



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ЗА РІЗНИМИ  
МОДЕЛЯМИ І ФОРМАМИ НАВЧАННЯ НА  
КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

*Матеріали Регіонального науково-практичного семінару  
(27 травня 2022 року, м. Дніпро)*

**Біла церква 2022**

УДК 378.046.4+377.3(082)

З-12

**Рецензенти:**

*Самойленко Олександр Миколайович* – завідувач кафедри технологій навчання, охорони праці та дизайну Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, доктор педагогічних наук, доцент

*Гришасва Олена Вікторівна* – заступник директора Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області

**Забезпечення якості освіти за різними моделями і формами навчання на курсах підвищення кваліфікації:** електронний зб. Матеріалів регіонального науково-практичного семінару, м. Біла церква, 27 травня 2022 р. / за заг. ред. В. С. Кулішова, В. Є. Харагірло, Н. В. Бабченко. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 170 с.

У збірнику представлено тези доповідей учасників Регіонального науково-практичного семінару «**Забезпечення якості освіти за різними моделями і формами навчання на курсах підвищення кваліфікації**» (27 травня 2022 року, м. Дніпро). У ході роботи семінару було розглянуто ряд актуальних питань стосовно: забезпечення якості освіти за різними моделями і формами навчання на курсах підвищення кваліфікації; формування індивідуальної освітньої траєкторії педагога професійної освіти на курсах підвищення кваліфікації; розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладу професійної освіти у системі неперервної освіти; удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти; системи мотивації педагогічних працівників до інноваційної професійної діяльності впродовж життя; механізмів мотивації інноваційної діяльності педагога ЗПО, тощо.

Матеріали збірника стануть у нагоді керівникам, методистам, старшим майстрам, викладачам професійно-теоретичної підготовки та майстрам виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

За зміст і достовірність матеріалів несуть відповідальність автори тез.

*Рекомендовано Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України  
(протокол № 6 від 22.06.2022 року)*

© БІНПО УМО НАПН України, 2022

## ЗМІСТ

<b>ІНФОРМАЦІЙНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ.....</b>	<b>6</b>
<b>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЧЕРЕЗ ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ БАБЧЕНКО Н. В.....</b>	<b>10</b>
<b>ТЕХНОЛОГІЯ ПРОБЛЕМНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗП(ПТ)О БОЙЧЕНКО М.В.....</b>	<b>15</b>
<b>МОТИВАЦІЯ ВЛАСНОГО САМОРОЗВИТКУ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ, НАБУТТЯ НОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СЛУХАЧІВ НА ВСІХ ЕТАПАХ МІЖКУРСОВОГО ПЕРІОДУ ВАЙЛО О.О.....</b>	<b>24</b>
<b>СУТЬ І СТРУКТУРА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ ЖИВОТОВА С. Г.....</b>	<b>26</b>
<b>ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ЗЕЙНАЛОВА Т.В.....</b>	<b>32</b>
<b>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ ЛЬЇНСЬКИЙ С.Ю.....</b>	<b>37</b>
<b>ПРОЕКТУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ІОНАС Л.І.....</b>	<b>42</b>
<b>ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА В МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД У БІНПО КУЛІШОВ В. С.....</b>	<b>47</b>
<b>СУЧАСНЕ КОМПЛЕКСНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЛИТВИНЕНКО Л. О. ....</b>	<b>52</b>

<b>МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ КРИЗОВИХ ВИКЛИКІВ</b>	
<i>ЛУКІЯНЧУК А. М.</i> .....	55
<b>ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЙ ЛІДЕРСТВА У ЗП (ПТ)О</b>	
<i>МАНДРАГЕЛЯ В.А.</i> ...	59
<b>УДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ПІВЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ</b>	
<i>МАРТИНОВА Т.І.</i> .....	63
<b>ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ</b>	
<i>МАТВИЄНКО С.В.</i> .....	68
<b>МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА</b>	
<i>НЕУСТРОЄВА Ю. О.</i> .....	74
<b>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ</b>	
<i>ПЕРЕТЯТЬКО О. В.</i> .....	85
<b>СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ВПУ № 22 М. САРНИ</b>	
<i>ПІГАЛЬ А. В.</i> .....	90
<b>ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ</b>	
<i>РУДИЧ О.О.</i> .....	93
<b>ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЯКОСТІ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ</b>	
<i>РЯБЕНЬКА О.С.</i> .....	99
<b>ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГА ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ</b>	
<i>СИЛАСЬВА М.М.</i> .....	105
<b>МОТИВАЦІЯ ПЕДАГОГІВ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ</b>	
<i>СІБЕНЛІСТ Г.М.</i> .....	109

