачі. У них є можливість отримати доступ до цифрового світу, цифрових і хмарних технологій, які зробили можливими нові продукти та послуги, що забезпечують ефективність і задоволення для особистого життя: замовлення путівок, бронювання рейсу, покупка продукту, здійснення платежу, прослуховування музики, перегляд фільму або відтворення гри – будь-яка з цих послуг тепер може бути одержана віддалено.

Клаус Шваб припускає, що в майбутньому технологічні інновації будуть тільки урізноманітнюватись, приведуть до постачання різних послуг із довгостроковими вигодами в ефективності та продуктивності. Вони обов'язково торкнуться транспортних та комунікаційних витрат, які, безумовно, зменшаться, а логістика та глобальні логістичні ланцюги стануть більш ефективними, вартість торгівлі нижчою, всі нові ринки продемонструють економічне зростання [61]. Безперечно, ці зміни віддзеркалюються на ринку освітніх послуг та ринку праці.

Водночас варто звернути особливу увагу на виклики, які вже нині постають перед суспільством. За прогнозами науковців і експертів, четверта технологічна революція несе збільшення нерівності, що передусім відображається на руйнуванні ринку праці. Це пов'язано з автоматизацією, яка заміняє робочу силу в усіх галузях економіки. Застосування машин, роботів загострює розрив між капіталом і робочою силою, а сподіватися, що з упровадженням нових технологій збільшиться кількість робочих місць, на даному етапі розвитку соціально-економічних систем різних країн не можна.

Сьогодні вчені-економісти, соціологи, футурологи лише припускають, яким чином будуть розвиватися подальші події, за яким сценарієм

рухатиметься світ. Але більшість із них переконані, що найбільш затребуваними будуть такі якості людини: творчість, здатність критично мислити і постійно вчитися, приймати рішення в нестандартних ситуаціях, діяти автономно і відповідально, швидко адаптуватися до змін. Їх варто розглядати як критичний чинник розвитку виробництва, його економічної ефективності.

Разом з тим, слід очікувати нерівнозначного розподілу людського потенціалу на ринку праці: збільшиться розрив між такими його сегментами, як «низькокваліфіковані/низькооплачувані» і «високкокваліфіковані/високооплачувані», що у свою чергу призведе до збільшення соціальної напруженості. Виникнення нерівності вже сьогодні викликає суспільну стурбованість і занепокоєння – зростає розрив в отриманні доходів між бізнесом і власниками фізичного капіталу.

Однією з причин є збільшення попиту на високкокваліфікованих працівників, тоді як на некваліфікованих значно зменшився, тобто утворюється два полюси з порожнечою всередині. Як наслідок – розгубленість і розчарування багатьох фахівців і кваліфікованих робітників, поява страху перед зникненням професії і невизначеним майбутнім, матеріальним забезпеченням власної сім'ї.

В усьому світі наростає невдоволення і відчуття несправедливості, яке стимулюється зростанням цифрових технологій та динамікою обміну інформацією, типіфікованою соціальними медіа. Більше 30 відсотків світового населення використовує їх для підключення, навчання та обміну інформацією. В ідеальному світі ці взаємодії дадуть можливість крос-культурного розуміння і згуртованості. Однак вони також можуть створювати і поширювати нереалістичні очікування щодо того, що становить успіх для окремої людини або групи, а також пропонувати можливості для поширення екстремальних ідей та ідеологій [61].

Як бачимо, бурхливий розвиток цифрової економіки веде до суттєвих перетворень функцій роботодавця і найманого працівника, вимог до персоналу, характеру взаємодії в організаціях і на виробництві, зумовлених інтернетом, мобільним зв'язком, цифровими технологіями. За таких умов від персоналу вимагаються нові знання й уміння.

У зв'язку з появою нових актуальних економічних і соціальних завдань відбувається трансформація існуючої освітньої системи. Проте цей

процес супроводжується виникненням численних проблем, які мають як короткостроковий, так і тривалий характер.

Система професійної освіти, у свою чергу, має вчасно реагувати на нові виклики і запити ринку праці, розширювати спектр компетенцій і рівень компетентності випускників закладів освіти.

Як зазначають дослідники, нині «стан людського капіталу України є досить сумним: населення стрімко скорочується та старіє; народжуваність значно нижче рівня, необхідного для простого відтворення населення; частка працездатного населення зменшується; зростає трудова міграція, особливо втрачає Україна інтелектуальний капітал; відбувається погіршення стану здоров'я населення та зниження якості освіти, що призводить до нестачі кваліфікованого людського капіталу в усіх галузях економіки» [43, с. 6–7].

Експерти небезпідставно піддають критиці формальний підхід уряду до людського капіталу «як фактора розвитку» в середньострокових планах пріоритетних дій. Вони зауважують, що передбачаючи інвестиції в освіту й охорону здоров'я, можновладці ігнорують провідну роль людського капіталу в розвитку економіки, суспільства, сім'ї, особистості. Для оцінки людського капіталу використовують його показники, які вимірюються рівнем і якістю освіти, показниками здоров'я дорослих (недетермінованими при народженні), висхідною вертикальною мобільністю; фізіологічного капіталу, що оцінюється через параметри здоров'я дітей і дорослих (детермінованими при народженні); соціального капіталу як рівня розвитку інститутів громадянського суспільства, показника довіри, характеристики домінуючих цінностей і норм поведінки в усіх сферах життя [43, с. 12].

Небезпідставною є думка, що динаміка цих показників значною мірою залежить від менеджменту закладів освіти, рівня професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників. Проте вочевидь, що вдосконалення інтелектуального та професійного зростання особистості, підвищення продуктивних здібностей, які в майбутньому принесуть дохід людині та суспільству в цілому, забезпечується традиційно трьома видами інвестицій у людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і професійну, формальну та неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику

захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць із низькою продуктивністю [43, с. 14].

О. Пищуліна зазначає, що вкладення в освіту і здоров'я є найбільш важливою інвестицією, адже загальна і професійна освіта «покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання... Концепція людського капіталу посідає одне з перших місць у теорії економічного розвитку. Існуючі теорії сталого розвитку та концепції національного багатства базуються на визнанні людини як основної рушійної сили суспільного та економічного прогресу» [43, с. 14].

Відомо, що у формуванні людського капіталу вирішальну роль відіграє освіта, вплив якої на рівень доходу людини становить 60 % [34]. У Резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» сформульовано 17 цілей і 169 завдань, які демонструють його масштабність і амбітність. Вони мають комплексний та неподільний характер і забезпечують зрівноваження трьох вимірів сталого розвитку: економічного, соціального та екологічного [41, с. 2/38].

У цьому документі ціллю № 4 визначено забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх [41, с. 15/38]. В Україні з урахуванням специфіки національного розвитку розроблено Цілі сталого розвитку в Україні, представлені в Національній доповіді у 2017 році, в якій «бенчмаркінгові орієнтири для досягнення до 2030 року було встановлено на підставі розрахунково-прогнозної роботи з використанням сценарних підходів до визначення напрямів розвитку країни на довгострокову перспективу» [29].

Передбачається, що досягнення цілі «Якісна освіта» можливе через виконання низки завдань. Варто звернути увагу на завдання 4.4 («Підвищити якість вищої освіти та забезпечити її тісний зв'язок з наукою, сприяти формуванню в країні міст освіти та науки») і завдання 4.5 («Збільшити поширеність серед населення знань і навичок, необхідних для отримання гідної роботи та підприємницької діяльності»). Індикаторами

вимірювання результатів виконання завдання 4.4 визначено місце України у рейтингу «Global Competitiveness Report» за напрямом «вища освіта» (4.4.1), у якому в 2015 році Україна посідала 34 позицію, та очікується зростання кількості університетських міст із семи у 2015 році до 14 у 2030-му (індикатор 4.4.2).

Оцінка виконання завдання 4.5 здійснюється за індикаторами 4.5.1 «Рівень участі дорослих та молоді у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки за останні 4 тижні, населення віком 15–70 років» та 4.5.2 «Частка населення, яке повідомило, що за останні 12 місяців користувалось послугами Інтернету». За цими індикаторами показники мають зрости з 9,2 % у 2015 році до 14 % (4.5.1) та, відповідно, з 48,9 % до 80 % (4.5.2) [29, с. 34–35].

Отже, в Україні, як і в усьому світі, спостерігається тенденція до розширення можливостей навчання дорослих завдяки використанню інформації та інформаційно-комунікаційних технологій, електронних освітніх ресурсів, хмарних сервісів і технологій дистанційного навчання. Це робить освіту відкритою з багатьох поглядів. Крім того, що усуваються бар'єри для входження в освіту, ще з'являються можливості: доступу до знання в будь-який час і в будь-якому місці; співпраці з іншими особами та персоналізації навчального процесу (включаючи різні темпи для навчання та шляхи); самостійного навчання через доступ до відкритих освітніх ресурсів [58, с. 172]. При такій організації навчання життєвий і професійний досвід дорослих учнів може відіграти позитивну роль не тільки в особистісному розвитку, а й у досягненні професійних цілей, особливо якщо правильно спланувати кар'єрну траєкторію [11].

Раптовий спалах COVID-19 дуже вплинув на соціально-економічний розвиток країн світу, які екстрено перебудовуються. Не можна недооцінювати негативний вплив пандемії на функціонування цілих галузей і водночас життєдіяльність людей. Сьогодні вкрай важливо якомога швидше оговтатися від кризи і знайти способи забезпечити життєздатну конкуренцію, змінити позиції в постпандемічну епоху, скориставшись можливостями цифрової трансформації.

На це Зілу Хань (Zilu Han) зауважує: «Кожна велика криза супроводжується новими галузевими можливостями. Цифрова економіка показала велику життєву силу упродовж спалаху пандемії. Це змусило

компанії звернутися до цифрових інструментів для виживання та переходу від короткострокової зосередженості на повсякденне функціонування підприємств та надання послуг споживачам на довгостроковий період» [64]. На його думку, цифрова трансформація стала загальною тенденцією технологічного прискорення змін у бізнесі.

Не можна не зосередити увагу на тому, що освітянська галузь також активно трансформується. Масовий перехід національних систем освіти в єдиний освітньо-інформаційний простір став вимушеною необхідністю, здоров'язбережним заходом. Відбувся справжній вибух у розвитку дистанційної освіти, змішаного навчання, спричинив активну розробку електронних платформ, програмного забезпечення та електронних освітніх ресурсів, розширив комунікаційні можливості, тобто зробив освіту відкритою, а проблему безперервного професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників у таких умовах актуальною.

Для визначення суті поняття «відкрита освіта» нами здійснено експлікацію виокремлених його ознак, розкритих у деяких вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах, які ми розглянули в хронологічному порядку. Передусім звернули увагу на тлумачення цього поняття філософами.

Так, за визначенням Т. Костіної, відкрита освіта – це «така форма і спосіб організації (і самоорганізації), коли освітній заклад, будучи розподіленим і відкритим, свідомо створює умови цілісного включення індивіда в суспільну практику, навчання, науку і спілкування. Більш того, в педагогічному плані свідомим пріоритетом виступає розвиток, випереджаюче навчання. Цілком очевидно, що даний об'єкт багатогранний і багатоплановий, тому повинен вивчатися різними науками» [19, с. 5].

У наукових працях В. Бикова відкрита освіта представлена «портретом», концептуальною моделлю нової освіти в контексті розбудови Єдиного інформаційного освітнього простору. Її складають, з одного боку, сучасні принципи, цілі, обмеження, механізми та інструменти розвитку системи освіти, а з іншого боку – потреби тих, хто навчається [2].

Дж. Муньос, К. Редекер, Р. Вуорікарі й Ю. Пуні, базуючись на дефініції «Відкриті освітні ресурси» (EOR), прийнятому на Всесвітньому конгресі OER ЮНЕСКО (Париж, 20–22 червня 2012 р.), визначають відкрити освіту як «досвід навчання, який дає студенту певний ступінь

гнучкості у виборі того, що (теми), де (місце), коли (темп) і як (метод) вчитися/вивчати» [59, с. 172].

Вітчизняний учений О. Коржилов розглядає відкриту освіту в контексті глобальної освітньої системи, яку «розуміють як цілісну міжнародну систему освіти (переважно вищої), що включає традиційні загальні компоненти на новій технологічній основі» [18, с. 50].

За результатами вивчення зазначеного концепту в категоріальному полі вітчизняних і зарубіжних учених М. Лещенко та А. Яцишин дійшли висновку про те, що відкрита освіта – це «можливість подолати орієнтацію традиційних освітніх систем на енциклопедичність освіти, зайву перевантаженість інформаційним і фактологічним матеріалом, далеко не завжди пов'язаним з дійсними запитамі і потребами особистості і суспільства» [23, с. 11].

Як бачимо, однозначної думки щодо суті поняття цього феномена немає. Наведені дефініції відображають різноаспектні погляди – філософсько-педагогічний, інформаційно-технологічний, дидактичний, і кожне нове його тлумачення розкриває певні якості, функції, характеристики, принципи, засади тощо. Таким чином, для теорії професійної педагогіки цей об'єкт (явище) залишається все ще маловивченим, хоча і викликає великий науковий інтерес.

Упродовж останніх двох десятиліть керівники закладів вищої освіти (ЗВО) стурбовані необхідністю підвищення рівня досягнень та покращення позицій у таблицях світових рейтингів. Адже вони демонструють якість професійної підготовки майбутніх фахівців, яка значною мірою залежить від кваліфікації, вмотивованості, обізнаності науково-педагогічного персоналу, його прагнення до безперервного професійного розвитку.

За визначенням, наведеним у статті 18 Закону України «Про освіту» (2017), безперервний професійний розвиток – це «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності» [40].

Свідченням важливості професійного розвитку персоналу є фінансові витрати підприємств, організацій, установ. Тож зарубіжні підприємства на реалізацію такої цілі витрачають 10 % фонду заробітної плати [1].

Розбудова відкритої освіти в Україні розкриває нові можливості для вдосконалення професійних компетентностей науково-педагогічних працівників, які мають розглядатися на тлі тенденцій розвитку європейських та вітчизняних освітніх систем в майбутньому, серед яких: глобалізація, у процесі якої спостерігається зникнення економічних, культурних та інших кордонів між країнами, збільшення міграційних потоків у сферах економіки, зайнятості, освіти; інтернаціоналізація, спрямована на посилення міжнародного виміру в освітній, науковій, інноваційній діяльності освітніх закладів; формування постіндустріальної економіки, основним ресурсом якої виступають знання [17, с. 25].

За результатами вивчення документів ООН, ЮНЕСКО, аналітичних звітів СІДІФОП та наукових джерел нами узагальнено деякі стратегічні орієнтири професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти, зокрема:

- вдосконалення інформаційно-технологічної структури ЗВО й інститутів післядипломної освіти;
- розроблення і адаптація різних платформ та електронних освітніх ресурсів на децентралізованій основі для освіти дорослих, збільшення їх пропозицій для задоволення різних цілей і потреб;
- урізноманітнення змісту навчальних курсів на засадах синергетичного, системного, культурологічного й аксіологічного підходів та їх вибору – на безкоштовній і платній основі;
- персоналізація освітнього процесу відповідно до особистісних потреб на основі самонавчання, саморозвитку завдяки опануванню цифровою компетентністю, здатністю навчатись у мережах та спільнотах;
- постійне перепроєктування навчальних програм і сприяння самостійному навчанню за допомогою технологічних ресурсів;
- динамічність (плинність) у навчанні як здатність переміщатися між освітніми контекстами (легко переходити з одного закладу освіти в інший або комплектувати самостійно окремі модулі з метою формування/розвитку певних компетентностей, спеціалізації і т. ін., що найкраще відповідає уподобанням та потребам);
- розвиток механізмів оцінки, визнання та сертифікації, створення нормативно-правового забезпечення для їх співіснування й ефективного використання [58, с. 173].

Реалізація цих стратегічних орієнтирів в українському освітньому просторі здійснюється з урахуванням багатого педагогічного досвіду післядипломної освіти науково-педагогічних працівників, зокрема з використанням дистанційних технологій, змішаного навчання. Інститути післядипломної освіти в регіонах поступово переорієнтовуються на створення інформаційно-освітніх і хмароорієнтованих середовищ, застосування ЕОР і цифрових технологій тощо [39, с. 177].

Очевидно, професійний розвиток науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти має плануватися в кожному закладі вищої освіти. При складанні таких планів зазвичай враховуються вимоги ліцензування й акредитації освітньо-професійних та освітньо-наукових програм.

У теорії менеджменту обґрунтовано організаційні засади розроблення програми розвитку персоналу, основними завданнями якої є забезпечення: відповідного професійного рівня працівників вимогам робочого місця, посади; умов для мобільності як передумови раціональної їх зайнятості й використання; можливості просування працівників як у професійній, так і службовій кар'єрі. У таких програмах або планах мають враховуватися зазначені вище стратегічні орієнтири, позитивні нововведення в системі вищої освіти, що, безумовно, суттєво підвищить гнучкість, чіткість і прозорість професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти [там само].

Отже, відкрита освіта є багатогранним і багатоплановим об'єктом, інтерес до вивчення якого проявляють учені різних наукових галузей вітчизняних і зарубіжних країн. Сучасними подіями підтверджено, що її інтенсивний розвиток вносить суттєві зміни в систему вищої освіти: стирає державні кордони, розбудовує єдиний інформаційно-освітній простір, розширяє комунікаційні можливості, змінює засоби навчання і трансформує традиційну систему освіти в концептуальну модель нової, яка базується на сучасних цілях, оновленні змісту, принципах, методах, технологіях.

В її основі лежить синергетичний підхід, який через зміну форм і способів організації освітнього процесу на самоорганізацію спонукає суб'єктів навчання до цілісного включення в суспільну практику, навчання, науку і спілкування, забезпечує відкритість, гнучкість і мобільність у виборі освітньо-професійних і освітньо-наукових програм,

доступність формальної, неформальної та інформальної освіти, безперервного професійного розвитку.

1.2. Ефективне використання відкритих онлайн-ресурсів у післядипломній освіті

1.2.1. Відкриті онлайн-ресурси для навчання

Майже для кожного віку, класу чи предмету існують відкриті ресурси таких категорій:

- учнів початкової, середньої та старшої школи;
- студентів вищих та професійних навчальних закладів;
- учнів з особливими потребами та обдарованих учнів;
- учнів державної чи приватної школи;
- учнів, які навчаються в домашніх умовах;
- батьків, учителів, викладачів та адміністраторів;
- слухачів курсів післядипломної освіти.

Де використовується відкрита освіта

Прем'єр-міністр Великобританії Девід Кемерон заявив у лютому 2013 року, що більшість британських університетів приєднуються до «Futurelearn» – першого постачальника безкоштовних відкритих онлайн-курсів у Великобританії (з Британською бібліотекою). У Великобританії та США існують численні безкоштовні відкриті онлайн-курси.

В Україні прикладом є сервіс «Prometheus», який з 2014 року позиціонує себе як громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів.

За використання відкритих джерел та відкритих освітніх ресурсів у всьому світі виступає ЮНЕСКО. У грудні 2012 року торгова група ООН (UN trade group) заявила, що уряди мають максимально використовувати можливості для освітньої діяльності ресурси з відкритим кодом [6262] і ставати менш залежними від великих виробників програмного забезпечення.

Сьогодні широко використовуються такі ***відкриті освітні ресурси***:

«OSS Watch» (<http://www.oss-watch.ac.uk/resources/tips>) пропонує поради щодо вибору з відкритим вихідним кодом або придбання безкоштовного чи відкритого програмного забезпечення.

«SchoolForge» (<https://schoolforge.net/>) та «SourceForge» (<http://sourceforge.net/>) – ресурси для пошуку, створення та публікації відкритого програмного забезпечення.

«Creative Commons» має ряд відкритих проєктів від Академії Хана (<http://www.khanacademy.org/>) до Куррікі (<http://www.curriki.org/>), де вчителі та батьки можуть знайти навчальні матеріали для дітей або дізнатися про ліцензії «Creative Commons». Також нещодавно ввійшла в дію «Школа відкритого типу» (<http://creativecommons.org/weblog/entry/37179>), яка пропонує курси щодо значення, застосування та впливу «відкритості» для освітнього процесу.

Існує чимало відкритих баз даних про освітні ресурси та пошукових систем, наприклад:

– OEDb (<http://oedb.org/>): понад 10 000 безкоштовних курсів університетів, а також огляди коледжів та рейтинги програм вищих навчальних закладів;

– «Open Tapestry» (<http://www.opentapestry.com/ocwfinder>): понад 100 000 відкритих ліцензованих онлайн-навчальних ресурсів для академічної та загальної аудиторії;

– «OER Commons» (<http://www.oercommons.org/>): понад 40 000 відкритих освітніх ресурсів – від початкової школи до вищої освіти; багато ресурсів початкової та середньої школи, що узгоджуються із загальними основними державними стандартами можна знайти на «The Common Core State Standards»;

– «Open Content» (<http://www.opencontent.org/>): блог із відкритим кодом – зручна пошукова система для відкритих освітніх ресурсів від МІТ, Стенфорда та інших університетів з переліком предметів та їх описами;

– «Academic Earth» (<http://www.academicearth.org/>): понад 1500 відеолекцій з Массачусетського технологічного інституту, Стенфорда, Берклі, Гарварда, Принстона та Єля;

– JISC (<https://openeducationalresources.pbworks.com/w/page/27045418/Finding%20OERs>): Спільний комітет інформаційних систем працює від імені британської вищої освіти і бере участь у багатьох відкритих ресурсах та відкритих проєктах, включаючи оцифровку британських газет за 1620–1900 роки.

Ми також звертаємо увагу на *інші джерела для відкритих освітніх ресурсів*.