<b>ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ОСВІТИ</b>	
<i>СТРІЛЕЦЬ О.І.</i> .....	115
<b>ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – ЗАПОРУКА ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА</b>	
<i>СУШКО В.М.</i> .....	122
<b>ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА</b>	
<i>ТОРБА Н.Г.</i> .....	129
<b>УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ В КРИЗОВИХ УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ</b>	
<i>ФАРХШАТОВА О.В.</i> .....	132
<b>ШКОЛА ПЕДАГОГІЧНОГО КОУЧИНГУ ЯК ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ</b>	
<i>ХАРАГІРЛО В.Є.</i> .....	137
<b>ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА НАВЧАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ</b>	
<i>ШЕВЧУК С.С.</i> .....	144
<b>УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ БЕНЧМАРКІНГУ</b>	
<i>ЩЕРБИНА В. А.</i> .....	149
<b>ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ</b>	
<i>ЮДЕНКОВА О.П.</i> .....	158
<b>ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ МЕРЕЖЕВОЇ АКАДЕМІЇ CISCO ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД</b>	
<i>ЮДІНА М.Г.</i> .....	164

## ІНФОРМАЦІЙНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ

**27 травня 2022 року** на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України було проведено Регіональний науково-практичний семінар **«Забезпечення якості освіти за різними моделями і формами навчання на курсах підвищення кваліфікації»**.

**Мета проведення заходу:** обговорення сучасних підходів до забезпечення якості освіти за різними моделями і формами підготовки конкурентоспроможного педагога професійної освіти.

**Організатори заходу:** кафедра педагогіки, психологів та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області.

### **Тематичні напрями роботи семінару:**

- Удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в умовах сталого розвитку.
- Школа педагогічного коучингу як інноваційна модель підвищення кваліфікації конкурентоспроможного педагога П(ПТ)О.
- Створення інноваційного освітнього середовища в закладах професійної освіти як умова забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників.
- Розвиток психолого-педагогічної компетентності педагогічних працівників ЗПО в умовах дистанційного навчання.
- Мотивація власного саморозвитку впродовж життя, набуття нових компетентностей слухачів на всіх етапах міжкурсового періоду.
- Гнучкість організації освітнього процесу (доступність до навчання, незалежно від місця перебування і в зручний час).

- Індивідуалізація навчання на основі врахування особливостей кожного слухача.
- Система мотивації педагогічних працівників до інноваційної професійної діяльності на курсах підвищення кваліфікації.

На семінар було зареєстровано 227 учасників, серед яких: керівники закладів професійної освіти, методисти, педагогічні працівники, замовники освітніх послуг Дніпропетровської області. У роботі семінару також взяли участь педагоги закладів професійної та фахової передвищої освіти Рівненської, Миколаївської, Донецької, Одеської, Черкаської, Львівської, Чернігівської, Харківської, Сумської, Херсонської та Житомирської областей.

Модератором Регіонального семінару виступив **Володимир КУЛІШОВ**, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту, кандидат педагогічних наук, доцент.

З вітальним словом до учасників семінару звернулася **Вікторія СИДОРЕНКО**, директорка БІНПО, докторка педагогічних наук, професорка. У науковій доповіді «Внутрішня система забезпечення якості освіти в умовах воєнного стану: інструменти, процедури, заходи» Вікторія Вікторівна визначила сутність поняття «якість освітнього процесу», проаналізувала стан сучасного ринку праці та актуальні тенденції розвитку вітчизняної професійної освіти, визначила стратегію забезпечення якості освіти у БІНПО.

Учасників семінару привітав **Віктор ВАСИЛИНЕНКО**, директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області, який відзначив синергію науки та практики у професійній освіті, нагадав історію багаторічної плідної співпраці БІНПО з профтехосвітянами Дніпропетровщини.

Спікери семінару порушили низку актуальних питань щодо підвищення якості освітнього процесу при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників, а також удосконалення сучасних моделей підготовки конкурентоспроможного педагога в системі неперервної професійної освіти

**Володимир КУЛІШОВ**, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО, представив доповідь «Формування індивідуальної освітньої траєкторії педагога професійної освіти на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти», у якій розкрив основні можливості для формування індивідуальної освітньої траєкторії педагогів у БІНПО та розповів про наявні для цього ресурси.

**Олена ЮДЕНКОВА**, директорка Державного навчального закладу «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій», кандидатка педагогічних наук порушила питання про необхідність розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладу професійної (професійно-технічної) освіти у системі неперервної освіти.

Педагогічні умови професійної підготовки кваліфікованих робітників машинобудівної галузі за дуальною формою освіти розкрив **Олександр СТРИЛЕЦЬ**, директор ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти», доктор філософії у галузі педагогіки.

**Тетяна МАРТИНОВА**, заступник директора ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» в доповіді «Удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти» презентувала учасникам семінару інноваційну модель підготовки конкурентоспроможного педагога у БІНПО – Школу педагогічного коучингу, акцентувала увагу на якості освітнього процесу та застосуванні технологій педагогічного коучингу при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників.

Педагогічні аспекти управління закладом професійної (професійно-технічної освіти) на засадах бенчмаркінгу розкрила **Вікторія ЩЕРБИНА**, викладач-методист Вищого професійного училища № 17 м. Дніпра.

З перспективами використання можливостей мережевої академії Cisco для підвищення кваліфікації педагогів у міжкурсовий період учасників семінару ознайомила **Марія ЮДИНА**, майстер виробничого навчання



ДНЗ «Міжрегіональне вищепрофесійне училище з поліграфії та інформаційних технологій».

Спікери семінару **Юлія ШУМИЛО**, викладачка Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею Дніпропетровської області; **Олена ВАЙЛО**, викладач-методист Перещепинського професійного ліцею Дніпропетровської області; **Юлія НЕУСТРОЄВА**, викладачка ДПТНЗ «Криворізький навчально-виробничий центр» Дніпропетровської області розглянули систему мотивації педагогічних працівників до інноваційної професійної діяльності впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти та зробили особливий акцент на мотивації професійної діяльності педагогів в умовах кризових викликів.

**Алла ПІГАЛЬ**, заступник директора з навчально-методичної роботи Вищого професійного училища № 22 м. Сарни Рівненської області розкрила механізм створення інноваційного освітнього середовища в закладах професійної освіти як умову забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників.

Науковий дискурс доповнювали присутні у віртуальному середовищі педагоги-практики та науково-педагогічні працівники БІНПО.

Підсумки семінару підвели директор НМЦ ПТО у Дніпропетровській області **Віктор ВАСИЛИНЕНКО** та директорка БІНПО **Вікторія СИДОРЕНКО**, які відзначили що саме синергія науки та практики сприяють покращенню якості освіти.

Учасниками Регіонального науково-практичного семінару було надіслано понад 25 тез доповідей, за матеріалами яких підготовлено електронний збірник матеріалів, а доповідачі й автори представлених матеріалів отримали сертифікати.

Запис Регіонального науково-практичного семінару «Забезпечення якості освіти за різними моделями і формами навчання на курсах підвищення кваліфікації» можна переглянути на ютуб-каналі БІНПО за посиланням <https://youtu.be/-QYQvkGt6rg>

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЧЕРЕЗ ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ

*БАБЧЕНКО Н. В.*

*доктор філософії в галузі освіта/педагогіка, старша викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України*

Для сучасного етапу розвитку освіти в Україні характерні інтенсивні пошуки нового в теорії та практиці навчання. Триває процес апробації нових активних форм і методів, що активізують навчально-пізнавальну діяльність здобувачів освіти. Саме до таких спроб можна віднести нетрадиційні види лекції.

Лекція в педагогічній літературі розглядається одночасно як метод і як форма навчання. Як метод, лекція – це систематизована діяльність викладача і студентів, тоді як форма навчання – це певне організаційне ціле, що триває певний час.