Університети:

– керівництво Кембриджського університету (The University of Cambridge) (<http://orbit.educ.cam.ac.uk/wiki/Home>) з відкритих освітніх ресурсів для освіти вчителів (ORBIT);

– Український відкритий університет післядипломної освіти (<http://uvu.org.ua/>) є першим в Україні самоврядним (автономним) закладом освіти типу розподіленого університету;

– «OpenLearn» (<http://www.open.edu/openlearn/>) відкритий університет у Великобританії.

До глобальних баз відкритих освітніх ресурсів віднесені:

Відкрита база даних ЮНЕСКО (<https://oerknowledgecloud.org/>), яка є порталом для світових курсів та дослідницьких ініціатив.

Африканський віртуальний університет (<http://oer.avu.org/>), має численні модулі з предметів англійською, французькою та португальською мовами. Програмне забезпечення гугл (<https://code.google.com/p/course-builder/>) – середовище з відкритим кодом, призначене для створення навчальних курсів в інтернеті.

«Global Voices» (<http://globalvoicesonline.org/>) – це міжнародна спільнота блогерів для інформування про відкриті джерела та відкриті освітні ресурси.

Фізичні особи (до яких належать OER)

«Помічник бібліотекаря» («Librarian Chick») (http://librarianchick.com/mediawiki/index.php?title=Main_Page): за зазначеним посиланням розміщено книги, вікторини, відеоматеріали – каталоги з відкритим кодом та відкриті освітні ресурси.

K-12 Tech Tools (<http://edutechdatabase.wikispaces.com/>): електронні освітні ресурси широкого спектру – від мистецтва до спеціальної освіти.

Web 2.0: Cool Tools for Schools (<http://cooltoolsforschools.wikispaces.com/>): аудіо- та відеоінструменти.

Web 2.0 Guru (<http://web20guru.wikispaces.com/Web+2.0+Resources>): анімація та різні колекції безкоштовного програмного забезпечення з відкритим кодом.

«Livebinders» (<http://www.livebinders.com/>): пошук, створення або впорядкування цифрових інформаційних прив'язок за віком або темою.

Юридичну допомогу можна тримати на «New Media Rights» (<http://www.newmediarights.org/>). На цьому ресурсі розміщено матеріали для допомоги розробникам цифрових технологій; законно використовувати суспільне надбання чи відкриті матеріали. Тут є посібники з використання вільних та відкритих програмних матеріалів у різних сферах.

Оскільки дискусії щодо цінності та ефективності онлайн-курсів тривають, необхідно визначити предиктори позитивних результатів студентів на онлайн-курсах. Спираючись на попередні дослідження в теорії зворотного зв'язку (Kluger & DeNisi, 1996) та Спільноти досліджень (Anderson, Rourke, Garrison, & Archer, 2001; Garrison, Anderson, & Archer, 1999), ми намагалися визначити предиктори мотивації здобувачів освіти до онлайн-курсів. Схильність здобувачів освіти до отримання відгуків викладачів та сприйняття слухачами післядипломної підготовки присутності викладачів забезпечують сильний прогноз їхньої мотивації до онлайн-курсів.

За підсумками дослідження можна запропонувати таку класифікацію типів масових відкритих дистанційних курсів [53; 45, с. 463]:

Transfer – відкриті дистанційні курси, які доповнюють навчальний процес в університетах (формуються як масові).

Made – масові відкриті дистанційні курси більш інноваційного напрямку, які ефективно використовують інтерактивне відео і якісніший супровід.

Synch – масові відкриті дистанційні курси з фіксованою датою початку та закінчення.

Asynch – масові відкриті дистанційні курси з гнучкими термінами навчання.

Adaptive – масові відкриті дистанційні курси, в яких навчання більше спрямоване на персоналізацію на основі збору даних і динамічної оцінки.

Group – масові відкриті дистанційні курси, які передбачають співпрацю у малих групах.

Connectivist – масові відкриті дистанційні курси, у яких акцент спрямовано на зв'язки в мережі з колегами.

Mini – масові відкриті дистанційні курси невеликого масштабу.

Існує ще одна класифікація масових відкритих дистанційних курсів, де вони поділяються за такими напрямками:

- ступенем відкритості та масштабом участі (масовість);
- обсягом використання мультимедіа та кількістю зв'язків;
- ступенем співробітництва та типом шляху навчання;
- рівнем якості та рівнем оцінки;
- ступенем заохочення рефлексії;
- поєднанням неформальних або формальних методів;
- автономією та різноманітністю.

1.2.2. Інтернет-ресурси для організації дистанційного навчання та забезпечення безперервності навчального процесу в Україні

Кілька онлайн-платформ пропонують безкоштовні курси з різних предметів. Деякі з них – українські проєкти, в інших наявні субтитри українською мовою.

«Прометеус» («Prometheus»)

Цей український сервіс позиціонує себе як громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів. Незважаючи на те, що з'явився він відносно недавно (в 2014 році), одразу зумів стати популярним серед людей, які прагнуть нових знань. Завдяки цій платформі кожен в Україні, незалежно від віку, соціального стану та місця проживання, може стати студентом. Тут розміщено безкоштовні навчальні курси. Обравши тематику, з'являється можливість переглядати відеолекції, виконувати інтерактивні завдання, щоб перевірити набуті знання та спілкуватися на форумі з іншими студентами й викладачами. Навчатися можна в будь-який час, адже відеолекції, тести і форум доступні цілодобово. Все, що потрібно, це інтернет на телефоні, комп'ютері чи планшеті.

«Coursera»

Це освітній проєкт, який пропонує слухачам сотні безкоштовних онлайн-курсів з різних предметів від провідних американських університетів. У разі успішного закінчення студент отримує сертифікат про проходження курсу. Студенти самі обирають час для навчання, переглядають відеолекції, виконують домашні завдання та перевіряють виконані роботи інших студентів. Викладачі встановлюють мінімальну кількість балів, які має

набрати студент, тому багато слухачів «відсіюються» під час навчання. Найкоротші курси – три тижні, найпоширеніші – шеститижневі, однак є й такі, які тривають 10 та більше тижнів.

«EdEra»

«EdEra» («Education Era») – освітній проєкт, завданням якого є зробити навчання в Україні якісним та доступним. Усі курси тут безкоштовні, але після закінчення кожен охочий може подякувати проєкту. До кожної лекції (коротких відео, запитань і завдань для кращого засвоєння матеріалу) додається супровідний матеріал – конспект із ілюстраціями та поясненнями. Кожного тижня студенти виконують домашнє завдання, в кінці курсу – складають іспит. Навчатися можна в будь-який зручний час, а успішність підтверджується сертифікатом.

ВУМ

ВУМ («Відкритий університет майдану») – дистанційна платформа громадянської освіти, яка пропонує більше ніж 30 онлайн-тем для безкоштовного навчання. Курси сформовано з відеолекцій, практичних завдань та контрольних запитань. Наявність форуму надає можливість спілкуватися з іншими студентами та викладачами. Лекції читають провідні викладачі бізнес-шкіл, громадянського сектору, практики з бізнесу та соціальної сфери, а тому онлайн-курси пов'язані з такими напрямками, як: персональний розвиток, реалізація потенціалу, підприємництво, формування відкритого суспільства в Україні. За умови успішного проходження обраного курсу ви можете завантажити сертифікат.

1.2.3. Методичні рекомендації щодо ефективного використання відкритих онлайн-ресурсів у післядипломній освіті

Людський мозок отримує понад 400 мільярдів байтів інформації щосекунди. І лише 2000 з них свідомо опрацьовуються, оскільки більшість того, з чим ми постійно стикаємося, не може стати стійкими знаннями, не маючи для цього належної мотивації чи певного емоційного значення.

Навчання має прирівнюватися до відносно постійних змін у поведінці та процесах мислення. Інакше кажучи: якщо ви цього не запам'ятаєте, то ви про це не дізнаєтеся і не розвинете належних умінь, ефективно застосовуючи набуті знання і навички.

Ключі до навчання в інтернет-середовищі

Оскільки все більше освітніх закладів у дистанційному навчанні використовують інтернет-середовище, необхідні й нові методи викладання.

• **Лекції повинні тривати 18 хвилин або менше:** розмова впродовж 45 хвилин втомлює студентів і не несе належного навчального ефекту. Більшість такого об'ємного матеріалу не запам'ятовується, а оскільки слухова модальність навчання приводить до найменшої кількості згадувань, це є причиною, чому розмови онлайн завжди тривають 15–20 хвилин.

Підготовка викладача до такої лекції потребує як глибокого продумування її, так і добросовісно виконаних презентацій. Зокрема, варто розбити лекцію на сегменти по 18 хвилин, а то й менші, розробити логічні переходи між ними, підкреслюючи їх значимість та формуючи емоційну привабливість навчального дизайн-середовища для кожного студента. В онлайн-середовищі розробка лекцій, що тривають 18 хвилин, завжди буде складним процесом, адже потрібно збалансувати потребу висвітлювати навчальну інформацію так, аби ефективність її засвоєння давала найбільший результат, що є важливою умовою для досягнення найкращої практики.

• **Створіть умови для осмисленого навчання:** людський мозок має властивість свідомо опрацьовувати значущу інформацію. В іншому разі людина втрачає 400 мільярдів байтів інформації за секунду. Щоб навчання було змістовним, розпочнемо зі студентського опису.

Розглядаємо це як інвестиційний портфель із даними, що стосуються навчання. Викладачу потрібно зібрати таку інформацію, як: особисті цілі, основні цінності та інтереси студентів. Важливо враховувати мотивацію студентів, які навчаються на вашому курсі, а також конкретні навички, які студент хоче і повинен розвивати, разом з його уподобаннями щодо способу навчання, що також має бути доступним у цьому ресурсі.

Використовуючи зібрану інформацію, викладач може легко встановити зв'язок між матеріалами курсу та інтересами й потребами студентів.

В онлайн-середовищі є більше часу та місця для студентів, які здатні внести свій вклад в особистий ресурс. Педагоги можуть зібрати та проаналізувати інформацію, що міститься в учнівських кадастрах, ефективно розробивши навчальний курс так, щоб він став значущим.

• ***Застосовувати різні методи навчання при доставці вмісту:*** кожна людина віддає перевагу певним стилям навчання (методу отримання та запам'ятовування нової інформації), коли мова йде про способи навчання або спілкування. Одні студенти краще зберігають інформацію та виявляють підвищене її розуміння, якщо вона отримується візуально, інші більше довіряють зору чи кінестетичним методам, а деякі – слуховим.

У онлайн-спілкуванні адаптація до бажаного способу приймача сприяє його ефективності. У середовищі навчання в інтернеті необхідна адаптація подання вмісту для різних навчальних способів студентів (у віртуальній аудиторії чи групі), що приводить до кращого запам'ятовування інформації.

Звичайно, інформація про методи навчання студентів повинна бути легкодоступною. Для цього викладачеві потрібно визначити освітній рівень студентів, попередньо оцінивши їхні навчальні дописи та, зробивши лінгвістичний аналіз текстів, провести психометричне оцінювання. Саме тому актуальним є впровадження мовно-інформаційних методів діагностування навчальних досягнень студентів. До них належать методи і засоби автоматизованого контролю знань, здатних обробляти й оцінювати відповіді, подані в *довільній формі*. І провести цей аналіз набагато простіше в інтернет-середовищі, оскільки кожен студент надає викладачеві більше письмових матеріалів, аніж у звичайній аудиторії, де доступна здебільшого слухова інформація.

Після того як буде проаналізовано спосіб навчання студентів, варто розробити лекції та заходи так, щоб вони відображали вивчення матеріалу різними способами. Наприклад, якщо в групі працюють студенти зі сприйняттям візуальної інформації, то широке використання візуальних інструментів значно полегшить залучення до навчання.

• ***Розробляйте заохочувальні заходи:*** адаптація занять в аудиторіях до навчального середовища в інтернеті вимагає певної творчості та розуміння використовуваних інструментів для створення: інтерактивних вправ, тестів, ігор, кросвордів; смарт-комплексів навчальних дисциплін; інтерактивних книг (посібників) для комп'ютерів, планшетів, смартфонів; динамічних презентацій; дощок з наліпками тощо.

Наприклад, одна з дій, що завжди є зручною для оцінювання розуміння студентами матеріалу, – це попросити їх критично застосувати

для виступу перед навчальною групою. Це можна зробити, попросивши кількох студентів відобразити їхнє бачення розроблення навчального проекту на віртуальній дошці, щоб усі інші бачили його на ній. Запросити до участі учасників із різними точками зору. Це відобразить їхню діяльність у дивергентному мисленні. Цю ідею ми використовуємо в середовищі творчої самореалізації смарт-комплексу навчальної дисципліни (рис. 1).

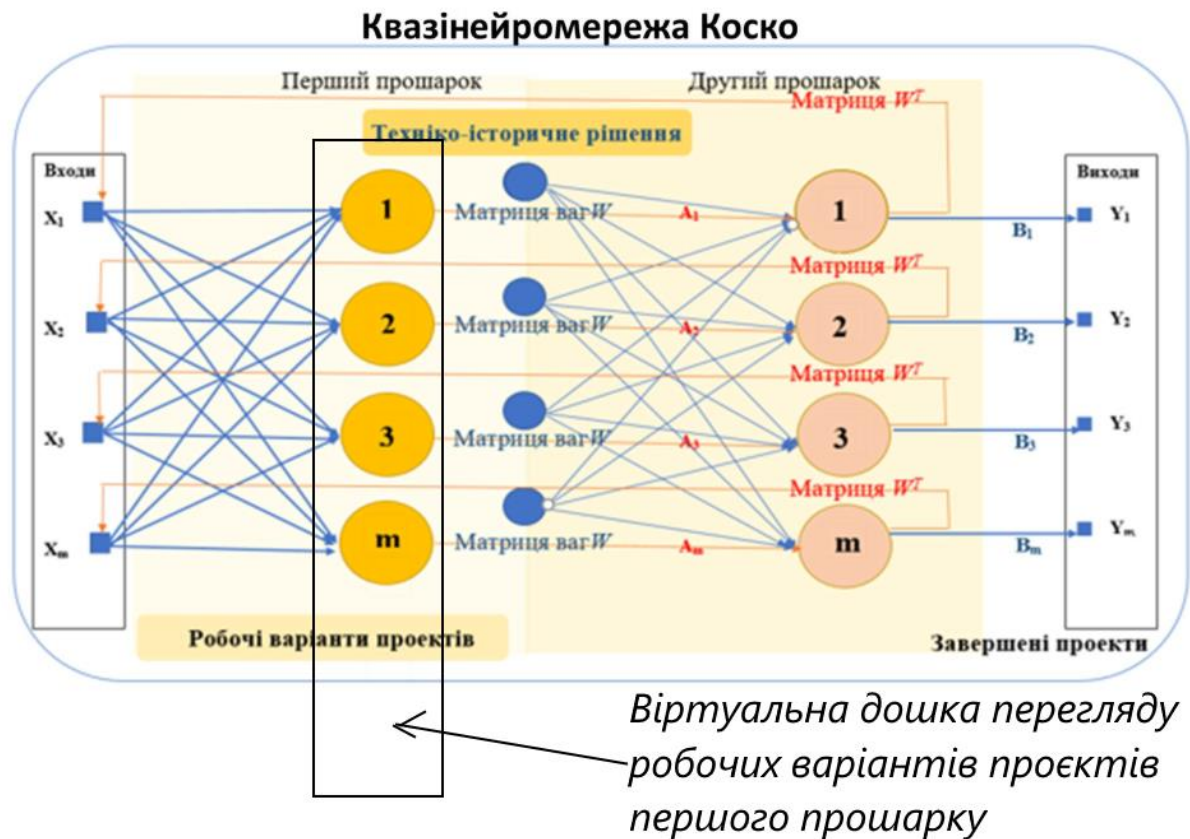


Рисунок 1. Задіювання віртуальної дошки у квазінейронній мережі Коско

Така діяльність повинна безпосередньо стосуватися як змісту навчальної дисципліни, так й інтересів студентів, їхньої мотивації до вивчення навчальної дисципліни. Студенти мають сприймати ці заходи як складні, однак необхідні для здобуття нових знань, а не просто як чергову тренувальну вправу.

У кінці заняття викладачеві доцільно синтезувати всі ідеї (рис. 2) в реальну педагогічно обґрунтовану форму, що ілюструє конвергентне мислення – лінійне мислення, яке ґрунтується на поетапному виконанні завдання й дотриманні алгоритмів.

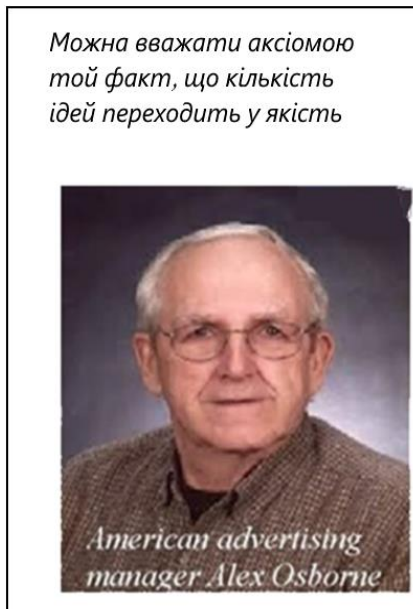


Рисунок 2. Аксіома смарт-комплексу навчальної дисципліни

• **Ефективне використання методу Сократа** (рис. 3): використання цікавих запитань покращує навчання та робить його значно ефективнішим. В онлайновому середовищі це можна зробити за допомогою форумів для обговорення, в яких кожен студент може взяти участь. Використаємо приклад спілкування для теми навчальної дисципліни. Інтернет-середовище є найкращим для практичного застосування ефективних методів Сократа, оскільки саме в ньому зручно використовувати дискусійний форум.

Метод Сократа

Суть методу полягає в тому, що під час пошуку розв'язків проблеми використовують перелік спеціально підготовлених запитань. Винахідник дає відповіді на запитання, на основі цього аналізує проблему (умову задачі) і таким чином наближається до її розв'язку.

Список контрольних запитань

- Питання 1.
- Питання 2.
- Питання 3.
- Питання 4.
- Питання 5.
- Питання 6.
- Питання 7.
- Питання 8.
- Питання 9.
- Питання

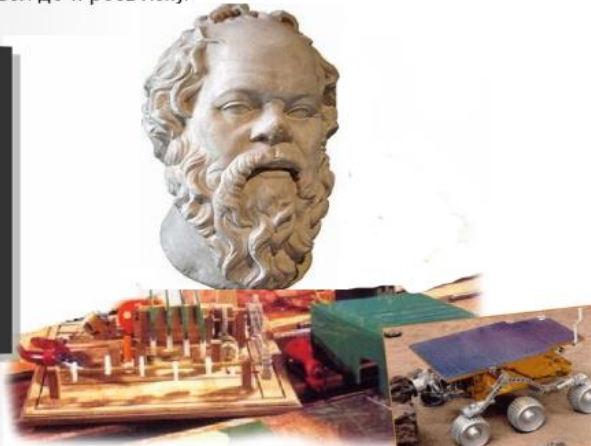


Рисунок 3. Метод Сократа

Поради щодо використання методу Сократа

1. Встановіть розмовні вказівки:

– Запам'ятайте імена студентів і нехай вони вивчать імена один одного.

– Поясніть, що участь вимагає слухання й активного залучення, і що недостатньо просто вставити один коментар на занятті, а потім мовчати решту дня.

– Підкресліть, що студенти повинні зосереджувати свої коментарі на концепціях чи принципах, а не на розповідях від першої особи.

2. Ставте запитання і спокійно мовчіть. Мовчання продуктивне. Будьте готові зачекати, поки студенти відреагують. Немає необхідності заповнювати розмовну пустоту; тиша створює корисну напругу. Скористайтеся правилом «десятисекундного очікування», перш ніж намагатися переформулювати свої запитання!

3. Знайдіть способи заподіяння «продуктивного дискомфорту» в малих групах, щоб студенти могли поспілкуватися онлайн.

4. Перш за все використовуйте подальші запитання! Запропонуйте студентам відповідати за себе, а не просто читати довідковий матеріал.

5. Завжди бути відкритим для вивчення чогось нового. Будьте готові сказати: «Я не знаю відповіді на це питання».

6. Вітаємо несподівану ідею, яка подає новий погляд на тему, але відмовляйтеся від несумісних ідей.

7. Лаконічність та короткі втручання педагогічного працівника дуже вітаються. Однак не допускайте ні довгих виступів, ні тривалих лекцій.

8. Знайдіть у спілкуванні простір, що заохочує до взаємодії.

9. Використовуйте невеликі групи.

Теоретичні основи цих передових практик беруть початок із педагогічної психології, конструктивізму та андрагогіки (освіти дорослих).

Складність створення привабливого навчального середовища в інтернеті полягає в системності онлайн-навчання. Найкращі практики працюють узгоджено між собою, як музиканти оркестру.

Саме тут установи та навчальні організації можуть створювати системи, що забезпечують умови для розвитку таких навичок та програм у рамках навчання. Системна думка при розробці бажаного освітнього

середовища в інтернеті для досягнення значних наслідків у навчанні має вирішальне значення під час та й після пандемії.

Не секрет, що ефективні педагоги мають першочергове значення для ефективного навчання в класі: є роль інноваційного викладача, а в разі онлайн-навчання принципи та методи навчання, які вони використовують, мають дуже важливе значення.

Із досвіду ідеальним співвідношенням матеріалу в курсі є таке:

- 34 % спілкування педагогічного працівника зі студентами;
- 33 % спілкування студентів один з одним;
- 33 % роботи студентів з ресурсами.

Розглянемо десять найкращих практик ефективної роботи педагогічного працівника в інтернеті.

1. Будьте присутні.

Звичайно, ви не можете бути фізично присутнім у класі, але є багато способів проявити себе в цифровій сфері. Досягнення цього в інтернеті означає використання цілого ряду різних методів спілкування та забезпечення необхідності щоденної або щогодинної реєстрації на них. Дошки обговорень, електронні листи, оголошення та форуми – це лише деякі зі способів бути присутніми щодня у своєму інтернет-класі. Коли курс розпочнеться, визначте чітку інформацію для студентів щодо того, коли ви будете присутні.

2. Установіть очікування.

Оскільки в інтернет-середовищі допускаються вільні форми, педагогічному працівникові доведеться надати студентам чіткий набір очікувань, перш ніж вони почнуть навчання. Ці очікування повинні включати все, від того, що вони можуть очікувати від свого викладача, а також те, що від них буде потрібно за вимогами навчальної програми. Очікування можуть окреслювати терміни виконання оцінок, частоту спілкування, обсяг участі в інтернеті від них та мотивацію опанування курсу впродовж року.

3. Пропонуйте студентам виконувати прикладні завдання.

Метою навчання є залучення осмисленої роботи учнів над матеріалом. Професор психології Білл Пельц обговорив у своєму звіті «Принципи ефективної педагогіки в інтернеті», що чим більше часу студенти опрацьовують навчальний матеріал, тим більше вони дізнаються.

Щоб дати вашим студентам велику можливість взаємодіяти з інформаційними джерелами та один з одним, ви можете попросити їх знайти й обговорити ресурси, оцінити власні завдання та провести дискусії під керівництвом студентів на онлайн-форумах.

4. Виховуйте підтримуючу інтернет-спільноту.

Оскільки цей інтернетний простір є навчальним класом, важливо створити для них умови ефективного використання з порадами та рекомендаціями викладача. Важливо використовувати різноманітні форми діалогу для створення ефекту його віртуальної присутності.

Заохочуйте студентів використовувати загальний форум для обговорення, однак створіть і невеликі групи в класі, щоб вони могли організовувати зворотний зв'язок й одержували підтримку своїх одногрупників.

5. Подумайте, перш ніж писати.

Це ще один важливий принцип, якого слід дотримуватися педагогічному колективу, і він має бути прийнятим усіма студентами із самого початку навчання. Оскільки добре відомо, що письмовий текст можна залишити відкритим для інтерпретації або неправильного тлумачення, надзвичайно важливо створити добре продумані відповіді та дописи для інших.

При розробці відповідей на завдання важливо дотримуватися простих, зрозумілих та ввічливих форм. Ці відповіді – це все, що ваші студенти надсилають у зворотному зв'язку. Тому потрібно не залишати відкритих форм для інтерпретації.

6. Попросіть відгук.

Орієнтовно на другому чи третьому тижні навчання викладач пропонує студентам відверто проінформувати про стан навчальної роботи. Цей відгук має охоплювати все – від змісту до методів навчання – й сягати будь-яких областей, що потребують удосконалення. Найкращий спосіб досягти цього – офіційний стиль, тому варто розміщувати інформацію на віртуальній дошці оголошень і реагувати на повідомлення студентів.

7. Удосконалювати особисті стосунки з кожним студентом.

Отримувати інформацію від кожного студента так само важливо, як і в процесі групового спілкування. Студенти, які навчаються в інтернеті, іноді можуть відчувати себе самотніми в цифровому класі, тому педагогічному

працівникові потрібно заспілкуватися з ним, запропонувати виконати цікаве дослідження, здійснити в мережі пошук інформації за програмою курсу. Використовуйте поєднання різних методів спілкування, включаючи персоналізовані відповіді на дописи їхніх форумів й електронні листи, адресовані лише одному студенту. На початку курсу ви повинні визначити найкращі методи спілкування, але ніколи не повідомляйте студентам особисту адресу електронної пошти чи контактні дані.

8. Використовуйте групові та індивідуальні проєкти.

Раціональне поєднання групових та індивідуальних проєктів – найкращий спосіб забезпечити успіх у навчанні в інтернеті. Надання студентам такої різноманітності стилів навчання покращить їхні можливості та навчить важливості як групової роботи, так й індивідуальних досягнень.

9. Використовуйте доступні ресурси.

Оскільки студенти вже будуть працювати на своїх комп'ютерах і використовувати інтернет для входу на навчальний портал, то в їхньому розпорядженні будуть найкращі ресурси. Використовуючи асортимент відповідних і легкодоступних ресурсів, таких як цифрові публікації, сайти новин та інтернет-відео, студенти будуть набагато зацікавленішими, аніж якби їм потрібно було звертатися до застарілого підручника. Там, де це можливо, мобільний вміст ідеально підходить, тому не забувайте включати все важливе, що можна отримати на своєму смартфоні чи мобільному пристрої.

10. Займіться завершальною діяльністю.

Нарешті, для успішного завершення курсу найкращим способом є кінцевий підсумок або оцінка, що сприятиме обміркуванню всього, про що студенти дізналися.

Включення цих принципів в онлайн-методи викладання не лише забезпечить підтримку навчальної роботи студентів, але, врешті, також полегшить роботу викладача, оскільки навчання в інтернеті все ще перебуває на початковій стадії, порівняно з іншими методами навчання, і найефективніші з них будуть й надалі поширюватися й адаптовуватися до нового світу цифрових класів.

Для підвищення ефективності онлайн-навчання викладачам доцільно розглядати викладання як творчий процес, а дизайн курсу подавати як

форму мистецтва. Варто також час від часу переробляти тексти своїх онлайн-курсів, усвідомлювати доцільність використання матеріалів, написаних іншими, та адаптовувати їх до своїх курсів, адже творча можливість вільно спиратися на роботу інших педагогічних працівників може змінити ландшафт професійної освіти, що передує раннім стадіям можливостей відкритої освіти.

Ефективне навчання передбачає виявлення потреб студентів, створення правильного балансу змісту та процесу, аж до забезпечення посилення тренінгу після семінару чи лекції.

Пропонуємо п'ять простих стратегій для поліпшення впливу тренувань в онлайн-режимі.

1. Визначте навички, необхідні студентам для навчання, уточніть прогалини в їхніх знаннях і те, що їм потрібно знати, та зосередьте навчання на усуненні тих прогалин. Завжди починайте з робочих завдань і працюйте в зворотному напрямі, щоб переконатися, що навчання спрямоване на вдосконалення необхідних робочих навичок. Робіть оцінки потреб у навчанні, що зосереджуються на робочих завданнях, а не запитуєте студентів, чого вони хочуть. Останнє, як правило, вводить у невизначеність.

2. Пропонуйте завдання для вироблення студентами навичок, необхідних для виконання навчальних проєктів. Зважте, що вироблення навичок задовго до їх застосування буде неефективним.

3. Сплануйте свою роботу так, щоб провести наступні міні-сесії через місяць-два після тренінгу: тоді учасники зможуть взаємодіяти та розповісти про свій досвід вирішення проблеми. Навіть годинна сесія при такій постановці може бути надзвичайно ефективною.

4. Візьміть за правило відвідувати лекції, практичні роботи, семінари своїх колег, діліться досвідом проведення тренінгів.

5. Заохочуйте та / або домовляйтесь про те, щоб студенти навчали чи передавали онлайн те, про що вони дізналися на заняттях. Це дуже ефективний спосіб навчання, тому що учасники заздалегідь знають, що вони навчатимуть інших, або навіть звітуватимуть перед своїми однолітками. Вони, як правило, навчаються ефективніше і передають те, чого навчилися, і це – дійовий спосіб посилення навчання.

РОЗДІЛ II
ДИДАКТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ
І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ: ЗМІСТ І РАЦІОНАЛЬНІСТЬ

2.1. Використання хмарних технологій у професійній діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників

Актуальність використання мережевих технологій у професійній діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників зумовлена стрімким розвитком сучасного суспільства у напрямі інформатизації. Поширеними стали онлайн-заняття з різних дисциплін, використання відео- й аудіовмісту тощо як інноваційного засобу освіти дорослих.

Поява платформ навчання на основі хмарних обчислень, використання сервісів адаптивних інформаційно-комунікаційних мереж, засобів віртуального і мобільного навчання є певним кроком на шляху вирішення проблем доступності та якості навчання. Хмарні сервіси розширюють межі доступу до якісних електронних ресурсів, які характеризуються адаптивністю, мобільністю, інтерактивністю, вільним доступом до документів, уніфікованою інфраструктурою, універсальним підходом до роботи.

Тому реалізація принципів якості й доступності освіти для дорослих є основним завданням формування і розвитку мережевих технологій. Мережеві технології передбачають використання глобальних і локальних комп'ютерних мереж з метою забезпечення інформаційними освітніми ресурсами.

Існують різні хмарні сховища даних. Найбільш популярними є «DropBox», «GoogleDrive», «Mega», «OneDrive» та ін. Усі вони виконують функцію збереження даних. Проте кожне з них має свої особливості, описані нижче.

«*Dropbox*» – це робочий простір, спрямований на збір даних робочої групи користувача, забезпечуючи при цьому можливість користуватися найбільш потрібними інструментами. Завдяки персоналізованим

рекомендаціям файли і папки відображаються тоді, коли необхідні користувачу. Таким чином, економиться час на пошук. Окрім цього, є можливість координувати роботу з учасниками своєї групи і просувати проекти за допомогою інструментів, які постійно використовуються.

«Dropbox» сприяє упорядкуванню даних шляхом аналізу дій користувача, що забезпечує швидкий доступ до найбільш важливих даних та забезпечує їх систематизацію і синхронізацію роботи з іншими учасниками робочої групи. Систематизація передбачає збереження файлів, усього, що є у хмарі, документів «Dropbox Paper» і ярликів в одному місці для систематизації і підвищення ефективності роботи.

Доступ до збережених в одному місці файлів може здійснюватися з комп'ютера, телефона чи планшета. Усі зміни, які вносяться, синхронізуються через акаунт користувача.

Можна створювати і редагувати файли, у тому числі все, що є у хмарному середовищі, й файли «Microsoft Office», прямо через «Dropbox» для економії часу, що витрачається на переключення між додатками або пошук файлів.

Робота на комп'ютері буде більш ефективною, оскільки нова програма для нього з системою підказок по роботі з даними забезпечує можливість зручної роботи із вмістом, інструментами і «Dropbox Spaces» в єдиному організованому місці.

Робота без перешкод полягає у можливості визначати черговість завдань і економити час завдяки індивідуальним підказкам по роботі з даними, які формуються виходячи з інформації про дії користувача, і в «Dropbox», дозволяє скоротити час на пошук і не відволікатися від основної роботи.

«Dropbox» дозволяє ефективно планувати наради завдяки вбудованому календарю, який пропонує її зміст, найбільш доречні шаблони для приміток і файли з даними, котрі можуть знадобитися на ній.

Помічені зірочкою папки дозволяють швидко знайти найбільш часто використовувані та працювати з ними на комп'ютері, мобільному пристрої або через сайт *dropbox.com*.

Є змога бути завжди в курсі завдяки повідомленням про зміни та створенню нових завдань в описах, стежити за останніми подіями через спеціальне вікно поруч з робочою сторінкою.

Можливість підключення інструментів до «Dropbox» дозволяє не витрачати час на пошук і перехід до додатків при роботі з використанням

вбудованих інструментів, включаючи *Slack*, *Zoom*, *HelloSign* та інші інтегровані функції.

У «Dropbox Paper» всі учасники можуть об'єднуватися на одній сторінці. Цей інтелектуальний інструмент для колективної роботи з документами дозволяє швидко створювати робочі документи й керувати проектами з використанням графіків роботи, списків завдань і таблиць.

Зручне управління робочою групою забезпечують нові функції адміністрування в «Dropbox». Це зручний спосіб упорядкування робочою групою. Також він забезпечує захист, дотримуючись вимог законодавства щодо зберігання даних і можливість оперативного контролю колективної роботи.

«*Google Drive*» – це сервіс збереження, редагування та синхронізації файлів, розроблений компанією «Гугл». Його функції включають збереження файлів в інтернеті, загальний доступ до них і спільне редагування.

У «Google Drive» можна зберігати файли будь-якого формату (фотографії, малюнки, аудіозаписи, відеоролики та інші). У кожному обліковому записі гугла безкоштовно доступно 15 ГБ. До складу «Google Drive» входять гугл-документи, таблиці та презентації. Це безкоштовний пакет офісних веб-додатків, інтегрований з гугл-дискком.

Набір офісних додатків дозволяє створювати і редагувати документи онлайн, спільно працювати з іншими користувачами в режимі реального часу над текстовими документами, електронними таблицями, презентаціями, кресленнями, веб-формами та іншими файлами. Завдяки спільному доступу до файлів і папок інші користувачі можуть переглядати, редагувати і завантажувати свої файли. Для цього достатньо відправити їм запрошення. Загальнодоступні документи на диску індексуються пошуковими системами. Усі три сервіси доступні у вигляді веб-додатків, додатків хром із підтримкою офлайн-режиму, а також мобільних додатків для «Android» та iOS, підтримують формати «Microsoft Office». Крім цих редакторів, до пакета входять: гугл-Форми, Малюнки, Зведені таблиці.

Форми і Зведені таблиці доступні тільки у вигляді веб-додатків, а Малюнки – ще й як додаток хром. Гугл-Документи повністю інтегровані з «Google Drive», на якому зберігаються всі створювані в редакторах файли.

Гугл-Документи створені на основі двох продуктів: «Writely» і гугл-Таблиць. «Writely» – це текстовий процесор компанії «Upstartle», запущений у серпні 2005 року. Гугл-Таблиці додано 6 червня 2006 року, редактор презентацій – 2007 року після придбання. Бета-версія гугл-Документів стала доступна користувачам «Google Apps» у 2007 році. Того ж року випущено фінальну версію.

Гугл-Документи офіційно підтримують браузері *Firefox*, *Internet Explorer* (9 версія і пізніші), *Safari* і *Chrome*, а також операційні системи *Microsoft Windows*, *Apple MacOS*, *Linux* і *Chrome OS*.

Файли на Диску можна відкривати зі смартфона, планшета чи комп'ютера.

Файлообмінник Кіма Доткома «**Mega**» відкрито 19 січня 2013 року. Mega шифрує весь вміст у браузері за допомогою алгоритму AES (Advanced Encryption Standard), також відомий як Rijndael – симетричний алгоритм блочного шифрування (розмір блоку 128 біт, ключ 128/192/256 біт), прийнятий як стандарт шифрування урядом США за результатами конкурсу AES. Користувачі можуть передавати один одному файли в зашифрованому вигляді, зберігаючи при цьому всі дані в «хмарі». Ключі доступу до файлів не публікуються у відкритому доступі, а поширюються за схемою *Friend-to-Friend*, тобто між користувачами, які довіряють один одному. Станом на липень 2018 року, «Mega» входила в топ-200 найпопулярніших сайтів у світі.

За допомогою файлообмінника «Mega» можна:

- зберігати до 50 ГБ інформації для безкоштовних облікових записів (платне розширення від 200 ГБ до 8 ТБ);
- безкоштовно передавати дані для однієї IP-адреси (до 4 ГБ кожні 6 год);
- шифрувати дані на стороні клієнта за допомогою алгоритму AES тощо.

«**OneDrive**» – інтернет-сховище, за допомогою якого можна:

1. Отримувати доступ до файлів та редагувати їх. Збереження файлів та доступ до них можна здійснювати з різних пристроїв. Зміни, які вносяться в автономному режимі, додаються автоматично під час чергового підключення. З файлами «OneDrive» можна працювати в віндовсі й на комп'ютері «Mac».

2. Надавати спільний доступ як у межах закладу освіти, так і поза ним, що дозволяє обмінюватись файлами і спільно працювати над документами з різними користувачами в організації та за її межами.

3. Спільно працювати в документах «Office» у режимі реального часу;

4. За допомогою штучного інтелекту «Microsoft Graph» можна швидко знаходити важливі файли, фотографії і документи з персоналізованих результатів пошуку.

5. Забезпечити захист файлів та їх резервну копію за допомогою розширених можливостей шифрування, перевірки відповідності й безпеки.

Кожне з вищепредставлених хмарних сховищ можна використовувати в процесі професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Нами запропоновано методичні рекомендації щодо розвитку та вдосконалення навичок роботи з хмарними технологіями. Зокрема, описано технологію навчання педагогічних і науково-педагогічних працівників роботі у хмарному сервісі «OneDrive».

Технологія роботи у хмарному сервісі «OneDrive»

Технологію навчання в цьому сервісі представлено на «Windows 10» для освітніх закладів.

ТНПП передбачає:

- засвоєння основних понять, які використовуються в цьому сервісі;
- налагодження спільної праці, створення структури папок, вивчення особливостей надання спільного доступу, формування банку навчальних матеріалів, видалення та відновлення папок і матеріалів;

- вивчення особливостей роботи з документами в текстовому редакторі «Word Online», особливостей спільної роботи з онлайн-документами, кооперацію та співпрацю під час розробки документів, видалення та відновлення документів;

- вивчення особливостей роботи з редактором презентацій «PowerPoint Online»; організацію та розроблення навчальних проєктів, видалення та відновлення презентацій;

- вивчення особливості й роботу з електронним записником «OneNote»; надання спільного доступу, видалення та відновлення електронних записників.

«Microsoft OneDrive» є файлом-хостингом, що базується у хмароорієнтованому середовищі. Інтернет-сервіс зберігання файлів з функціями файлообміну створено у серпні 2007 р. і координується компанією «Майкрософт». Він є складовою хмароорієнтованого сервісу (онлайн-послуг) *Office365*.

Сервіс «OneDrive» дозволяє зберігати до 25 ГБ різноманітних документів користувачів, представлених за допомогою стандартних програм *Office (Word, Excel, PowerPoint, Excel-forms, OneNote)*. Для всіх папок і файлів передбачено можливість визначення рівня доступу – від персонального до публічного.

Зауважимо, що «OneDrive» підтримує функцію пошуку файлів у форматах *doc, docx, ppt, pptx, xls i xlsx*, однак не підтримує у *pdf*.

До сховища можна завантажити папку одним архівом, розмір якого не перевищує 4 ГБ.

С. Литвинова [24, с. 106] визначає такі основні види роботи з сервісом «OneDrive»:

- доступ до сховища його файлів;
- завантаження документів до сховища з комп'ютера або флеш-носія;
- створення файлів і папок у сховищі «OneDrive» онлайн;
- забезпечення чи обмеження доступу до файлів і папок «OneDrive»;
- надання доступу до файла конкретному користувачеві та оповіщення його про отримання такого доступу.

Основні види роботи з файлами в «OneDrive»:

- змінити назву;
- редагувати онлайн;
- забирати на редагування (при цьому обмежується доступ до документа, інші користувачі не зможуть з ним працювати);
- переглядати попередні версії файлів;
- завантажувати копію;
- стежити за внесеними змінами в документ іншими колегами тощо.

Зазначимо, що на «Windows 10» додаток «OneDrive» уже встановлено. На рис. 4 зображено логотип сховища «OneDrive».



Рисунок 4. Логотип сховища «OneDrive»

Для того, щоб розпочати роботу в «OneDrive», треба його налаштувати:

1. Увійти до сховища. Для цього на панелі швидкого доступу зліва достатньо натиснути відповідну іконку. У результаті цих дій відкриється вікно для налаштування. Далі необхідно у відповідному рядку ввести адресу своєї електронної пошти і натиснути «Вхід» (*це можливо зробити за умови вже існуючої реєстрації у «Microsoft»*). (Див. рис. 5.)

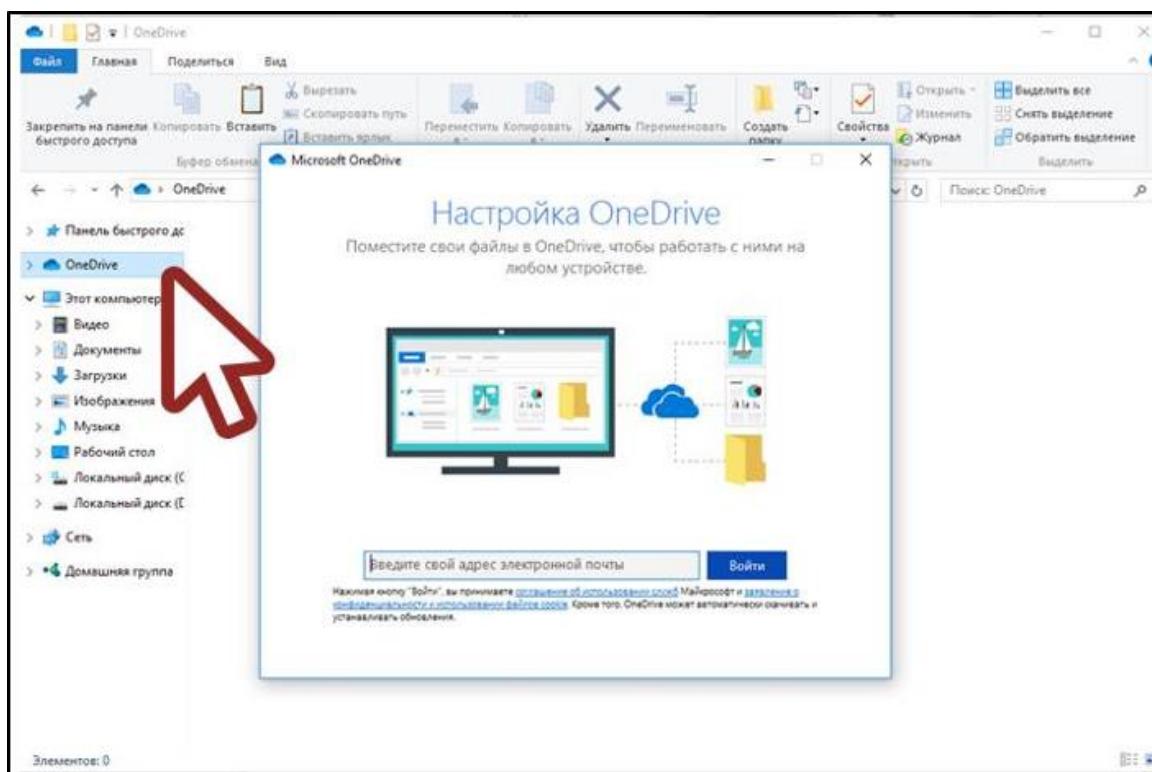


Рисунок 5. Вхід до сховища «OneDrive» на панелі швидкого доступу

У відкритому вікні необхідно ввести пароль і натиснути кнопку «Вхід» (див. рис. 6).