Уже протягом довгого часу лекція вважається найбільш суперечливою формою/методом навчання. Немає сумнівів у тому, що вона має очевидні недоліки, але в той же час має і багато переваг, які не можуть бути замінені іншими видами дидактичної діяльності. Противники лекцій вказують на те, що вона не сприяє розвитку самостійного мислення, творчих здібностей, прагнення до самоосвіти, а навпаки, сприяє вербалізму і пасивності. Прихильники лекцій до її основних переваг відносять можливість особистісного контакту викладача зі студентами та збагачення змісту навчання інформацією про останні досягнення науки в певній галузі.

Розглянемо найпоширеніші в педагогічній практиці види нетрадиційних лекцій. *Проблемна лекція* – включає в себе спеціальний комплекс

дидактичних заходів, спрямованих на набуття студентами вміння висловлювати, сприймати, формулювати і вирішувати проблемні питання. Вона активізує особистий пошук студентів, творчу та дослідницьку діяльність. На перших етапах у групах із високим рівнем пізнавальної активності викладач може побудувати лекцію так, що сам формує проблему і на очах у групи демонструє можливі шляхи її вирішення. Надалі можна переходити до частково-пошукових методів, а саме: лектор створює проблемну ситуацію і спонукає студентів до пошуку рішення. Саме так організовується такий вид проблемної лекції, як лекція-брейнстормінг («мозкова атака»). Використовуючи те, що на лекціях, як правило, є декілька груп, створюються команди, які за певний час повинні надати свій варіант вирішення проблеми. Викладач стежить не тільки за правильністю відповіді, а й за аргументацією, а в разі необхідності – сам дає розгорнутий коментар, який фіксується у робочих зошитах слухачів. Піком проблемного навчання стає використання евристичних методів, тобто викладач, готуючись до лекції, підбирає й компоує навчальний матеріал так, щоби студенти самостійно виокремили з нього проблему і продемонстрували власні варіанти її вирішення.

*Лекція із заздалегідь запланованими помилками* має на меті стимулювання студентів до постійного контролю пропонованої інформації (пошук помилки: змістової, методологічної, методичної, орфографічної). Є два варіанти проведення такої лекції. Перший: на початку проведення лекції викладач попереджає слухачів про можливі помилки чи неточності, які він свідомо зробить під час викладу лекційного матеріалу. Завдання студентів – такі помилки зайти. Підбираються найбільш типові помилки, які зазвичай не явно помітні, а начебто завуальовані. Завдання студентів полягає в тому, щоби під час лекції відзначати помилки, фіксувати їх на полях і назвати в кінці. На розбір помилок відводиться 10–15 хвилин. Правильні відповіді озвучують і студенти, і викладач. Другий спосіб – викладач проводить лекцію, а в кінці вказує студентам про свідомо допущені ним певні помилки. Завдання для студентів у

такому випадку – знайти ці помилки, вказати на них і знайти правильне їх вирішення до наступного заняття. Така лекція одночасно виконує стимулювальну, контрольну та діагностичну функцію, допомагаючи діагностувати труднощі засвоєння попереднього матеріалу.

*Лекція-конференція.* Проводиться за схемою наукових конференцій. Складається із заздалегідь поставленої проблеми і системи доповідей (до 10 хвилин) із кожного питання, що висвітлює проблему. Виступ готується як логічно завершений текст, який є результатом самостійної роботи студента. Функція викладача полягає у керуванні підготовкою таких доповідей до лекції. Під час лекції викладач може дещо узагальнити матеріал, допомогти «лекторові-початківцю» серед студентів, якщо йому не зовсім вдається відповісти на запитання аудиторії. Такий вид лекцій, з одного боку, значно підвищує роль самопідготовки, з іншого – дозволяє виявляти резерви науково-педагогічних кадрів.

*Лекція-прес-конференція.* На початку заняття студенти ставлять лекторові запитання у письмовій формі, які лектор упродовж декількох хвилин аналізує і дає змістовні відповіді, сформовані у зв'язний текст. За достатньо високого рівня підготовленості аудиторії висвітлення питань може відбуватися за участю найсильніших студентів, які сідають поруч із викладачем. Таку лекцію можна проводити: – на початку теми з метою виявлення потреби, кола інтересів групи чи потоку.