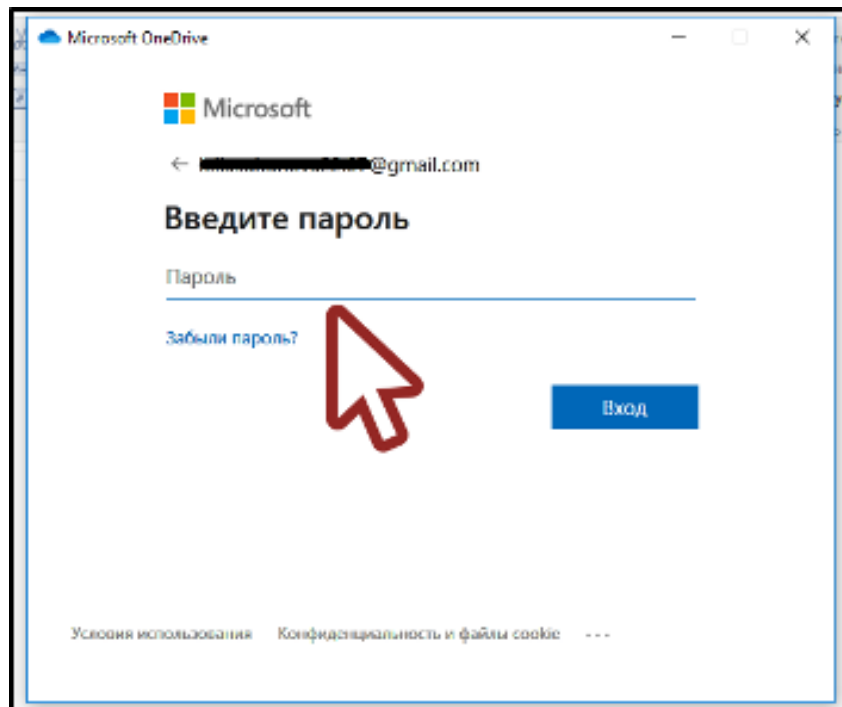


Рисунок 6. Уведення пароля «Microsoft» для входу до сховища «OneDrive»

2. Дотримуючись інструкцій, виконати всі дії – ознайомитись із вмістом папки «OneDrive». Папка дозволяє додавати файли в свою папку для того, щоб отримати до них доступ з інших пристроїв, але як і раніше зберігати їх на цьому комп'ютері. Далі є можливість надати спільний доступ до своїх файлів, щоб інші люди могли їх переглядати або змінювати. Окрім цього, можете працювати з папками, якими поділилися з Вами. Для того, щоб додати елементи, необхідно перетягнути їх у папку «OneDrive». Можна також завантажити мобільний застосунок. Це уможливить використання «OneDrive» на телефоні або планшеті для роботи з файлами, наприклад, у дорозі. Ця опція доступна для *iOS*, *Android* *Windows Phone*.

Після виконання усіх інструкцій можна розпочинати роботу з документами.

На рис. 7 зображено вікно з відкритим сховищем «OneDrive». На панелі інструментів можна побачити різні варіанти дій у відкритому сховищі: створити папку прямо в ньому, вставити папку з документами або окремі файли, створені раніше на персональному комп'ютері.

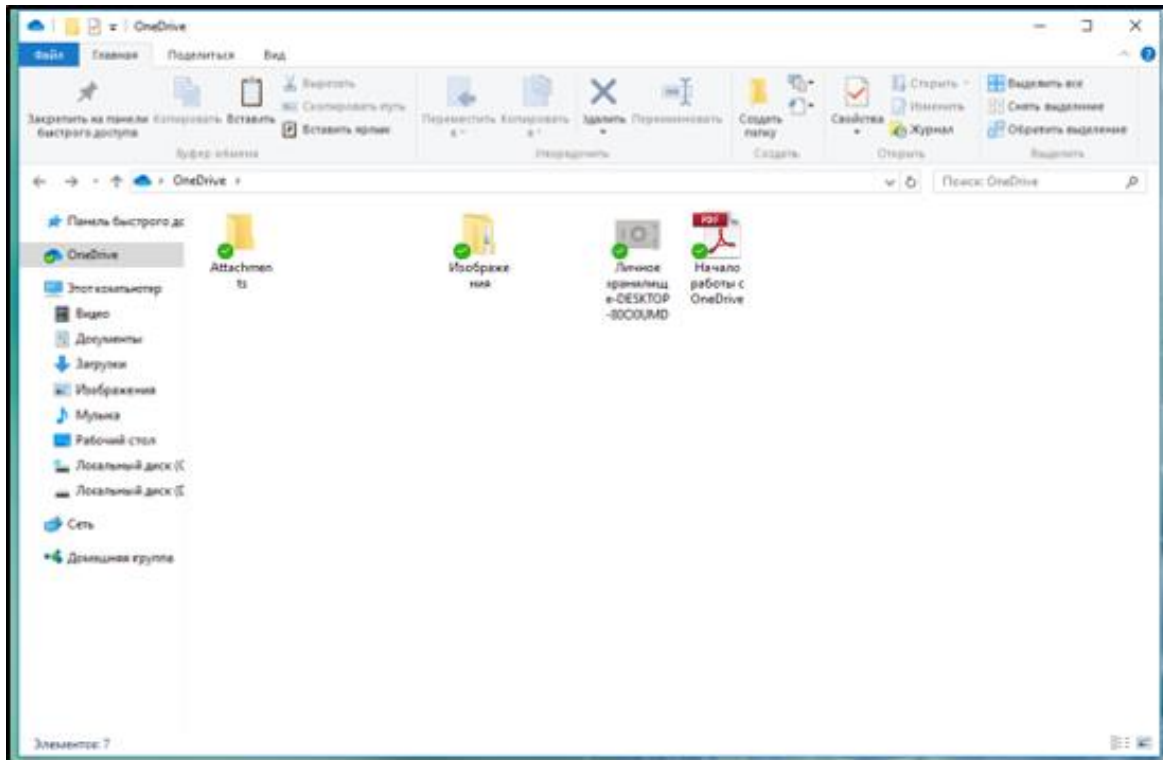


Рисунок 7. Вигляд вікна з відкритим сховищем «OneDrive»

Для того, щоб створити нову папку, необхідно натиснути на іконку «Створити папку» та назвати її.

Одразу можна надати спільний доступ до файлів, які будуть у цій папці. Для цього треба натиснути на іконку документа правою клавішею миші й вибрати команду «Поділитися», відкрити вкладку «Спільний доступ», увести у відповідному полі електронну адресу особи, якій надається спільний доступ до цієї папки (*або скопіювати посилання і надіслати всім, кому треба надати спільний доступ*), і натиснути клавішу «Надіслати».

Також можна вибрати файл і натиснути на панелі інструментів кнопку «Поділитися». Далі вибрати користувача, якому потрібно надати спільний доступ шляхом введення його електронної пошти. При цьому можна додати повідомлення (але не обов'язково) і натиснути кнопку «Надіслати».

Зазначимо, що надаючи спільний доступ, можна задати параметри посиланьобто дозволити редагувати спільні документи, задати строк дії, а також пароль (див. рис. 8).

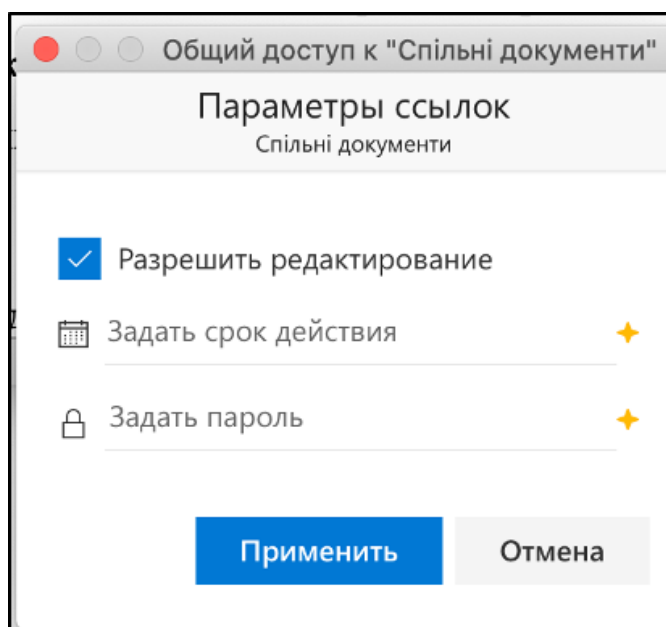


Рисунок 8. Параметры посилань

Тепер з файлами можна працювати спільно. При відкритті файлу, справа, у параметрах спільного доступу буде інформація про файл і користувачів. Біля кожного користувача написано його статус («Власник», «Може вносити зміни»).

2.2. Дидактичний супровід відкритої освіти: суть, функції, форми, методи

Активне впровадження відкритої освіти в постіндустріальному середовищі стає все більш актуальним.

Під *відкритою освітою* в сучасній педагогічній науці здебільшого розуміється та, яка здобувається за умов вільної реалізації індивідуальних потреб усіх суб'єктів освітнього процесу. М. Лещенко та А. Яцишин наголошують на тому, що в основі концепції відкритої освіти лежить філософія екзистенціалізму, тобто сприйняття дійсності через індивідуальність, широку варіативність вибору методів навчання, сприйняття складнощів освітнього процесу як джерела нових можливостей [22].

Виходячи з цього, під *дидактичним супроводом відкритої освіти* слід розуміти сукупність тих методик, форм і засобів навчання, які дозволяють повністю реалізувати основні освітні завдання.

До основних завдань відкритої освітньої системи можна віднести:

- максимальну індивідуалізацію можливостей і потреб тих, хто навчається;
- збагачення дидактичних набутків існуючих педагогічних систем та підсилення їхніх дидактичних характеристик;
- забезпечення виваженого з педагогічної точки зору використання інформаційних ресурсів;
- розширення можливостей для вільної освітньої комунікації;
- надання можливості самостійно здобувати потрібний обсяг знань, використовуючи ІКТ та єдиний інформаційний простір тощо.

Застосовуються комп'ютерні навчальні програми різного призначення, проводиться адресне постачання та обмін електронними інформаційними ресурсами, забезпечується дистанційне спілкування учасників навчального процесу й організаторів освіти та ін. [3].

Основною функцією відкритої освіти можна вважати підготовку тих, хто навчається, до повноцінної та ефективної участі в соціальних і професійних сферах життя відповідно до вимог інформаційного суспільства [36]. Відкритість освіти не лише забезпечує доступ до цифрового вмісту, а й удосконалює систему управління освітою та контролю її якості.

Суттєво спрощується забезпечення середньої і вищої освіти якісною відповідною навчально-методичною базою, ресурсами відкритої освіти. Стає набагато простішим удосконалення методичного складника обміну цифровим вмістом та освітнього процесу на базі застосування інформаційно-комунікаційних технологій у цілому. Уможлиблюється використання сучасних інструментів моніторингу навчальних досягнень та освітньої діяльності із залученням технологій обміну освітнім вмістом, забезпечується істотно вищий рівень прозорості системи освіти [18].

Серед основних характеристик відкритої освіти виділяють: доступність, гнучкість, паралельність, модульність, економічність, інтернаціональність і координованість [18].

Науковцями Г. Мільчевською і Ю. Шевченком виокремлено як форму дидактичного супроводу відкритої освіти тьюторський супровід. Передусім передбачається організація роботи з особистим інтересом (потребою) того, хто навчається, і спрямуванням індивідуального інтересу підопічного в ініціювання конкретної освітньої діяльності. При цьому

використовуються технології проєктування, дебати, творчі майстерні, дослідницькі методи, портфоліо, освітній туризм, кейс-навчання, технології відкритого простору (ТОП), соціокультурні ігри, робінзонада. Для відкритої освіти дієві методи педагогічної психології: питально-відповідні, рефлексивні сесії, активне слухання та ін. [27].

Прикладами ефективного дидактичного супроводу відкритої освіти в Україні, які показали високу результативність у середній та вищій школах, є платформа MOODLE, різноманітні симулятори (зокрема, перша вітчизняна бізнес-симуляція ViAL+, адаптована під особливості української економіки), сучасна система керування освітнім процесом та оцінювання якості освіти AREMA.

Система MOODLE (Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment) є модульно-об'єктним динамічним навчальним середовищем, створеним для розвитку соціальної освіти. Вона являє собою сукупність програмного забезпечення, на базі якого створюються навчальні курси та освітні веб-сайти. Популярність MOODLE в закладах вищої освіти пояснюється передусім можливістю створення на її основі мультимодального інтерактивного освітнього інформаційного середовища. Це середовище виконує одразу декілька освітніх функцій, підтримує сучасні стандарти електронного мережевого навчання, дозволяє постійно оновлювати й поповнювати навчальний матеріал.

Основним засобом MOODLE, за допомогою якого вивчається певна дисципліна, є дистанційний електронний курс, у межах якого відбувається представлення навчального матеріалу, організація процесу навчання, моніторинг і контроль навчальних досягнень [5].

Серед основних переваг MOODLE як засобу дидактичного супроводу відкритої освіти можна виділити:

- самостійне планування пізнавальної діяльності;
- складання календаря подій процесу навчання;
- розроблення формалізованих алгоритмів діяльності викладача у навчальному процесі, що забезпечує високу міру інтерактивності й досягнення необхідного рівня якості знань, умінь;
- залучення будь-якої кількості учасників навчального процесу з подальшим легким поділом їх на навчальні групи;

– інтерактивний контроль набутих знань і навичок за допомогою функції форуму;

– широкі можливості для виконання індивідуальних науково-дослідних завдань тощо [30].

MOODLE є дієвим інструментом для діагностики й удосконалення загальних, спеціальних і предметних компетентностей усіх учасників освітнього процесу. Наприклад, К. Колос пропонує використовувати цю платформу для розвитку предметних компетентностей учителів інформатики в умовах дистанційної післядипломної освіти [16]. О. Павленко та С. Шаров вважають MOODLE ефективним для підготовки студентів філологічних факультетів [37].

Система LSM MOODLE, як зазначає Н. Болюбаш, дозволяє проводити повноцінне педагогічне тестування. Інтерактивний елемент «Тест» містить діапазон засобів для урізноманітнення методик відбору знань та способів діяльності, коректного нарахування балів під час оцінювання й контролю. Порівняно з більшістю традиційних засобів контролю точніше діагностуються різні рівні засвоєння знань, сформованості вмінь, навичок та особистісних якостей, які лежать в основі компетентності майбутнього фахівця [5].

Окрему увагу слід приділити можливостям самостійного навчання в MOODLE, серед яких виділяють (Е. Железнякова та І. Зміївська):

– обговорення в тематичних групах та консультування на консультаційних форумах;

– написання контрольних, курсових та інших індивідуальних робіт, завдань, підготовка рефератів і презентацій;

– колективну роботу на вікі-сторінках;

– модульне й підсумкове тестування з різними видами тестових завдань (закритих, відкритих, на відповідність і вибудовування послідовності) в режимах самоперевірки та іспиту [10].

Як засіб дидактичного супроводу відкритої освіти платформа MOODLE дає широкі можливості для освоєння навчальної інформації і прийняття рішень на її основі. Через самостійну роботу в MOODLE набувається здатність формувати власну думку, виражати й аргументувати її у дискусії. Інструменти комунікації системи надають змогу сприймати альтернативні точки зору, моделювати різноманітні суспільні ситуації,

розвиваючи тим самим соціальні компетентності й набуваючи відповідного досвіду.

Відкрита освіта передбачає розвиток і вдосконалення навичок проектної діяльності, самостійної роботи, мотивує до виконання творчих робіт для досягнення поставленої мети. Інструменти MOODLE повністю до цього придатні. На думку більшості дослідників, ця платформа забезпечує користувачеві створення навчального середовища, що покращується зі збільшенням кількості користувачів, які активно формують і редагують вміст, тим його покращуючи [10].

Відкрита освіта має прикладне спрямування. Освітня діяльність має бути націлена на формування практичних умінь і навичок, необхідних у повсякденному та професійному житті тих, хто навчається. Тому її дидактичний супровід включає в себе використання різноманітних симулятивних технологій, зокрема бізнес-симуляцій, *gamification*, різноманітних тематичних ігор, елементів віртуальної реальності.

Т. Скрипник, І. Петровський та В. Демешко справедливо відзначають, що збереження алгоритмічності дій, типове для традиційної «закритої» освіти, має негативний вплив на формування творчих поглядів, спонтанність висновків і дій у непередбачуваних ситуаціях. Натомість симулятивна технологія з її живим конкурентним середовищем дає можливість побачити результати різних ходів, дій.

Таблиця 1

Класифікація бізнес-симуляцій (за [48])

Типи	Опис альтернатив
Функціональні та цілісні	Розроблені для вивчення вузьких функціональних областей діяльності об'єкта симулювання
Конкурентні або неконкурентні	Наявність чи відсутність взаємозв'язку між рішеннями учасників (людина–людина чи людина–комп'ютер)
Інтерактивні та неінтерактивні	Наявність чи відсутність адміністратора в симуляції
Галузеві та загальні	Спрямовані на моделювання процесів у галузі чи загальносистемних процесів
Командні та галузеві	Участь індивідуальна чи групова
Детерміновані та стохастичні	Прийняття рішення і його результат має ймовірнісний (детермінований) або визначений (стохастичний) характер

Ступінь складності	Ступінь складності економічної моделі або вибір рівня складності участі у симуляції
Період часу моделювання	Тривалість періоду, взятого для моделювання (день, місяць, квартал, рік)

Для навчальних цілей варто створювати комп'ютерні навчально-ділові ігри, що охоплюють різні види творчої діяльності з декількох дисциплін, спеціальностей. Для них характерна інтерактивність і творчий характер діяльності, мислення. Ці дві переваги можуть бути успішно використані в розвитку *e-learning*, яке є синонімом відкритої освіти в баченні багатьох дослідників [48].

Варто відзначити результати досліджень (зокрема, І. Кулаги та А. Кулаги) щодо визначення найбільшої переваги симуляторів та «серйозних ігор» завдяки їх впливу на розум студентів. Можливо отримати «зворотний зв'язок» щодо слабких і сильних сторін тих, хто навчається, проаналізувавши статистику симулятора. Алгоритм симулятора дозволяє зосередитися на головному в навчанні, зважаючи лише на необхідні деталі [20].

Такі технології впроваджуються в системі відкритої освіти здебільшого двома способами. Першим є інтеграція симуляції в матеріали і програму курсу економічного спрямування. Наприклад, бізнес-симулятор ViAL+ використовується як середовище навчальної виробничої практики та прикладних занять з економічних дисциплін у КНЕУ імені Вадима Гетьмана, ХНУ імені В. Н. Каразіна, НУХТ та інших провідних закладів вищої освіти. Другий – проведення змагань із використанням подібних технологій. Прикладами таких змагань можуть бути Всеукраїнський бізнес-турнір «Стратегія фірми» та міжнародний онлайн-турнір з менеджменту та підприємництва «Simformer Business Cup» [38].

У вітчизняній практиці широко використовуються такі симулятори, як «Sigam», «Ціна держави», «FarmForesight», «Web Tycoon», GSM, CAPSIM, TOPSIM, «Simformer Business Simulator» та ін. Найпоширенішими є бізнес-симуляції.

Застосування бізнес-симуляцій у системі відкритої освіти дає змогу:

– розкрити дію основних законів і закономірностей функціонування ринкової економіки, ринку й вітчизняного середовища підприємництва;

- сформувати «м'які навички» (soft skills): прийняття рішень, презентації, управління ресурсами (включаючи час), робота в команді, тренування емоційного інтелекту, креативності;
- презентувати основи функціонування виробництва, маркетингу і збуту, управління персоналом, фінансів, бухгалтерії, аналітики в компанії;
- виробити в молоді мотивацію до усвідомленого вибору своєї професії і життєвого шляху, повної реалізації своїх талантів, умінь і навичок, до вивчення життєво і професійно орієнтованих дисциплін у школі [38].

Інтерактивна модель реального ділового середовища у формі комп'ютерної програми дозволяє набувати відкриту економічну освіту відповідно до індивідуальних потреб набувача. Учасник виступає в ролі топ-менеджера тренінгового підприємства та організовує роботу його структурних підрозділів. Живе бізнес-середовище твориться самими учасниками, і це максимально наближає ринок програми-симулятора до реальних умов підприємництва (тісний зв'язок із життям). До завершення чергового періоду участі в симуляції (періоду життєдіяльності підприємства) кожне управлінське рішення гравця може коригуватися, що дає можливість пробувати всі варіанти, застосовувати й оцінювати різноманітні бізнес-стратегії.

Відкрита освіта значною мірою зорієнтована на таку форму навчання як тренінг. Ю. Лозовик зазначає, що можна вважати тренінги з використанням комп'ютерних ділових ігор (бізнес-симуляцій) прогресивним напрямом у навчанні, що дозволяє набути практичних навичок і досвіду реалізації стратегічних та операційних цілей підприємств у віртуальній реальності, яка максимально наближена до умов вітчизняного бізнесу.

При цьому, на думку Ю. Лозовика, можливо суттєво скоротити необхідний для накопичення професійного досвіду час та надати реальну можливість аналізу впливу прийнятих управлінських рішень. Ділова гра відкриває її учасникам простір для експериментів, розроблення альтернативних стратегій для вирішення складних виробничо-господарських проблем з використанням науково обґрунтованих методів та інтуїції, зокрема, методу «спроб і помилок» із перевіркою попередньо поставлених цілей і гіпотез [25].

Дидактичний супровід відкритої освіти здійснюється з використанням сучасних систем управління навчальним процесом та оцінювання якості освіти. Прикладом такої системи є інноваційна платформа дистанційного навчання та оцінювання на основі компетентнісного підходу AREMA [42].

Платформа AREMA дає змогу створювати в онлайн-середовищі структуру освітнього закладу, додаючи в неї тих, хто навчається, їхніх батьків та педагогів. Планується розклад інтерактивних занять, є можливість використовувати готовий навчальний матеріал або створювати власний. Учасники системи мають змогу створювати власні ігри, запускати ботів, проводити віртуальні змагання. Таким чином діагностуються набуті в освітньому процесі компетентності.

За допомогою системи AREMA, як і MOODLE, можливо підвищувати професійну кваліфікацію освітян. Зокрема, AREMA пропонує курси «Оцінка по компетенціях на смартфоні» (10 навчальних годин), «Кар'єрне проектування та консультування» (6 навчальних годин), «Тестування здобувача знань на основі компетентності» (6 навчальних годин), «Гейміфікація в освіті на основі компетентностей» (8 навчальних годин).

AREMA також дозволяє здійснювати кар'єрне проектування за найбільш вираженими компетентностями, що підвищує ефективність профорієнтації та сприяє правильному вибору молодим поколінням майбутньої професії.

Для дидактичного супроводу відкритої освіти ефективно використовується сервіс «Microsoft Teams». Основними функціями, які він виконує в *e-learning*, є:

- спільний перегляд інформації у вигляді презентацій;
- робота команди на «полотні» «Whiteboard»;
- система спільних завдань, виконання яких можна контролювати;
- опція «підняття руки» для привернення уваги аудиторії;
- спеціальні можливості для учнів і студентів з особливими освітніми проблемами;
- інтеграція з найпопулярнішими серверами Microsoft: Word, Excel і PowerPoint.

Окрім цього, наявний широкий інструментарій для управлінців-освітян. Керівник закладу освіти може підключатися до занять з метою

моніторингу якості освіти, коригувати розклад занять, проводити онлайн-наради тощо [44].

Дидактичний супровід відкритої освіти (e-learning), з нашої точки зору, потребує суттєвого вдосконалення. Необхідна розробка програмного забезпечення для окремих освітніх галузей відповідно до вимог чинного освітнього законодавства України. Особливого значення набуває підготовка педагогів до роботи з технологіями відкритої освіти (як, наприклад, система підготовки тренерів у бізнес-симуляторі ViAl+). Повна заміна традиційної освіти відкритою на сьогодні навряд чи можлива. Однак саме ця тенденція вже спостерігається, і це необхідно враховувати при виборі напрямків розвитку вітчизняного освітнього середовища в цілому.

РОЗДІЛ III
ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ
ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ:
ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР

3.1. Профрозвиток педагогічних та науково-педагогічних
працівників закладів освіти в процесі підвищення кваліфікації
у вітчизняній та зарубіжній практиці

Сьогодні в Україні відбувається повне реформування освіти, зокрема післядипломної педагогічної. Необхідним стає освоєння нового змісту освіти, здійснюється пошук прогресивних технологій і гнучких організаційних форм навчання в системі ППО.

Важливою складовою післядипломної освіти є підвищення кваліфікації, це передбачає вдосконалення професійної діяльності. Під поняттям «підвищення кваліфікації» вже недостатньо вважати тільки отримання додаткових знань до вже наявної спеціальності. Будь-який обсяг знань може залишатися мертвим вантажем, а то і просто застаріти, якщо не навчити людину користуватися цими знаннями і самому їх нарощувати. Післядипломна освіта в сучасних умовах модернізації освіти має перетворитися на гнучку підсистему безперервної освіти, яка швидко реагує на вимоги і запити суспільства.

У спектрі перепідготовки та підвищення кваліфікації, що сприятиме постійному розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників, реформування системи освіти викликає почуття невідповідності стрімкому розвитку XXI століття.

Мета підвищення кваліфікації – вдосконалення професійної підготовки фахівця шляхом поглиблення і розширення його професійних знань, умінь і навичок, придбання досвіду виконання додаткових завдань і обов'язків у рамках спеціальності. На етапі впровадження реформ важливо врахувати кращий досвід підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників країн із розвиненою системою освіти.

Це зумовлює необхідність осмислити вітчизняний і зарубіжний досвід функціонування системи підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, визначити нові підходи до її організації.

Основними завданнями навчання педагогічних та науково-педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації є:

- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідній діяльності;

- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання;

- набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, їх інтересів і потреб;

- вивчення педагогічного досвіду, сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку;

- розроблення пропозицій щодо удосконалення освітнього процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва;

- застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Розвитку професійної майстерності педагогічних та науково-педагогічних працівників має сприяти процес професійного самовдосконалення, тобто зі спеціальним залученням у різні форми підвищення кваліфікації. Самовдосконалення є одним із головних чинників розвитку професійної майстерності педагогічних кадрів.

Таким чином, саме підвищення кваліфікації в системі ППО може допомогти та сприяти фаховому самовдосконаленню цих працівників для їх успішної подальшої роботи.

У III тисячолітті стало очевидним, що людство розвивається шляхом розширення взаємозв'язків і взаємозалежності різних країн, народів, культур. На сучасному етапі Україна потребує динамічної й ефективної освітньої системи, яка, зберігши власні досягнення й традиції, змогла б трансформуватися відповідно до освітніх стандартів розвинених країн світу. За цих умов особливої актуальності набуває не лише вивчення

педагогічних ідей і практики навчання в інших країнах, а й порівняння їх досвіду з вітчизняним.

Розглянемо набутки деяких пострадянських країн, які успадкували радянську систему підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників. Проте за останні роки процеси глобалізації та інтернаціоналізації сприяли виникненню певних особливостей у розвитку в кожній із них.

Система підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів закладів освіти Республіки Казахстан представлена чотирнадцятьма обласними, двома міськими (Астана, Алмати) Інститутами підвищення кваліфікації педагогічних кадрів та сімома центрами підвищення кваліфікації при педінститутах [14].

Курси вони організовують відповідно до заявок закладів освіти на основі вивчення конкретних потреб категорій слухачів. Навчально-тематичні плани формують за механізмом модульної технології. У зміст курсових заходів упроваджують елементи кредитної системи навчання. Програми складають на основі модульної технології з урахуванням аудиторних і позааудиторних видів занять, де близько 60 % відводиться на аудиторні заняття. Програмою курсів передбачають консультації, самостійну роботу. На регіональному рівні інститути підвищення кваліфікації планують курси різні за тривалістю і формами проведення. Найбільш поширені 72- і 36-годинні очні. Поряд із цим проводять курси заочні, дво- і трисесійні, триденні госпрозрахункові.

У Республіці Білорусь таку роботу здійснюють: Академія післядипломної освіти, сім регіональних інститутів підвищення кваліфікації (шість обласних та один міський), дев'ять інститутів підвищення кваліфікації, створених у структурі закладів вищої освіти (за окремими категоріями). Діяльність системи підвищення кваліфікації враховує весь комплекс змін в освіті: її соціокультурну і ціннісну переорієнтацію, оволодіння інноваційними освітніми технологіями тощо [50].

Робота проводиться під час теоретичних, практичних, лабораторних та інших занять, організованих в установах підвищення кваліфікації. Навчання охоплює: заходи з підвищення педагогічної та дослідницької праці, оволодіння новими освітніми технологіями і джерелами інформації

тощо. У сучасних умовах допускається скорочення тривалості навчання з метою підвищення кваліфікації до двох тижнів та все ширше практикується наукове або методичне стажування без відриву від освітнього процесу.

Звернемось до сучасної педагогічної теорії й практики країн Заходу.

В освіті Великої Британії посилилися процеси відкритості, демократизації, збільшилася динаміка впливу громадських організацій на проблеми підготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Характерними особливостями системи підвищення їх кваліфікації в ХХІ ст. в Англії стали:

- відповідність навчальних програм підготовки стандартам міжнародного рівня; спрямованість змісту освітніх програм на розвиток ключових компетенцій;

- необхідність оперативного реагування на зміни ринку праці;

- неперервність освіти;

- гнучкість навчальних планів і програм, що ґрунтуються на модульному підході.

Освітню рефлексію на виклики часу реалізовано в новій парадигмі професійної освіти і навчання – «навчання протягом усього життя» (від англ. *Lifelong learning*), яка обґрунтовано встановлює особливі вимоги до постійного оновлення знань, організації підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних кадрів з орієнтацією на творчу ініціативу, самостійність, конкурентоспроможність і мобільність особи адекватно потребам ринку праці, що відповідно і відображено в низці матеріалів міжнародних форумів у галузі освіти.

Активізація академічної мобільності у системах розвинутих країн визначила новий напрям у розвитку освіти – «номадичний» (від англ. *nomade* – кочівне, мігруюче, мобільне), що тісно пов'язано з індивідуалізацією процесу навчання і розвитком ІD-концепції (*Individual Demand*) в освіті. Цього вимагають реалії сучасності: кількість фахівців, яка постійно зростає, необхідна в умовах цейтноту, міграції робочої сили, жорстка конкуренція за здобуття спеціалізованої освіти, додаткових знань, засвідчених відповідними сертифікатами. Тому в сучасній зарубіжній педагогічній теорії та практиці значна увага приділяється проблемам визнання кваліфікацій і дипломів, створенню національних систем

рамкових кваліфікацій, міжнародній акредитації напрямів підготовки, які, завдяки стандартизації змісту професійної освіти, є актуальними в аспекті демократизації суспільства у процесі транснаціональних міграцій трудового потенціалу [15].

У Великій Британії головною метою підвищення кваліфікації є ознайомлення фахівців з новинками теорії та практики професійної діяльності, освітніми технологіями, а також закріплення у них навичок самостійного набуття знань, необхідних для фахового розвитку. Підвищення кваліфікації відбувається за гнучкими навчальними планами і варіативними навчальними програмами в очному і заочному форматах з використанням виїзних форм.

Загалом неперервну освіту педагогічних працівників у Великій Британії спрямовано на формування індивідуальної стратегії і стилю викладання фахівців, здатних до саморозвитку, що забезпечується завдяки не тільки науковому обґрунтуванню (визначення цілей, формування і структурування змісту адекватно до цілей), а й ретельному технологічному опрацюванню.

Як зазначалось вище, одним зі шляхів модернізації післядипломної педагогічної освіти в Україні є врахування ідей та практичних здобутків країн Європи, які за останні роки досягли значних успіхів у реформуванні власних освітніх систем. Це повною мірою стосується й Франції. Гуманістичні ідеї цієї країни слугували підґрунтям для розбудови педагогічної освіти у багатьох країнах світу, мали значний вплив на формування цілей, змісту та методів виховання й навчання.

На початку ХХІ століття в політичному, економічному, соціальному і культурному житті Франції постійно відбувалися зміни. У світлі цих змін у країні розпочався процес критичного переосмислення сутності системи післядипломної освіти. Поняття «неперервна підготовка» і «навчання протягом життя» ввійшло в обіг педагогічної науки; словосполучення «*continue des enseignants*» і «*éducation permanente*», що означають «продовження навчання» й «перманентне навчання», виходять на провідні місця в суспільному житті.

У Франції виокремлюють три основні функції післядипломної освіти: розвиток суспільно-політичних знань, удосконалення професійної кваліфікації, розширення культурного й наукового світогляду [63].

Підвищення кваліфікації освітян цієї країни передбачає системність, цілісність, відкритість, колегіальність, єдність вимог.

Процес підвищення кваліфікації у Франції в сучасних умовах розглядається як підготовка спеціаліста до розв'язання нових завдань у професійній діяльності і як особливий вид навчання на всіх етапах його становлення (адаптації, стабілізації, перетворення).

Післядипломна освіта тут розглядається як багатопланове явище, і за цільовими функціями виступає як умова і процес усебічного розвитку особистості, поступового збагачення її творчого потенціалу. У країні післядипломну систему освіти спрямовано на постійний розвиток особи як активного суб'єкта праці, пізнання, спілкування.

У Франції в системі післядипломної освіти існують різноманітні форми організації навчання, оскільки засвоєння знань слухачами залежить не лише від методів і прийомів, а й від різновидів форм організації навчальної роботи. Форма організації навчання постає як зовнішнє вираження узгодженої діяльності викладачів і слухачів, що здійснюється у встановленому порядку і в певному режимі.

Післядипломна педагогічна освіта Франції має три форми – формальну, неформальну і дистанційну. Формальна – найбільш поширена, вона дає змогу повніше ознайомитися в теорії й на практиці з управлінським та педагогічним досвідом, набути певних теоретичних і практичних знань, умінь та навичок. Така форма стимулює фахівців, деякою мірою контролює їх. Подібний вид діяльності зобов'язує об'єднуватися в міні-команди, працювати оперативно, гнучко і креативно. Наприкінці курсів від таких груп очікується колективна письмова робота у вигляді творчих проєктів. Вони популярні серед освітян, тому що «метод проєктів посідає особливе місце серед практичних методів навчання» [32].

Отже, становлення і розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних кадрів у Франції є цілеспрямованим процесом, здатним суттєво підвищити фаховий рівень освітян.

У Фінляндії підвищення кваліфікації цих працівників організовується безпосередньо навчальними закладами, Національною радою з питань освіти (The National Board of Education), Національним центром професійного розвитку в галузі освіти (The National Centre for Professional Development in Education), відділами освіти викладачів та факультетами

закладів вищої освіти за кредитною системою навчання. Підвищення кваліфікації відбувається в різних формах, зокрема використовують адресне, каскадне, спільне (кооперативне) навчання та навчання на власних прикладах.

Кожен педагогічний працівник має привілей щодо відвідування. Зазвичай це 2–3 дні підвищення кваліфікації щомісяця, які є частиною педагогічного навантаження. Причому, якщо викладач не хоче відвідати курси підвищення кваліфікації, керівник закладу освіти має право зняти частину заробітної плати з нього за ці дні. Така система певним чином стимулює професійний розвиток педпрацівників, їх прагнення до підвищення кваліфікації.

Післядипломна освіта наших колег у Греції здійснюється в різних закладах післядипломної освіти за програмами підвищення кваліфікації, які відрізняються структурою, змістом та терміном навчання. Загалом неперервна освіта реалізується тут за двома основними моделями: традиційною, яка підпорядкована інтересам влади у реалізації освітньої політики країни, та інноваційною, яка враховує інтереси та побажання кожного педагога щодо підвищення його професійного рівня.

Сучасну післядипломну педагогічну освіту Греції спрямовано на реалізацію концепції неперервної освіти, проектування єдиної системи накопичення навчальних одиниць під час післядипломної підготовки, удосконалення знань та вмій без відриву від роботи, адаптацію і підтримку молодих фахівців. Серед організаційних форм – пропедевтичне, періодичне, спеціальне підвищення кваліфікації та перепідготовка.

В аналізованому контексті зацікавлення становлять проблеми у післядипломній педагогічній освіті США. Тут підвищення кваліфікації забезпечується різнорівневими закладами вищої освіти, які пропонують широкий перелік різних за часом програм, за очною і дистанційною формами, деякі викладаються безпосередньо в закладі освіти. Зміст підвищення кваліфікації визначається стандартами професійної педагогічної освіти за фахом і передбачає їх фундаментальну, психолого-педагогічну, методичну, інформаційно-технологічну, практичну й соціально-гуманітарну підготовку.

Важливу роль у професійному розвитку педагогічних працівників відіграють колегіальні форми роботи, зокрема асоціації викладачів,

основною метою діяльності яких є покращення якості освіти чи певних її галузей, підвищення навчальної успішності здобувачів освіти та професійний розвиток педагогів. Участь в асоціаціях дає можливість фахівцю на безкоштовні (чи зі знижкою) публікації у виданнях асоціації, передплату на професійний журнал та інформаційні бюлетені, доступ до цінних професійних видань. Це допомагає заявити про свою роботу у наукових колах, бути в курсі останніх тенденцій розвитку у сфері їхньої діяльності, ознайомитися з працями кращих професіоналів. Також для підвищення кваліфікації впроваджується багато грантових програм від уряду [21].

Загалом система підвищення кваліфікації в США дуже поширена, бо має під собою матеріальне підґрунтя: фахівець, який упродовж року проходив навчання за будь-якою формою, має можливість отримати надбавку до зарплати. Раз на п'ять років педагогічні працівники проходять обов'язкову сертифікацію для підтвердження викладацької ліценції, що вимагає постійного розвитку і вдосконалення свого фаху.

Україна потребує створення нової системи ППО, яка враховувала би кращий зарубіжний досвід. Підвищення кваліфікації має забезпечувати особистісні потреби педагогічних та науково-педагогічних працівників у професійному розвитку. Для цього необхідно розробити діагностичну модель професійного розвитку, на основі якої він міг би визначати рівень своїх професійних навичок та особисті потреби їхнього розвитку (за прикладом Нідерландів).

Цікавим є також досвід США, де Міністерство освіти кожного штату пропонує викладачам навчання за дистанційними модулями. Після їх опанування педагогічний працівник отримує відповідний сертифікат. На часі також створення сучасної єдиної державної установи підвищення кваліфікації (наприклад, Агенції професійного розвитку педагогічних працівників), яка б розробляла політику у галузі післядипломної освіти.

На основі аналізу зарубіжного досвіду ми вважаємо, що організація освітнього процесу в вітчизняній системі підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників має здійснюватися у таких напрямках:

- розширення самостійності інститутів підвищення кваліфікації у визначенні основних характеристик освітнього процесу;

- оновлення змісту професійної підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних кадрів у контексті практико-орієнтованого підходу;
- створення умов для розвитку конкурентоспроможності педагогічних та науково-педагогічних працівників;
- урахування економічних, культурних, територіальних особливостей під час організації різних форм професійного вдосконалення;
- можливість участі кожного слухача в укладанні плану й організації освітнього процесу в системі, що сприяє індивідуалізації навчання й розвитку критичного мислення у фахівців.

Здійснений аналіз систем підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних кадрів дав змогу виокремити пріоритетні напрями використання зарубіжного досвіду, які, на нашу думку, допоможуть у розбудові та розвитку цієї системи в Україні. Сьогодні у нас є потреба в побудові дієвої системи підвищення кваліфікації, яка б об'єднувала різні державні й недержавні інституції.

3.2. Європейський досвід професійного розвитку викладачів закладів освіти

Четверта промислова революція, перші кроки якої ми зараз спостерігаємо, у найближчому майбутньому внесе серйозні корективи у ринок праці. За прогнозами науковців, за чверть століття штучний інтелект перевершить людський (у дечому вже перевершує). У всіх сферах відбудуться трансформації світового масштабу. Вчені передбачають, що знання й навички, які дають заклади освіти молодому поколінню сьогодні, через півстоліття становитимуть лише 5 % сукупності знань людства. Стає очевидним, що зміни акцентів у навчанні та вихованні дітей просто необхідні.

Зміна всіх аспектів людського життя, запровадження інновацій у науці й техніці, невпинний розвиток суспільства вимагають підготовки саме вчителя нової формації, спроможного реагувати на всі виклики часу та розвиватись адекватно до сучасних змін.

У центрі питання модернізації освітнього процесу виступає поняття «професійна компетентність» учителя. У зарубіжних джерелах

компетентність часто передають через усталені поняття: «здатність до...», «комплекс умінь», «умілість», «готовність до...», «знання в дії», «спроможність» та ін. Спільним для всіх є розуміння компетентності як набутої характеристики особистості, що сприяє успішному входженню людини в життя сучасного суспільства.

Поняття «професійна компетентність» значно ширше за знання, уміння і навички, не є їхньою сумою, тому що включає всі сторони діяльності: знаннєву, операційно-технологічну, ціннісно-мотиваційну тощо. Більшість дослідників під терміном «компетентність» розуміють складну інтегровану якість особистості, що обумовлює можливість здійснювати певну діяльність. Причому йдеться саме не про окремі знання чи вміння й навіть не про сукупності окремих процедур діяльності, а про властивість, що дозволяє людині здійснювати діяльність у цілому.

Педагоги Австрії встановлюють такі ключові компетентності: предметна (передача знань, незалежне оперування ними та їх критичне відбиття); особистісна (розвиток індивідуальних здібностей і талантів, обізнаність у власних сильних і слабких сторонах, здатність до самоаналізу); соціальна (здатність брати відповідальність, співпраця, ініціатива, активна участь, відкритість до світу й відповідальність за навколишнє середовище, уміння працювати в команді, що охоплює традиційне поняття робочої етики, здатність спілкуватися); методологічна (основа для розвитку предметної компетентності – гнучкість, самоспрямоване навчання, здатність до незалежного розв'язання проблем, самовизначення) [9, с. 12].

За результатами публічного обговорення педагоги Німеччини визначили головні типи фундаментальних компетентностей: навчальна (інтелектуальні, методологічні або інструментальні ключові знання); комунікативна (володіння рідною та іноземними мовами); соціальна (здатність розв'язувати конфлікти, співпраця, робота в команді); ціннісні орієнтації (соціальні, демократичні й індивідуальні, що досягаються завдяки вмінню жити у громаді та поділяти демократичні цінності).