*Лекція-брифінг.* Така лекція складається з короткого (15–20 хвилин) повідомлення лектора і його відповідей на запитання слухачів (45–60 хвилин). Принципово нових елементів методики викладання лекція-брифінг не пропонує, але під час підготовки до неї необхідно особливо ретельно продумати зміст і форму вступного повідомлення. Воно має бути максимально інформативним, зрозумілим, коротким, композиційно завершеним. Виступи студентів не передбачаються, принципова методична структура така: повідомлення лектора – запитання слухачів – відповіді лектора.

Якщо два або більше лектори розглядають одну загальну для них тему в одній аудиторії, відповідаючи водночас на запитання слухачів або бесідуючи з ними, то виникає ситуація, відома під назвою «*круглий стіл*». Ця методика, що набула поширення в лекційній практиці, максимально демократизує спілкування лекторів і слухачів, оскільки передбачає їх рівність як співрозмовників, які колективно обговорюють якусь проблему. Однак і за «*круглим столом*» є лідери – спеціалісти з конкретних питань. Має бути і лідер-організатор, функції якого полягають у тому, щоб стежити за регламентом, дисциплінувати учасників бесіди тощо.

*Лекція-бесіда*, або діалог із аудиторією, – найпростіша форма активного залучення студентів до пізнавальної діяльності. Бесіда як метод навчання відома з часів Сократа; вона передбачає безпосередній контакт викладача з аудиторією. Її перевага полягає у тому, що вона дозволяє прикути увагу слухачів до найбільш важливих питань з теми, визначити зміст і темп викладу навчального матеріалу з уваги на особливості аудиторії. Участь слухачів у лекції можна забезпечити різними прийомами. Крім запитань студентів, вона допускає виклад ними своєї точки зору з того чи іншого питання. На такій зустрічі лектор і сам повинен ставити запитання слухачам, щоби почути їхні висловлювання, обґрунтування, позиції. Так створюється ґрунт для обміну думками, для бесіди. Методична специфіка лекції-бесіди в тому, що лектор виконує і роль інформатора, і роль співрозмовника, який вміло керує діалогом через систему зустрічних запитань.

*Лекція з розбором конкретних ситуацій*. У ході лекції викладач для обговорення не задає запитання, а наводить приклад конкретної ситуації. Ця ситуація представляється усно або у фрагменті відеозапису і містить достатню інформацію для оцінки явища і його обговорення. Викладач намагається розв'язати дискусію. Іноді обговорення мікроситуації використовується як своєрідний пролог до наступної частини лекції. Це необхідно для того, щоб зосередити увагу аудиторії на окремих проблемах, підготувати до творчого

сприймання матеріалу. Як правило, ситуація добирається доволі гостра (конфліктна). Але потрібно пам'ятати, що на обговорення не повинно витрачатися багато часу; не можна також допускати, щоб дискусія відхилялась від теми. Треба пам'ятати, що основним змістом заняття є лекційний матеріал.

Отже, незважаючи на суперечливі думки щодо використання лекції, вона все ж є основною формою організації навчання, враховуючи потреби сьогодення та вдосконалюючись.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: методичний посібник для студентів магістратури. К.: Центр навчальної літератури, 2018. 384 с.
2. Зайченко І. В. Педагогіка. Київ: Освіта України, 2008, 295 с.
3. Левовицький Т. Професійна підготовка і праця вчителів: наукове видання. Київ-Маріуполь: Видавництво «Рената», 2011. 119 с.
4. Мачинська Н.І., Стельмах С.С. Сучасні форми організації навчального процесу у вищій школі: навчально-методичний посібник / Н.І. Мачинська, С.С. Стельмах. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2012. 180 с.
5. Стрельніков В. Ю. Сучасні технології навчання у вищій школі: модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів МППК ПУЕТ. Полтава: ПУЕТ, 2013. 309 с.
6. Шапран О., Бабченко Н. Сучасні методи навчання у підготовці майбутнього вчителя в Республіці Польща. Рідна школа. 2019. №3-4. С. 26-31.