Освітні експерти Бельгії виходять із визначення таких критеріїв професіоналізму педагогів, як багатовимірність, багатофункціональність, прозорість. Компетентності педагогів розподіляються на соціальні (участь у житті суспільства, багатокультурний вимір і поняття рівних можливостей); комунікативні (наполегливість, уміння відповідати за себе

та виважені рішення, уміння співпрацювати); мотиваційні (здатність до винахідництва й навчання, творчість, гнучкість та адаптивність) [9, с. 12].

Фінські вчені виділяють такі ключові компетентності: пізнавальна (знання та навички, вміння оперувати в умовах змін і вмотивованість); критичне й творче мислення (здатність мислити й діяти на основі теоретичних знань і наукового дослідження, творча різноманітність); соціальна (здатність до співпраці, розв'язання проблем, справедливість, взаєморозуміння); педагогічна й комунікативна (педагогіка партнерства, творчість і незалежність, здатність до оперування інформацією, до навчання); стратегічна (орієнтація на майбутнє).

Педагогами Кіпру основними компетентностями вчителя у XXI ст. визначено: здатність пристосовуватися до європейської ідеології та явищ, що постійно змінюються під впливом новітніх технологій, розвитку знань, демографічних та соціальних змін; уміння не просто передавати знання, але організувати різноманітні процеси навчання; виховувати національну та культурну самобутність грекокіпріотів та одночасно поважати самобутність інших національних груп, що мешкають на Кіпрі [12, с. 34].

У досвіді країн, які реалізують компетентнісний підхід до змісту освіти впродовж декількох років, можна спостерігати спільні тенденції, насамперед спроби розробити певну систему професійних компетентностей педагогів.

На Другому форумі Асоціації ректорів педагогічних університетів Європи в травні 2013 р. (Франкфурт-на-Майні, Німеччина) ректори 25 університетів з 11 країн підписали Педагогічну конституцію Європи, що є документом, який визначає принципи і методологію філософії та політики процесу підготовки сучасного педагога для об'єднаної Європи XXI століття. Як зазначено в статті 5.5 документа, зміст педагогічної освіти підпорядковується потребі формування у вчителя здатності навчити своїх учнів жити разом у сучасному глобалізованому світі, постійно відтворювати і вдосконалювати умови гідного існування людини; забезпечення їх вільного спілкування в системі відносин сталого людського розвитку.

Основними компетентностями, якими має володіти вчитель XXI століття, на думку авторів Педагогічної конституції є:

- 1) комунікативна компетентність (зокрема, сучасний учитель має вільно володіти кількома європейськими мовами);
- 2) компетентність самоідентичності;
- 3) компетентність справедливості;
- 4) лідерська компетентність;
- 5) дослідницько-аналітична компетентність;
- 6) здатність навчатися протягом життя;
- 7) емпатія, здатність розуміти переживання учня чи студента і співпереживати у спілкуванні.

А найважливішою компетентністю педагога ХХІ століття, на думку тих же авторів, є забезпечення освітнього середовища, яке сприяє благополуччю кожної дитини і формує її багатий духовний світ.

Сучасному педагогу необхідно постійно працювати над собою, швидко вчитися, опановувати нові технології, змінюватися, щоб відповідати швидкоплинним вимогам суспільства. Безумовно, що це непросто. Проте варто зусиль. І роль системи післядипломної освіти у професійному розвитку вчителів постійно зростає, оскільки вона здатна забезпечити неперервність їх фахового вдосконалення в сучасному світі.

Упродовж останніх десятиліть більшість країн детально переглянули свої освітні концепції, в яких звернули особливу увагу на подальше удосконалення кваліфікації педагогічних працівників. Модернізуючи систему ППО, корисно ознайомитися з досвідом її розвитку в сусідніх державах, адже європейські країни завжди прискіпливо ставилися до проблем освіти, намагаючись рухатися в ногу з науково-технічним прогресом.

Післядипломна педагогічна освіта зародилася на європейському континенті в кінці ХІХ століття та довгий час, маючи неформальний статус, функціонувала на добровільних засадах.

Серед учених, що досліджують питання розвитку післядипломної освіти, не існує єдиного підходу до визначення суті підвищення кваліфікації педагогічних працівників, тому поняття «післядипломна педагогічна освіта» вживається різними авторами в різних контекстах. Європейські вчені виокремлюють вузьке і широке трактування цього поняття. Як правило, перше стосується навчання людини з метою педагогічної діяльності (роботи вчителем, викладачем) та здатності

відповідно реагувати на модернізацію системи освіти (використання інноваційних технологій навчання, запровадження нових дисциплін тощо).

Широке розуміння, на яке орієнтується більшість європейських дослідників, розглядається в контексті принципу «навчання протягом життя», тобто передбачається бажання та можливість для вчителя підвищувати свій професійний рівень упродовж усього періоду педагогічної діяльності.

Уперше термін «неперервна освіта» («освіта протягом життя») – (англ. *lifelong education, recurrent education, continuing education*) вжито в 1968 році в матеріалах генеральної конференції ЮНЕСКО [56]. І з того часу активно використовується в педагогічній науці, незважаючи на розбіжності у тлумаченні його змісту.

Сучасна концепція неперервної педагогічної освіти в світі, на думку Н. Носовець, має такий вигляд:

- початкова фундаментальна педагогічна освіта забезпечується у стінах педколеджів, інститутів або університетів, при цьому в усіх країнах на сучасному етапі яскраво простежується тенденція переходу на університетську педагогічну освіту;

- період адаптації та становлення професійної діяльності молодого вчителя під керівництвом досвідчених учителів школи, що триває від одного до трьох років;

- підвищення кваліфікації працюючих учителів відбувається на короткочасних і довготривалих курсах, що відбувається в ЗВО, спеціальних закладах підвищення чи вдосконалення кваліфікації, учительських центрах і школах;

- самоосвіта вчителів [33].

У зарубіжних країнах реалізуються різні моделі підготовки педагогів:

- **основна** модель – є провідною для Англії та Ізраїлю й призначена для тих, хто має базову вищу освіту з педагогіки;

- у Німеччині використовується **додаткова** модель підготовки вчителів широкого профілю, за якою випускник, що отримує спеціальну педагогічну освіту, має можливість протягом одного року здобути другу спеціальність;

- у Франції, США та Японії вживається **паралельна** модель, згідно з якою після трирічного вивчення основних дисциплін студенти починають

прослуховувати курси психолого-педагогічного циклу, проходять педпрактику, виконують науково-дослідницькі завдання за педагогічними темами;

– *індивідуальна* модель використовується у Франції та надає майбутнім педагогам можливість визначити на початку навчання сукупність певних навчальних курсів, вивчення яких необхідно для отримання кваліфікації [46].

Дослідження українських учених останніх років [7] показують, що в європейських країнах (Франції, Німеччині, Австрії й багатьох інших) на сучасному етапі особливо поширилась аббревіатура INSET (IN-service Education and Training of Teachers), яку можна передати фразою «навчання і підготовка вчителів під час роботи».

Серед варіантів навчання педагогічних кадрів «під час роботи» виділяють такі:

1) кваліфікаційні курси для працівників, які з тих чи інших причин потрапили в школу без необхідної для їх діяльності психолого-педагогічної, предметно-дидактичної та іншої підготовки;

2) курси додаткового навчання або розширення функціональних можливостей дипломованих учителів із кваліфікацією, яка відповідає їх статутним обов'язкам (часто пов'язані зі змінами програм навчальних предметів);

3) навчання для підвищення кваліфікації та/або виконання нових функцій (директора, вчителя-методиста, викладача-тренера тощо) і метою кар'єрного росту, додаткових заробітків тощо;

4) підготовка до викладання нових предметів або виконання інших функцій, які не можна було передбачити під час первинної педагогічної підготовки [54, с. 5].

Ці варіанти навчання повністю збігаються зі змістом «післядипломної освіти», що здійснюється в Україні.

Незважаючи на те, що Європейський Союз об'єднує багато країн соціально-політичною та економічною платформою, у кожній державі зберігаються свої національні та історичні традиції, особливості підготовки вчителів і організації їх післядипломної освіти. Тому шляхи вирішення всього комплексу завдань системи післядипломної освіти дуже різноманітні.

Наприклад, післядипломна освіта в *Австрії* організована так, що кожна провінція, а також певні міста (наприклад, Відень) мають свої заклади післядипломної освіти, які пропонуються короткострокові тренінги, одноденні або більш тривалі семінари, спрямовані на підтримку професійного розвитку педагогів. Таке професійне навчання, яке не передбачає отримання сертифікатів, має на меті ознайомлення з новими методиками, технологіями і підходами до викладання того чи іншого предмету, аспектами освітнього менеджменту, ІКТ, моніторингом діяльності закладу освіти і його розвитком тощо.

Окрім того, проводяться загальнонаціональні тижневі семінари (Kompaktseminare) або конференції для учасників із різних провінцій. Адміністраціям шкіл також надається можливість використати п'ять робочих днів для розвитку педагогічної майстерності вчителів на базі школи. Однак ці дні часто використовуються для інших цілей (продовження канікул та ін.) [56].

В Австрії хоч існує нагальна соціальна потреба навчання вчителів упродовж усього життя, але післядипломна освіта для них є не обов'язковою. Навчання в інститутах післядипломної освіти обов'язкове тільки для викладання за новими програмами, що потребує спеціального навчання (наприклад, запровадження англійської мови для дітей 6-річного віку або впровадження ІКТ у молодшій середній школі).

Програми, що передбачають отримання свідоцтв чи дипломів, привертають більшу частину викладачів.

Програми безперервної освіти пропонуються як учителям, які ще навчаються, так і тим, хто вже працює. Їх метою є підготовка викладачів до опанування нового (наприклад, міжкультурна, інклюзивна освіта, ІКТ, освіта дорослих, громадянська освіта тощо). Особлива увага приділяється післядипломній освіті вчителів-наставників, які активно залучаються до педагогічної практики початківців.

У *Фінляндії* підвищення кваліфікації педпрацівників організовується безпосередньо освітніми закладами, Національною радою з питань освіти (The National Board of Education), Національним центром професійного розвитку в галузі освіти (The National Centre for Professional Development in Education), відділами освіти вчителів та факультетами закладів вищої освіти за кредитною системою навчання [60, с. 126].

Щороку вчителі відвідують інші школи й упродовж тижня спостерігають за організацією освітнього процесу або вивчають певні аспекти (приховане лідерство, спостереження за викладанням, підтримка учнів з особливими потребами, учнів з національних меншин). Під час такого навчання вчителі ведуть щоденники, записують нові ідеї, які після повернення доповідають на зустрічі педагогів школи. Відвідування інших шкіл є необов'язковим. Воно забезпечується тільки завдяки взаємним домовленостям між адміністраціями закладів освіти [60].

В країні також упроваджується модель професійного розвитку вчителів, яка передбачає тісний взаємозв'язок між вищими та загальноосвітніми закладами освіти. Основна концепція цієї моделі полягає в тому, що шкільні вчителі на основі власного щоденного професійного досвіду «тренують» викладачів закладів вищої освіти. У свою чергу викладачі закладів вищої освіти розповідають учителям про останні дослідження у напрямі різноманітних аспектів вивчення та методології освіти на основі власного досвіду. Крім цього, передбачаються спільні щорічні семінари та педагогічні дні [55].

Сучасна ППО в *Німеччині* включає два основні напрями: підвищення кваліфікації (Fortbildung) і додаткову підготовку (Weiterbildung). Коло завдань першого напрямку пов'язано з професійним удосконаленням учителя відповідно до його базової спеціальності (вчитель-предметник). Завдання другого напрямку пов'язано з наданням учителю нової педагогічної спеціальності або вдосконаленням його професійної кваліфікації для переходу на вищу посаду в системі освіти [28, с. 51].

Система післядипломної педагогічної освіти Німеччини відзначається децентралізацією управління. Організацією цього процесу займаються Міністерства освіти і культури земель, інспектори місцевих шкільних адміністрацій і школи [57, с. 84].

Основними шляхами підвищення кваліфікації вчителів є: участь у наукових конференціях, семінарах, колоквиумах загальнодержавного та федерального рівнів; відвідування заходів регіонального підвищення кваліфікації педагогів; заочне навчання в інституті; курси вдосконалення кваліфікації; навчання з обміном досвідом за кордоном чи в інших ЗВО Німеччини; науково-дослідна діяльність у галузі педагогічних чи прикладних наук у межах викладання окремих дисциплін.

Кожен учитель має також можливість отримати додаткову спеціальність, навчаючись на підготовчих курсах, організованих земельними міністерствами культури та освіти, або ж в університетах. Після завершення підготовки вчитель має іспит і, в разі успішного складання, отримує допуск до викладання додаткової дисципліни в усіх типах шкіл. Ці заходи сьогодні користуються в Німеччині великим попитом. Адже фахівець, компетентний у різних сферах науки, має кращі шанси реалізувати свої здібності та прагнення на ринку праці, покращити свій матеріальний добробут [6].

Також особливе місце посідають програми, розраховані на певні категорії педагогічних кадрів: директорів шкіл, учителів, які навчають емігрантів, учителів інтегрованих класів тощо.

Останніми роками попит на отримання післядипломної педагогічної освіти перевищує пропозиції. Заклади післядипломної освіти не мають можливостей прийняти на навчання всіх охочих. Тому все частіше впроваджуються нові форми підвищення кваліфікації: заочні, вечірні, дистанційні курси. Проте, треба наголосити, не існує встановлених стандартів, в усіх землях післядипломна педагогічна освіта організована по-своєму.

Сучасна система професійного розвитку педагогів у всіх землях Німеччини має чотири рівні організації: міжземельний, земельний, регіональний та рівень закладу освіти. Міжземельний рівень є найбільш глобальним рівнем підвищення професійної майстерності, який охоплює своїми заходами педагогів багатьох федеральних земель, а інколи і всієї країни. На цьому рівні здійснюються програми міжнародного обміну досвідом, організовуються навчальні поїздки по Німеччині та інших країнах, заочне навчання та інше. Земельний рівень – це система роботи з підвищення фахового рівня вчителів на території однієї з федеральних земель.

Система професійного розвитку педагогів на регіональному рівні включає в себе курси підвищення кваліфікації у вищих закладах освіти, семінари, конференції. До їх проведення в Німеччині існує система вимог: заняття повинні бути короткостроковими; вони мають проводитися недалеко від місця проживання і праці педагогів; на них мають розглядатися проблеми, які особливо актуальні для вчителів цього регіону;

зміст занять – плануватися з урахуванням побажань самих слухачів і допомагати вирішувати їм конкретні труднощі в їх практичній діяльності.

На четвертому рівні об'єктом організації системи післядипломної освіти і безпосереднім місцем її реалізації є заклад освіти та його педагоги. У Німеччині такий рівень післядипломної освіти – найпоширеніший. Це пояснюється не тільки мінімальними бюджетними витратами, а й тим, що земельні міністерства вбачають у такому підході можливість перетворити вчителів з «інструмента» в «рушійну силу» реформ освіти в країні [28, с. 54–55].

Цікавим для нашої країни є також досвід польської системи післядипломної педагогічної освіти. У *Польщі* на удосконалення професійної компетентності вчителя та на реалізацію завдань системи освіти впливають демографічні процеси, а також зміни у суспільно-політичній системі. В останні роки тут значно збільшився відсоток учителів з вищою освітою. Проте деякі (близько 80 тисяч) викладають основний предмет не за фахом. У школах працює близько двох тисяч учителів із неповною вищою освітою.

Щоб уможливити професійне вдосконалення вчителів, у Польщі введено виконання таких функцій більш досвідченими колегами:

- вчитель-опікун, стажист (ментор), який має вводити молодого вчителя у професію;
- лідер блокового (предметного) об'єднання спеціалістів, який має організувати і керувати роботою об'єднання вчителів та надавати їм методичну допомогу;
- лідер об'єднання вихователів, який організовує і керує працею вихованців та координує виховну діяльність школи;
- лідер внутрішньошкільного вдосконалення кваліфікації вчителів (ВВКВ), завдання якого – координація вдосконалення, дослідження потреб, пов'язаних із професійним розвитком, та організація деяких форм удосконалення відповідно до пріоритетів школи [54].

До системи неперервного навчання Польщі входять школи для дорослих (початкові, базові, середні й вищі) і заклади позашкільної освіти. До позашкільних форм належать: післядипломна освіта, професійні стажування, курси і семінари, виробничі практики, керована самоосвіта, курсоконференції, навчання в майстернях та інші. Основними формами

підвищення рівня кваліфікації дорослих є школи і курси (центри), у діяльності яких орієнтуються на такі основні форми як доучування, перекваліфікація, самоосвіта, загальне і професійне вдосконалення працюючих [31].

Підсумовуючи, можемо зробити висновок: сучасному суспільству потрібен фахівець із новою структурою особистості, який був би спроможний до саморозвитку та самовизначення в різноманітних складних ситуаціях, міг би чітко визначати свою роль у професійній діяльності, бути відкритим до прийняття фахового досвіду інших, психологічно готовим до використання освітніх нововведень. Сьогодні потрібна підготовка фахівців, яким доведеться працювати в інших соціальних та економічних умовах, і не зважати на це не можна.

Безперервне зростання обсягів інформації, якою постійно має оволодівати вчитель, ставить післядипломну освіту на особливе місце в системі неперервної освіти. Одним із пріоритетів системи повинно стати створення всіх умов для забезпечення особистісних потреб учителя в професійному розвитку, самовдосконаленні, підвищенні його конкурентоспроможності у вітчизняному та європейському освітньому просторі.

В сучасних умовах систему післядипломної освіти педагогічних кадрів України варто характеризувати в контексті європейської інтеграції. Використання передового досвіду держав Європейського Союзу сприятиме розвитку міжнародного співробітництва у педагогічній освіті, прискорить вихід України на європейський і світовий ринок праці та освітніх послуг, позитивно вплине на якість професійної підготовки вчителів у нашій державі.

3.3. Особливості методичної роботи з педагогічними кадрами у Горохівському коледжі Львівського національного аграрного університету

Головною метою методичної роботи у закладах фахової передвищої освіти є допомога педагогічним працівникам в удосконаленні та підвищенні професійного рівня. На методкабінет як робочий орган, який діє на підставі Положення про методичний кабінет, покладено функцію її організації.

З метою якісної та ефективної організації, проведення систематичної колективної та індивідуальної методичної роботи з педагогічними кадрами в Горохівському коледжі Львівського національного аграрного університету працюють методичні структури: педрада; методрада; методичний кабінет; циклові комісії; методичне об'єднання кураторів груп; школа педагогічної майстерності; школа молодого викладача.

Усі засідання методичних об'єднань мають відповідну структуру, проводяться згідно з планом роботи. На засіданнях розглядаються питання підготовки експонатів на педагогічну виставку, написання методичних розробок, організація та проведення відкритих занять із подальшим їх детальним аналізом і обговоренням, результати навчально-виховної роботи, динаміка зростання (спаду) успішності студентів; результати контрольних робіт (державної підсумкової атестації); аналіз стану викладання навчальних предметів; стан виконання навчальних планів і програм; використання інноваційних технологій, їх ефективність; апробація електронних засобів навчального призначення; система та результативність підвищення професійного рівня викладачів; результати участі студентів в олімпіадах, конкурсах; аналіз роботи за рік та перспективне планування.

Питання планування, організації, стимулювання і контролю діяльності викладачів побудовані на принципах, що забезпечують у методичній роботі цілеспрямованість, комплексність, послідовність і перспективність.

Вивчення досвіду роботи методкабінету коледжу показало, що організація його роботи здійснюється за затвердженими планами роботи: методичної роботи коледжу, методичної ради, плану роботи методичного кабінету; складено й затверджено графік проведення відкритих цільових занять та написання методичних розробок викладачами, майстрами виробничого навчання.

Особливу увагу потрібно звернути на електронний освітній ресурс – сайт методичного кабінету Горохівського коледжу ЛНАУ, на який можна перейти за посиланням: [1784073.site123.me https://1784073.site123.me/](https://1784073.site123.me).

У коледжі велика увага приділяється підготовці навчально-методичної документації відповідно до чинних вимог. Оновлено й удосконалено навчально-методичні комплекси денної та заочної форм навчання; засобів діагностики; включено в робочі програми заплановані результати

навчання, компетентності студентів, порядок оцінювання результатів навчання, інформаційні ресурси.

Навчально-методичні комплекси викладачами систематизовано, розроблено відповідно до типових програм навчальних дисциплін. Вони включають: типові й робочі програми, навчально-методичні картки, конспекти лекцій, робочі зошити для виконання практичних завдань, методичні вказівки до самостійної роботи студентів, написання курсових робіт, завдання для поточного та підсумкового контролю знань, матеріали мультимедійного супроводу занять, опорні конспекти, критерії оцінювання рівня знань, контрольні завдання для оцінювання рівня знань студентів при проведенні акредитації спеціальності. Вся документація складена згідно з вимогами та рекомендаціями МОН України, методичної ради коледжу.

Здобувачам освіти забезпечено вільний та зручний постійний доступ до робочої програми та іншого навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни (з урахуванням вимог законодавства щодо інформації з обмеженим доступом). З цією метою на сайті методкабінету Горохівського коледжу ЛНАУ створено електронну бібліотеку навчально-методичного забезпечення дисциплін – компонентів освітньо-професійних програм.

Сучасна освіта перебуває в постійному оновленні, а тому вимагає від викладачів та майстрів виробничого навчання новітніх ідей, сучасних підходів до викладання навчальних дисциплін незалежно від їх профілю чи специфіки. Тому методична рада розробила алгоритм діяльності педагогічного колективу – це активізація науково-методичної та пошукової діяльності учасників навчально-виховного процесу і широке запровадження інноваційних технологій в освітній процес.

У науково-методичній роботі в Горохівському коледжі ЛНАУ застосовуються *індивідуальні, групові та масові форми роботи*.

Індивідуальні форми науково-методичної роботи (наставництво, консультації, стажування, самоосвіта та ін.) відіграють важливу роль у науково-методичному самовдосконаленні. Наставництво слід розглядати як важливий напрям науково-методичної роботи. Це робота найдосвідченіших колег з молодшими викладачами, а також із тими, хто потребує допомоги у розв'язанні низки педагогічних проблем.

Тим часом хоч би як добре були організовані колективні форми науково-методичної роботи в коледжі, замінити щоденну самотійну і роботу викладача над собою вони не зможуть. І тут майже все залежить від самого викладача – від бажання й уміння самотійно навчатися, наполегливості та волі в подоланні труднощів, сформування в нього інтересу до пізнання, внутрішнього прагнення до професіонального самовдосконалення. В індивідуальних формах роботи реалізуються індивідуальні програми підвищення кваліфікації педагогів з урахуванням їхньої компетенції, потреб, інтересів.

Групові форми науково-методичної роботи (творчі та профільні групи, групи педагогічної майстерності, об'єднання викладачів за інтересами, практикуми та ін.) більш мобільні та динамічні, вони об'єднують педагогів за інтересами.

Творчі та профільні групи створюються з метою прискорення проникнення досягнень педагогічної науки та передового досвіду в навчально-виховний процес. Створення таких груп викликано тим, що внесення змін у досвід роботи, який склався, сприйняття педагогічних ідей, уміння практично реалізувати ці ідеї часто спочатку під силу не всьому колективу, а лише групі найбільш досвідчених і теоретично підготовлених педагогів, які до того ж усвідомлюють і необхідність вивчення змін, що вносяться у традиційний досвід роботи закладу освіти, і бажають проводити цілеспрямовану роботу з удосконалення освітнього процесу в потрібному напрямі.

Школи передового педагогічного досвіду виправдовують себе в системі науково-методичної роботи. Їх завдання полягає в тому, щоб допомогти молодосвідченим педагогам вивчити досвід роботи, майстра педагогічної справи.

Практикум у системі науково-методичної роботи цінний тим, що за ефективної організації він активно сприяє впровадженню кращих зразків роботи, оволодінню новими засобами навчання. Перед практикумом ставиться завдання: показати на практиці такі засоби навчання, навчити викладачів рекомендованих методів і прийомів.

Школа педагогічної майстерності об'єднує викладачів з високою творчою активністю. Ефективною формою роботи таких шкіл є аналіз проведеної колективної творчої справи, розв'язання педагогом ситуацій

і задач. У процесі аналізу ситуації виявляються різні погляди, що допомагає уникнути шаблону в мисленні, спрощених підходів до складних педагогічних явищ.

Масові форми роботи (цільові семінари, педагогічні читання; науково-практичні конференції, методичні оперативні наради) покликані сприяти виробленню єдиної педагогічної позиції і підходів до важливих освітянських проблем. Для них характерні наявність відносно постійного складу педагогів, відповідні плановість і періодичність у роботі.

Психолого-педагогічні семінари вимагають високої кваліфікації організаторів науково-методичної роботи або прямих зв'язків з ученими-педагогами, викладачами педагогічних закладів освіти, інститутів післядипломної освіти.

Своєрідним підбиттям підсумків роботи колективу коледжу над науково-методичною темою (проблемою), засобом визначення результатів його роботи можуть бути масові форми науково-методичної роботи, такі, як **науково-практичні конференції, методичні семінари, педагогічні читання.**

Викладачі застосовують такі форми та методи навчання: дискусії у формі круглого столу, дебатів; самостійне спостереження, виробничо-практичні методи, моделювання; аналіз виробничих ситуацій; ігрове проектування; вирішення проблемних ситуацій та ін. Застосування особистісно зорієнтованих технологій активізують діяльність студентів, а також дають можливість розкривати їх здібності та потенціал як майбутніх фахівців. Інтерактивні форми роботи сприяють тому, що знахідки окремих викладачів стають надбанням усього колективу. Активізація взаємовідвідування в коледжі зумовлена реальною потребою в моделюванні різновидів навчальних занять, апробації електронних підручників та з метою обміну досвідом.

Поряд з колективними й груповими формами методичної роботи в коледжі особливої актуальності набуває індивідуальна робота з педагогічними працівниками, зокрема з питання методичної культури викладача чи майстра виробничого навчання, як її формувати. Така форма активізує пізнавальну діяльність, відточує педагогічну техніку підготовки навчальних занять і відкритих занять викладачами, формує навички самоаналізу своїх та аналізу відвіданих занять.

Викладачі коледжу є учасниками обласних, регіональних, всеукраїнських методичних заходів. Зокрема, беруть участь у семінарах-аукціонах педагогічних ідей для викладачів, які проводить Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти», конкурсі «Педагогічний Оскар»; у регіональних науково-практичних конференціях Волині; виставках дидактичних і методичних матеріалів «Творчі сходинок педагогів Волині», готують статті за матеріалами участі в освітніх заходах та друкують їх на сторінках фахової педагогічної періодици.

В умовах змішаної та дистанційної форм навчання впроваджено нову форму проведення семінарів для викладачів – вебінар, що швидко набула популярності, бо має змогу оперативно надати необхідну інформацію педагогам, обмінятися досвідом роботи, дати відповіді на запитання колег, почути різні думки. Так, з ініціативи Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України педагогічні працівники взяли участь у вебінарі «Методична система стандартизації професійної підготовки молодших спеціалістів у коледжах і технікумах».

Значна увага приділяється підготовці до атестації педагогічних працівників коледжу і проходженню курсів підвищення кваліфікації та стажуванню.

Отже, методична робота в коледжі будується відповідно до чинних вимог як багатогранний і творчий процес, що складається з комплексу систематичної, цілеспрямованої колективної, групової та індивідуальної діяльності педагогічних працівників, спрямована на активізацію педагогічних міні-досліджень і покращення якості методичних розробок, на підвищення рівня освітнього процесу в коледжі.

В організації методичної роботи у Горохівському коледжі ЛНАУ особлива роль відводиться електронним освітнім ресурсам, зокрема веб-сайту методичного кабінету. Матеріал сайта надає можливість оперативно поширити інформацію, ознайомити педагогічних працівників зі змістом і основними тезами вебінарів тощо.

На одному з таких вебінарів учасники мали змогу ознайомитися з усіма етапами стандартизації професійної освіти:

– розроблення (результати – професійні стандарти, освітні стандарти, стандарти оцінювання);

– проектування змісту компетентнісно орієнтованих програм (результати – освітні програми, навчальні плани, навчальні програми дисциплін, модулів, практики);

– обґрунтування та впровадження педагогічних технологій, методик досягнення освітніх результатів (результати – фонди контрольних засобів і технологій оцінювання, результати навчання);

– оцінювання компетентнісних досягнень учнів, студентів та випускників (як наслідок – затребувані на ринку праці випускники закладу професійної освіти).

Значну увагу в електронній бібліотеці навчальних матеріалів приділено тестовому оцінюванню професійної компетентності студентів як напряму стандартизації підготовки молодших спеціалістів, сучасному методу оцінки навчальних досягнень студентів, системі професійно орієнтованих завдань, яка створюється з метою об'єктивного оцінювання змісту та вимірювання рівнів професійної підготовленості майбутніх фахівців у тій чи іншій галузі.

Основними джерелами добору інформації для сайта методичного кабінету є матеріали, що подаються структурними підрозділами, методичною радою, атестаційною комісією, цикловими комісіями, методистом коледжу.

На сайті відображено офіційну та оперативну інформацію, що стосується методичної діяльності коледжу, спрямована як на внутрішнього, так і зовнішнього користувача.

Тут розміщено дані про навчально-дослідну діяльність коледжу (відомості про конференції, семінари та конкурси, участь у них викладачів), довідкову та нормативну інформацію загального доступу; презентаційну інформацію про досягнення та інновації коледжу; інформацію для викладачів (методична робота: план на навчальний рік, педагогічних семінарів і вебінарів, засідань методради, атестаційної комісії, відомості про стажування та підвищення кваліфікації, про конференції, семінари, конкурси; локальні нормативні акти, зразки документів), анонси та новини, оголошення про заходи, відкриті заняття; дані для викладачів і студентів коледжу, пов'язані з навчальною роботою та методичним забезпеченням освітнього процесу.

Оперативний збір та підготовку інформації для розміщення на сайті методичного кабінету здійснює методист, який має право також на самостійну підготовку текстів анонсів подій, новин та оголошень, що стосуються цільової аудиторії педагогічних працівників коледжу.

Цей інформаційний ресурс <https://1784073.site123.me/> (рис. 9) створено для допомоги викладачам у забезпеченні освітнього процесу в коледжі відповідно до сучасних вимог, а також студентам у дистанційному вивченні дисциплін. Для створення сайту використано відкриті технології і міжнародну безкоштовну платформу *site123.com*

Переваги: Доступ, автоматизація процесів інформаційно-методичного забезпечення освіти. Володіння. Зручність. Не містить реклами, легко знаходиться пошуковиками, оптимізований, зручний у користуванні, зі швидкою та простою навігацією і чіткою організацією робочого простору, надає можливість легко розмістити велику кількість документів та інформації, в тому числі фото- і відеоматеріали. При цьому захист та адміністрування здійснюється професійною командою *site123.com*. Тут оперативно розміщуються новини та оголошення, нормативні документи, здобутки методичної роботи педагогічних працівників коледжу.

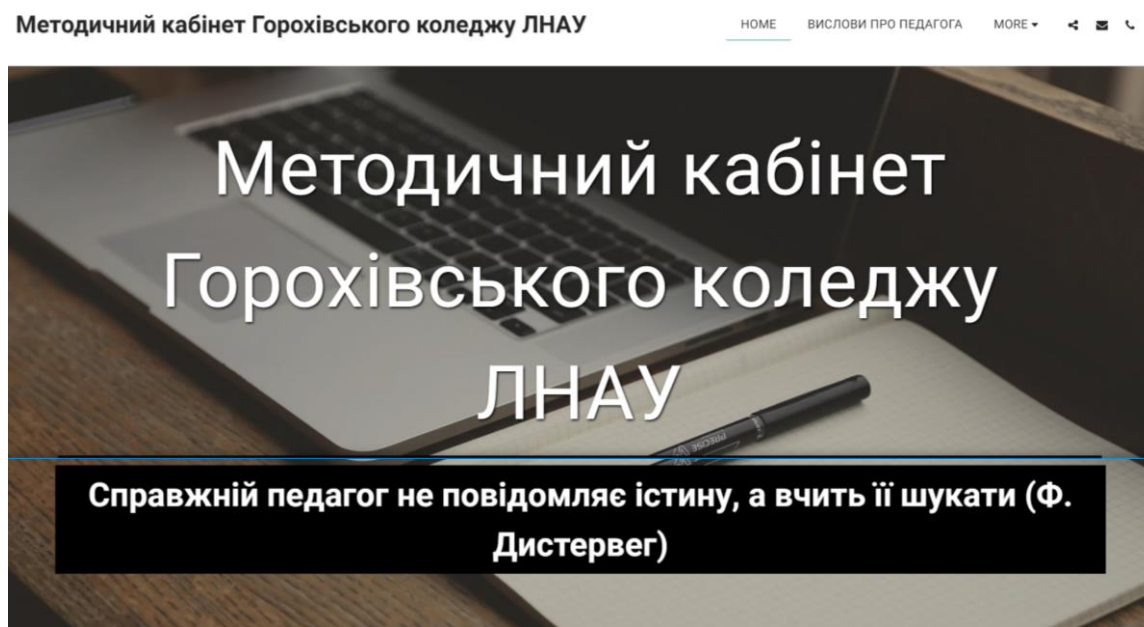


Рисунок 9. Сайт методичного кабінету Горохівського коледжу ЛНАУ

Такий сайт надає певні переваги користувачам: доступ, участь, зручність. Цей освітній ресурс (на сайті розташовано електронну

бібліотеку) легко доступним для користувачів. За час існування (із січня 2019 року) сайт, незважаючи на спроби хакерських атак, ні на секунду не припиняв функціонування. Його підтримка й обслуговування здійснюється адміністраторами сайту англійською мовою як міжнародною.

Тож веб-сайт методичного кабінету <https://1784073.site123.me/> заощаджує час викладачів і студентів, надає можливість підвищити внутрішню мотивацію студентів до опанування навчальною дисципліною шляхом виконання випереджувальних завдань і попередньої підготовки здобувача освіти до теми лекції, практичного заняття за допомогою електронної бібліотеки, посилань на інформаційні джерела. Поширеною практикою в коледжі є надання можливості студентові самому обрати форму звіту самостійної роботи: реферат, доповідь, презентація, порівняльна таблиця.

І головне, веб-сайт методичного кабінету є оперативним помічником поширення методичної інформації в коледжі, залучення широкого кола педагогів до інноваційної діяльності та джерелом підвищення їх потенціалу. Під час дистанційного та змішаного навчання викладачам надаються інструкції щодо технологій і опанування дистанційними платформами, інформація щодо організації і проведення вебінарів, дистанційного навчання педагогічних працівників.

3.4. Практичний досвід організації методичної роботи з професійного розвитку педагогів у Ківерцівському фаховому медичному коледжі Волинської обласної ради

Децентралізація органів управління освітою сьогодні потребує від методичної служби закладу фахової передвищої освіти якісно нового способу функціонування, зміни професійних ролей і функцій (методист-фасилітатор, коуч, модератор, дорадник, супервізор та ін.).

Давня мудрість каже: «Хто стоїть на місці, той відстає». А хто не хоче відставати, мусить рухатись уперед і не зупинятися, досягнувши вершини, а підійматися вище.

Система методичної роботи закладу освіти покликана задовольняти, у першу чергу, потреби розвитку закладу на сучасному етапі, створення умов для інтелектуальної самореалізації педагогів, інтереси педагогічного колективу в постійному підвищенні свого фахового рівня згідно

із сучасними вимогами психолого-педагогічної науки та практики, підтримувати діловий тонус педагогів, допомагати в подоланні труднощів, розвитку творчого потенціалу викладачів. Інноваційна діяльність педагогів стає основним напрямом реалізації модернізаційних реформ в освіті й одним із суттєвих – переходу до моделі інноваційного розвитку в цілому.

Це визначає ключові пріоритети внутрішньоколеджної методичної роботи, яка має свідомо визначити для себе як пріоритетну мету формування професійної компетентності педагогів та їх підготовку до здійснення інноваційної діяльності. Важливим є осмислення завдань модернізації розвитку системи освіти усіма членами педагогічного колективу. У Законі України «Про освіту» (ст. 59) зазначено, що професійний розвиток педагогічних працівників передбачає «постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання» [40].

Методична робота включає таку систему заходів, які спрямовані на розвиток творчих здібностей кожного викладача, підвищення його кваліфікації і педагогічної майстерності. У сучасних умовах викладачеві як ніколи необхідно не лише по-новому вчити, а й по-новому вчитися, бути в постійному творчому пошуку.

З метою вивчення методичної, психологічної підготовки викладачів у закладі систематично здійснюється **діагностування та педагогічний моніторинг** як форма організації, збирання й опрацювання інформації про кожного з педагогів. Василь Олександрович Сухомлинський писав: «Чим більше ви вивчаєте й спостерігаєте досвід своїх старших колег, тим необхідніші вам самоаналіз, самоспостереження самовдосконалення, самовиховання. На основі самоспостереження, самоаналізу у вас народжуватимуться власні педагогічні ідеї» [49, с. 524].

Отож, рушійною силою результативної педагогічної діяльності є пробудження у викладача інтересу до пошуку, аналізу особистої роботи. Викладачами коледжу здійснюється щорічний **самоаналіз науково-методичної та організаційної роботи**, у ході якого висвітлюється інформація про виготовлені викладачем методичні збірники, методичні матеріали, рецензування навчальних посібників, методичних матеріалів, вказуються теми виступів на педагогічних радах, засіданнях регіональних

та обласних методоб'єднаннях, засіданнях ЦМК, участь у педагогічних читаннях, конференціях, семінарах, розробка і впровадження нових технологій навчання, відомості про проведення відкритих занять, підготовка студентів до участі в конкурсах, наукових конференціях, участь у позааудиторних заходах, у громадській роботі, проведення відкритих виховних заходів. Це забезпечує відстеження розвитку професійного рівня викладачів, динаміки і тенденції розвитку освітнього процесу.

При цьому пропонуємо викладачам здійснювати щорічний самоаналіз педагогічної діяльності творчо: на відміну від стандартного заповнення бланків карток обліку науково-методичної та організаційної роботи, рекомендуємо такі форми як творчі звіти, портфоліо, презентації, блоги, персональні сайти, інформаційні бюлетені досвіду тощо. Саме такі форми роботи активізують творчі здібності викладачів та відповідають вимогам сьогодення.

Інновація в освіті – вимога часу, передумова якісної організації освітнього процесу, продуктивного навчання. Важливим механізмом удосконалення методичної діяльності в режимі інноваційності вважаємо застосування проєктної технології, основною метою якої є розвиток творчого потенціалу педагогічних кадрів. Результатом методичного проєкту вважається інноваційний інтелектуальний продукт педагога.

Основними формами інтелектуальної продукції викладачів освітнього закладу є: програми, положення, концепції, освітні (педагогічні) моделі, навчально-методичний комплекс курсу, методичні розробки нестандартних занять; різні види портфоліо, матеріали перспективного педагогічного досвіду, посібники, робочі зошити, підручники, методичні рекомендації, статті з досвіду роботи, дидактичний матеріал.

Форми і методи методичної роботи у закладі освіти різноманітні й цікаві.

Її **колективні форми** використовуються з метою вироблення єдиного підходу до розв'язання певних методичних проблем. Поряд із традиційними практикуються й інноваційні: творчі методичні сесії, панорами методичних новинок, методичні посиденьки, предметні методичні тижні, проблемні семінари та семінари-практикуми, круглі столи, педагогічні виставки, конкурси, майстер-класи, тренінги.

Нетрадиційні форми методичної роботи спрямовані на максимальну активізацію практичної діяльності педагогів. Вони більшою мірою, ніж традиційні, розширюють можливості методичної роботи, роблять її динамічною, активно-творчою. Нарешті, вони мають інноваційний характер, у процесі їх використання впроваджуються інтерактивні методи і прийоми.

Успіх проведення нетрадиційних методичних заходів значною мірою залежить від організації та «включення» усіх членів колективу в роботу. Масові методичні заходи дозволяють зібрати матеріал, який і складає банк педагогічних знахідок викладачів. Саме такі форми допомагають в активному виробленні психолого-педагогічних позицій із важливих педагогічних проблем сучасності, виступають як форми виявлення й узагальнення перспективного досвіду, сприяють удосконаленню знань педагогів із важливих педагогічних проблем.

Зупинимося на найефективніших, на нашу думку, формах масової методичної роботи, які здійснюються у Ківерцівському фаховому медичному коледжі Волинської обласної ради.

Методична сесія педпрацівників закладу освіти – ефективна форма роботи, яка координує діяльність усієї методслужби і направлена на розвиток навчально-методичного забезпечення освітнього процесу, інноваційної діяльності. Сесія проводиться один раз на рік у визначений термін та передбачає:

- проведення творчих звітів педагогічних працівників, які атестуються;
- сприяння розвитку фахової майстерності;
- прогнозування педагогічного досвіду;
- стимулювання творчої діяльності викладачів.

Методична сесія проводиться у два етапи.

Перший етап – представлення педагогічної творчості педпрацівників, які атестуються, у формі творчих звітів, презентацій портфоліо тощо; проводяться «круглі столи» у рамках циклових методичних комісій.

Другий етап передбачає участь у коледжній виставці методичних напрацювань, показ свого педагогічного доробку, пропагування власного досвіду роботи.

Участь педагогів у методичній сесії стимулює педагогічні кадри до творчої діяльності, пропозицій щодо атестації, прийняття рішень про публікацію кращого досвіду.

Така організація методичної роботи спонукає пробудженню в педпрацівників інтересу до інноваційної діяльності, потреби в саморозвитку та самовдосконаленні, виробленню в колективі атмосфери творчого пошуку найбільш ефективних шляхів навчання і виховання студентів, формуванню сприятливого мікроклімату в закладі освіти.

Панорами методичних новинок. Інформувати колектив про досягнення педагогічної науки, перспективного педагогічного досвіду, окремі творчі знахідки своїх колег допомагають **методичні бюлетені**. Вони бувають тематичні або оглядові та розкривають зміст методичних проблем, актуальних для закладу. Наприклад: «Увага, цікавий досвід»; «Чого навчатися у своїх колег?»; «Є ідея»; «Радимо застосувати в своїй практичній діяльності»; «Творчість на занятті».

Кожен педагог закладу освіти плідно працює над створенням власних напрацювань, свідченням чого є представлення на щорічну обласну виставку дидактичних і методичних матеріалів «Творчі сходинки педагогів Волині» великої кількості робіт. Під час проведення I відбіркового туру в коледжі значна увага приділяється якості та змістовності підготовлених матеріалів.

Методичні посиденьки – форма методичної роботи, яка сприяє створенню сприятливого психологічного клімату в групі слухачів, а також виробленню найбільш доцільного підходу до вирішення певної педагогічної проблеми. На засіданні пропонують питання, суттєві для розв'язання вузлових завдань освітнього процесу. Тему оголошують слухачам заздалегідь, але до обговорення вони не готуються. Майстерність методиста виявляється у тому, що він у невимушеній формі викликає слухачів на відверту розмову з будь-якого питання і підводить її до певних висновків. Методист виконує функцію фасилітатора.

Майстер-клас – форма передачі серед педагогічних працівників досвіду, майстерності шляхом показу прийомів роботи. Створюється, як правило, на базі досвіду педпрацівника, що має вищу кваліфікаційну категорію чи звання «викладач-методист».

Основне завдання майстер-класу – сприяння розвитку педагогічної творчості, передача авторського досвіду з метою вдосконалення освітнього процесу, робота з молодими та малодосвідченими колегами. Наприклад, майстер-клас з виготовлення та застосування дидактичних матеріалів, тестових завдань, з розробки різних етапів занять різних типів. Як форма,

майстер-клас може проводитись у рамках семінарів, конкурсів професійної майстерності, предметних методичних тижнів тощо.

Предметні методичні тижні – цікава й ефективна форма обміну досвідом, практичного навчання педагогів. План тижня включає представлення творчих лабораторій, проведення відкритих занять, позааудиторних заходів, конференцій, творчих звітів, творчих зустрічей, методичних фестивалів, ярмарок педагогічних ідей, демонстрування методичного дидактичного матеріалу, виставки, вікторини, змагання, інтелектуальні ігри, свята, вечори, презентації, індивідуальні та групові конкурси.

Завданням предметних методичних тижнів є забезпечення сприятливих умов для вивчення й розвитку творчості студентів, пошук здібних та обдарованих студентів, стимулювання активної творчої праці здобувачів освіти у процесі навчання і в позааудиторній роботі, підвищення інтересу до навчальних предметів, поглиблення знань, сприяння навчальній, громадсько-організаційній, культурно-мистецькій діяльності студентів та педагогів. Предметні тижні виконують організаційну, діагностичну, моделювальну та пропагандистську функції. Вони дають можливість удосконалити організаційні здібності викладачів та студентів, отримати динамічну інформацію про розвиток професійного рівня педагогів, особистісний розвиток студентів.

Ми живемо в інформаційну еру, коли зміст, обсяг і технології опрацювання інформації змінюються та розширюються в геометричній прогресії. Це саме стосується й професійних знань і вмінь. Тому ключовою ознакою системи методичної роботи з педагогічними кадрами має бути принцип не «Навички про всяк випадок» (just in case), а принцип «Навички вчасно (за потребою)» (just in time).

Світова практика, як освітня, так і виробнича, засвідчує: задля досягнення ефективності, гнучкості та своєчасності найбільш дієвим є корпоративне навчання кадрів. Пріоритетом є набуття актуальних знань, умінь і навичок для підвищення ефективності діяльності закладу освіти. Важливу роль у методичній роботі відіграє **корпоративне навчання**. Його метою є оперативне формування професійних компетентностей, що передбачає максимальну їх реалізацію в дійсній освітній ситуації

й виражається у зміні поведінки викладачів, підвищенні якості та продуктивності їх праці.

Зазначена мета визначає завдання інноваційної діяльності та пріоритети корпоративного навчання: розвиток інноваційного мислення; формування професійних компетенцій; генерування нових знань; корекція організаційної культури закладу освіти відповідно до нової стратегії; гнучкість і конструктивність рольової поведінки [13].

Ефективно та дієво, цікаво відбувається навчання викладачів у формі *тренінгів*. Найважливіший результат тренінгу – озброєння учасників інструментами для успішної професійної роботи. Результати навчання будуть сталими тоді, коли учасник знає, як створювати їх самому. Тренер-фасилітатор спроможний показати напрям і спосіб дій. Тематика педагогічних тренінгів у коледжі була присвячена цифровізації освітнього процесу, оволодінню педагогами інноваційними комп'ютерними освітніми технологіями та формуванню мультимедійної компетентності викладачів.

Працюючи у групах по 10 осіб, педагоги коледжу мали можливість опанувати такими мультимедійними ресурсами як «Google Classroom» (безкоштовний веб-сервіс для закладів освіти для спрощення створення, поширення і класифікації завдань безпаперовим шляхом), «Kahoot» (онлайн-сервіс, що дає змогу створювати інтерактивні навчальні ігри: вікторини, обговорення, опитування), «Jimdo» (безкоштовний конструктор власного сучасного сайту), PREZI – ресурс для створення дивовижних літаючих презентацій, «Mentimeter» – інструмент, який дозволяє представляти думку аудиторії в режимі реального часу. Переваги таких тренінгів у тому, що педагоги мають можливість створити мультимедійний продукт під час самого тренінгу.

Гордон Драйден писав: «Той народ, який першим реалізує можливості цифрових комунікацій і введе їх до навчальної методики, очолюватиме світовий освітній процес» [8]. Важливим завданням освіти у XXI столітті є формування нових професійних компетентностей педагогів, пов'язаних зі стрімким розвитком цифрового суспільства. Володіння сучасними ІКТ забезпечує високий рівень інформаційної культури, дає можливість застосовувати їх для навчання та роботи, у щоденному житті. У проєкті «Цифрова адженда – 2020» зазначено: «Швидкі та глибинні наслідки від переходу на “цифру” будуть можливими лише тоді, коли

“цифрова” трансформація стане основою життєдіяльності українського суспільства, бізнесу та державних установ, стане звичним та повсякденним явищем, стане нашим ДНК, нашою ключовою аджендою на шляху до процвітання, стане основою добробуту України» [52].

Карантинні обмеження посилили виклики, які стоять перед закладами освіти України: здатність грамотно застосувати онлайн-технології з відповідними методичними підходами, що забезпечують ефективне поєднання безпосередньої та опосередкованої форми взаємодії студентів і викладачів у вигляді змішаного навчання.

Організація змішаного навчання неможлива без використання платформи електронного навчання, що містить систему управління LMS (з англ. *Learning Management System*). За останніми підрахунками, на ринку представлено понад 700 LMS-платформ, які у більшості спеціалізуються на корпоративному навчанні [42].

Освіта педагогів є невід’ємною частиною процесу розгортання платформи. Провідну роль у вирішенні цього завдання відіграє методична служба закладу освіти. У Ківерцівському фаховому медичному коледжі з вересня 2020 року впроваджується комп’ютерна програма «iCloud», яка являє собою сучасний інтернет-сервіс, що дозволяє упорядкувати документообіг закладу, застосовувати інформаційно-комунікаційні технології, здійснювати контроль та перевірку знань, залучати учасників освітнього процесу до опрацювання навчального матеріалу через використання хмарних технологій у зручний для них час.

«iCloud» використовується для розв’язання конкретно визначених завдань освітнього процесу, що передбачають роботу онлайн:

- управління розкладом занять, графіком позааудиторних заходів;
- створення електронного ресурсу навчально-методичних матеріалів з усіх дисциплін;
- створення єдиного комплексу навчально-методичного забезпечення;
- розвиток інформаційно-цифрової компетентності учасників освітнього процесу;
- створення типових портфолію педагогічного та наукового складу;
- створення єдиної бази тестових завдань різних рівнів складності та проведення тестування;

- ведення індивідуального плану роботи викладача та автоматичне формування звіту про його виконання;
- контроль за відвідуванням занять;
- створення журналу успішності та ін.

З метою вивчення роботи системи «iCloud» для педагогічних працівників методичним кабінетом коледжу створено серію скринкастів. Скринкаст (англ. *screencast* – цифровий відеозапис інформації, виведеної на екран комп'ютера, також відомий як *video screen capture*, дослівно «відеозахоплення екрана»). Часто супроводжується голосовими коментарями [47]. Програми можуть також бути корисні при створенні навчальних роликів, запису презентацій. Викладачі мають навчитися використовувати медіаресурси для навчання і медіаінструменти для створення ефективних продуктів комунікації (відео/аудіо, веб-лекції, вебінари і т. ін.). Сьогодні демонструє, що доцільним є використання навчального відео, оскільки слуховий та зоровий аналізатори це домінуючі канали сприйняття матеріалу.

Широкі можливості запровадження нових форм післядипломної освіти відкриває організація очно-дистанційних, очно-заочних форм організації методичної роботи, використання ефективних педагогічних технологій через інтернет. Особливо цінним є те, що очно-дистанційна освіта дає реальну можливість вирішити проблеми налагодження постійного контакту між педагогом і науково-методичними структурами.

Упровадження **віртуальних форм** роботи дає змогу побудови відкритої системи безперервної освіти, оптимальний доступ до необхідної інформації у будь-який час. Використання онлайн-взаємодії дозволяє організувати науково-методичний простір для викладачів, створює оптимальний доступ до необхідної інформації, оперативно забезпечує необхідну методичну допомогу молодим викладачам, дає можливість досвідченим педагогам поділитися досвідом роботи.

Для цього створено **віртуальний методичний кабінет**, що інтегрується з сайтом закладу освіти, який містить усю необхідну інформацію щодо організації методичної роботи у коледжі. Саме цей кабінет дозволяє організувати методичний простір для викладачів, створює оптимальний доступ до необхідної інформації, оперативно забезпечує необхідну методичну допомогу молодим колегам, дає можливість досвідченим освітянам поділитися досвідом роботи.

ВИСНОВКИ

Як показала практика методичної роботи, інформаційно-комунікаційні технології відкривають величезні можливості для комунікації в рамках онлайн-взаємодії:

- зникає потреба в одночасній присутності педагогів в одному місці;
- викладачі мають вільний доступ до спільних ресурсів в інформаційному просторі;
- стають доступними досягнення викладачів для усієї освітянської спільноти;
- з'явилась можливість доступності всіх нормативних документів;
- можна проводити дистанційні наради, семінари, конкурси;
- спрощується процедура проведення моніторингу якості освіти, методичної діяльності.

Вагомого значення у науково-методичній роботі з педагогічними кадрами набувають телекомунікації: відеоконференції, вебінари, скайп-зв'язок. Необхідною умовою формування єдиного інформаційно-навчального середовища є створення веб-сайтів навчальних закладів, блогів та сайтів викладачів.

Для того щоб методична робота була успішною та дієвою, а у викладача – стимул для розвитку, потрібно варіювати різні види діяльності, забезпечувати право на вибір самим викладачем. Упровадження вищезазначених форм дає змогу поглибити психолого-педагогічні та методичні знання, вдосконалити й підвищити професійну майстерність викладача, а також активізувати творчий потенціал кожного, створити умови для самореалізації особистості.

Таким чином, модернізація системи методичної роботи нерозривно пов'язана з розвитком нового педагогічного мислення, вивченням інноваційних технологій навчання, що базуються на комп'ютерній підтримці навчальної діяльності та інтенсифікації освітнього процесу, підвищенні професійного рівня педагогів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр навч. л-ри, 2019. 468 с.
2. Биков В. Відкрита освіта в Єдиному інформаційному освітньому просторі. *Пед. дискурс*. 2010. Вип. 7. С. 30–35.
3. Його ж. Відкрите навчальне середовище та сучасні мережні інструменти систем відкритої освіти. *Наук. часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання*. 2010. № 9. С. 9–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_2_2010_9_4 (Дата звернення: 03.03.2021 р.)
4. Бізнес Портал. *НаноТехнології та НаноМатеріали*. URL: <http://www1.nas.gov.ua/PROGRAMS/NANO2B/Pages/Nanomaterials.aspx> (Дата звернення: 03.03.2021 р.)
5. Болюбаш Н. М. *Педагогічне тестування в системі LMS MOODLE*. Інформаційні технології і засоби навчання. 2017. Т. 60, вип. 4. С. 116–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2017_60_4_12 Дата звернення: (05.03.2021 р.)
6. Вакуленко Т. И. Становление и развитие системы повышения квалификации учителей Германии: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Киев, 1995. 186 с.
7. Гаманюк В. А. Система підготовки педагогічних кадрів та підвищення їх кваліфікації в Німеччині: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Київ, 1995. 190 с.
8. Драйден Г., Вос Дж. Революція в навчанні / пер. з англ. М. Товкало. Львів: Літопис, 2011. 541 с.
9. Дубасенюк О. А. Компетентнісний підхід у професійній підготовці вчителя. *Формування естетичної компетентності особистості засобами народознавства*: зб. наук. праць молодих дослідників / за заг. ред. О. С. Березюк, Л. О. Глазунової. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 10–16.
10. Железнякова Е., Зміївська І. Управління самостійною роботою студентів у системі MOODLE. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 6. С. 30–43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2016_6_6 (дата звернення: 26.01.2021).
11. Закатнов Д. О. Кар'єрні траєкторії професійного самовизначення учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Наук. вісн. Ін-ту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. Вип. 16. С. 20–26.
12. Авшенюк Н. М. та ін. Зарубіжний досвід професійної підготовки педагогів: аналітичні матеріали. Київ: ДКС «Центр», 2017. 83 с.
13. Зінченко С. Ф. Найбільш ефективні технології формування особистості вчителя нової формації в умовах НУШ. URL: <https://bit.ly/3kS6H4M> (дата звернення: 26.02.2021).
14. Исимбаев Е. Т. Новые подходы к совершенствованию профессионального мастерства педагогов. *Открытая школа*. 2012. Ноябрь. Тема № 9 (120). URL:

http://www.openschool.kz/glavstr/tema_nomera/tema_nomera_120_2.htm (дата звернення: 12.03.2015).

15. Ковальчук В. І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: європейський досвід. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2015. Т. 5, вип. 3. С. 75–81.

16. Колос К. Р. Система MOODLE як засіб розвитку предметних компетентностей учителів інформатики в умовах дистанційної післядипломної освіти: дис. ... кан. пед. наук: 13.00.10. Житомир, 2011. 180 с.

17. Концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти / авт. кол. Л. М. Сергеева, О. І. Бондарчук, М. І. Скрипник, А. О. Молчанова, О. А. Філь; Г. О. Козлакова. Київ: ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти», 2015. 40 с.

18. Коржилова О. Ю. Відкрита освіта як глобальна освітня система: стан та розвиток. *Пед. науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2014. № 3 (37). С. 48–54.

19. Костина Т. И. Философия открытого образования. *Вестн. Моск. гос. акад. делового администрирования. Серия «Экономика»*. 2010. № 2 (2). С. 3–10.

20. Кулага І., Кулага А. Симуляції та «серйозні ігри»: досвід використання у навчальному процесі. *Університетська освіта*. 2011. № 1. С. 82–88.

21. Купрієвич В. О. Зарубіжний досвід професійного самовдосконалення керівників закладів професійної освіти. *Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук: зб. наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лют. 2018 р., м. Одеса*. Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2018. Ч. 2. 108 с. С. 94–98.

22. Лещенко М. Відкрита освіта у категоріальному полі вітчизняних і зарубіжних учених. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2014. Т. 39, вип. 1. С. 1–16.

23. Лещенко М. П., Яцишин А. В. Те саме.

24. Литвинова С. Г. Методика проектування та використання хмаро орієнтованого навчального середовища загальноосвітнього навчального закладу: метод. рек. Київ: Компринт, 2015. 280 с.

25. Лозовик Ю. М. Технологія розробки та проведення бізнес-турнірів з використанням комп'ютерних ділових ігор. *Стратегія економічного розвитку України*. 2013. № 33. С. 277–284.

26. Мальцева А. О., Кугай Т. А., Павленко А. Ф., Басанець О. П., Бистрякова В. Н. Вплив цифрових технологій на розвиток ілюстрації в графічному дизайні. *Технології та дизайн*. 2017. № 2 (23). С. 1–9.

27. Мальчевська Г. С., Шевченко Ю. Тьюторський супровід як технологія відкритої освіти. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти*: Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., 23–24 жовт. 2019 р. С. 210–212.

28. Махиня Н. В. Реформування системи педагогічної освіти Німеччини (друга половина ХХ – початок ХХІ ст.): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Черкаси, 2009. 169 с.

29. Міністерство економічного розвитку і торгівлі. *Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна»*, 2017. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf (дата звернення: 12.03.2015).
30. Муковіз О. П. Викладання «Інформаційних технологій навчання» у системі дистанційної освіти MOODLE. *Комп'ютер у школі та сім'ї*. 2011. № 3. С. 19–21.
31. Мушинський А. Організаційно-педагогічні умови професійного навчання у центрах неперервної освіти Польщі: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2004. 21 с.
32. Несін Ю. Метод проектів у самостійній роботі вчителів на курсах підвищення кваліфікації у Франції. *Молодь і ринок*. Дрогобич: ДДПУ, 2010. Вип. 10 (69). С. 119–121.
33. Носовець Н. М. Професійна підготовка вчителів у країнах Західної Європи. *Вісн. Чернігів. нац. пед. ун-ту*. Серія: Пед. науки. № 130. 2015. С. 68–72.
34. Образование для всех к 2015 году. Добьемся ли мы успеха? *ЮНЕСКО*. 2008. 492 с.
35. Організаційно-технічні аспекти проведення змагань на базі програмно-імітаційних комплексів як засобу формування та оцінювання економічної компетентності. *Інформаційно-комп'ютерні технології – 2016: тези доповідей VIII Міжнар. наук.-технічної конф. (22–23 квіт. 2016 р.)*. Житомир, 2016. С. 211–213.
36. Орчаков О., Калмиков А. Открытое образование. URL: http://www.dist.mnperu.ru/distkurs/hip_dic/do/sl/s26.htm
37. Павленко О. М., Шаров С. В., Москальова Л. Ю. та ін. Реалізація дистанційної форми навчання засобами платформи Moodle у процесі підготовки майбутніх філологів. *Інженерні та освітні технології*. 2019. № 7 (3). С. 106–121.
38. Паздрій В. Я. Використання бізнес-симуляторів в освітній діяльності закладу професійної освіти. *Розвиток ключових компетентностей особистості педагога в умовах реформування освіти: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар. участю, присвяч. пам'яті Володимира Адольфовича Макарова (28 трав. 2019 р.) / Нац. акад. пед. наук України, ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти», Білоцерків. ін-т неперервної проф. освіти, ДНЗ «Міжрегіон. вище проф. училище з поліграфії та інформ. технологій»*; [редкол.: О. П. Ситніков (голова) та ін.]. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ УМО; Дніпро: МВПУПТ, 2019. С. 197–199.
39. Петренко Л. М. Стратегічні орієнтири професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. *Вісн. післядиплом. освіти*. Серія: Пед. науки. 2020. № 13 (42). С. 170–184.
40. Про освіту: Закон України від 09.08.2019 № 1556-VII / Верхов. Рада України. Київ, 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. (дата звернення: 31.08.2020.).
41. Резолюція «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року». *Генеральна Асамблея ООН*. 2015. 25 верес. URL: <http://sdg.org.ua/ua/resources-2/344-2030-2015> (дата звернення: 26.01.2021.).

56. Friehs B. National system of in-service teacher education and training. *National Report – Austria. The Prospects of Teacher Education in South-East Europe*. P. 135–169. URL: www.seeeducoop.net/education.../Austria.pdf.
57. Heimerer L, Lohrer K. Die zentrale und regionale Lehrerfortbildung. *Die berufsbildende Schule* 48 (2000) 12. S. 644–658.
58. J. C. Muñoz, C. Redecker, R. Vuorikari and Y. Punie, «Open Education 2030: planning the future of adult learning in Europe», *Open Learning*, Vol. 28, No. 3, p. 171–186, 2013. [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1080/02680513.2013.871199>.
59. Muñoz J. C., Redecker C., Vuorikari R. and Punie Y., «Open Education 2030: planning the future of adult learning in Europe», *Open Learning*. 2013. Vol. 28. No. 3. P. 171–186. [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1080/02680513.2013.871199>.
60. Strong Performers and Successful Reformers in Education: Lessons from PISA for the United States. *OECD Publishing*. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096660-en>.
61. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>. (Дата звернення: 03.10.2020 р.)
62. UN trade body says governments should seize open source opportunities. URL: <http://joinup.ec.europa.eu/news/un-trade-body-says-governments-should-seize-open-source-opportunities>
63. World Education Report. 2008: The right to education. *Towards education for all throughout life*. Paris: UNESCO Publishing, 2008. 174 p.
64. Zilu Han. Digital Transformation of Enterprises in the Post-Pandemic Era. *Finance and Market*. Volume 5. Issue 3. 2020. P. 123–129.

Навчально-методичне видання

Петренко Лариса Михайлівна,
Султанова Лейла Юріївна,
Олешко Петро Степанович,
Купрієвич Вікторія Олександрівна,
Паздрій Віталій Ярославович,
Антонюк Людмила Анатоліївна,
Гуменний Олександр Дмитрович,
Савченко Світлана Олексіївна,
Фурман Оксана Миколаївна

**Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників
в умовах відкритої освіти: освітні практики**

Методичні рекомендації

Редактор *В. І. Гребенюк*
Технічний редактор *Л. І. Гаврилюк*

Формат 60x84. Ум. друк. арк. 5,75
Наклад 300 прим. Зам. 375
Видавець і виготівник «Волиньполіграф»

П 78 **Професійний** розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики: метод. реком. / авт. кол.: Л. М. Петренко, Л. Ю. Султанова, П. С. Олешко, В. О. Купрієвич та ін. / за наук. ред. Л. М. Петренко. Луцьк: Волиньполіграф, 2021. 92 с.

ISBN 978-617-7843-11-4

Розкрито особливості професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. Висвітлено стратегії відкритої освіти в соціальній системі; проаналізовано дидактичне забезпечення професійного розвитку викладачів; узагальнено зарубіжний і вітчизняний досвід та презентовано кращі практики окремих закладів освіти.

Для керівників закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти, навчально-методичних центрів, педагогічним і науково-педагогічним працівникам, магістрантам, аспірантам і докторантам.

УДК 377/378].091.12:005.336.5-043.86:004.76(083.132)