## ТЕХНОЛОГІЯ ПРОБЛЕМНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗП(ПТ)О

*БОЙЧЕНКО М.В.,*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Реформування освіти спрямоване на переорієнтацію освітнього процесу від традиційного навчання (пояснювально - демонстративного) до розвиваючого, яке спрямовано на розвиток здібностей здобувачів освіти.

При підготовці кваліфікованого робітника доцільно використовувати такі інноваційні технології як проектні, інтерактивні, ігрові, модульні, технологія повного засвоєння знань, інтенсифікації навчального процесу, фреймова технологія тощо. Ми розглянемо технологію проблемного навчання тому що саме вона, на наш погляд, ефективною технологією при підготовці кваліфікованих робітників.. Проблемне навчання має цілий ряд особливостей.

Перша й головна особливість полягає в тому, що учень із об'єкта педагогічного впливу перетворюється в суб'єкт пізнавальної діяльності. Він ставить в такі умови, що сам шукає способи розв'язку поставлених завдань, сам прагне до одержання знань і вміння. Він не засвоює готові відомості, а добуває, відкриває, знаходить їх.

Друга особливість проблемного навчання полягає в тому, що воно засноване на формуванні механізмів мислення, а не експлуатації пам'яті.

Третя особливість тісно пов'язана із двома попередніми. Навчальний процес при використанні технології проблемного навчання будується таким чином, щоб у ході його учень як би «проживав» увесь позитивний цикл повністю, освоював його в єдності емпіричного й теоретичного пізнання. Учень разом з майстром, викладачем «знаходить» завдання, шукає умови його виконання, використовує всі можливі способи виконання, аж до дослідження,

самостійного пошуку. При цьому створюється технологія самостійного добування учнями знань, сформованості вмінь.

Четверта особливість полягає в тому, що процес навчання будується на пріоритеті дедуктивного способу пізнання, на русі думки від загального до часткового, на узагальненнях.

Ці чотири особливості, по суті, є ознаки, по яких можна відрізнити проблемне навчання від традиційного.

Слід підкреслити, що роль майстра в/н міняється від носія інформації у традиційному навчанні до організатора діяльності учнів і співробітництві, консультанта, що управляє освітнім процесом.

При традиційному навчанні майстер викладає знання й демонструє вміння в «готовому виді», регламентуючи діяльність учнів, а учні, копіюючи діяльність майстра, засвоюють навчальний матеріал у ході репродуктивної розумової діяльності. Традиційне навчання забезпечує лише зону близьких результатів, тобто учні пасивно засвоюють програмний матеріал і за допомогою копіювання формують уміння вирішувати завдання, аналогічні тим, які дозволялися в ході навчання.

Проблемне навчання полягає в тому, що майстер в/н створює проблемну ситуацію й направляє учнів на її розв'язування. При цьому розв'язування проблемної ситуації відбувається в процесі продуктивної розумової діяльності. При проблемнім навчанні учні активно опановують як необхідним мінімумом програмного матеріалу, формуючи загальні принципи розв'язування завдань певного типу (зона близьких результатів), так і здобувають уміння самостійно вирішувати різні теоретичні й практичні завдання в різноманітних умовах (зона далеких результатів навчання).

Відомо, що проблемне навчання практично здійснюється із застосуванням проблемного викладу, евристичної бесіди й дослідницького методу, а основним прийманням проблемного навчання є створення проблемних ситуацій. Структура проблемної ситуації:



- постановка проблеми, усвідомлення її учнями (перетворення в практичне завдання);

- висування припущень (обґрунтованого припущення);

- доказ гіпотези; • перевірка правильності виконання розв'язку.

При застосуванні проблемного навчання педагог спеціальними прийомами включає учнів в активну пізнавальну діяльність із самого початку уроку. Як ми вже відзначали, основним прийомом проблемного навчання є створення проблемних ситуацій. Методична доцільність застосування навчальних проблемних ситуацій знаходить своє відображення в тому випадку, якщо при організації пізнавальних дій ураховуються наступні умови.

По-перше, проблемна ситуація діюча тоді, коли в учнів виникає пізнавальне утруднення, перешкода на шляху до досягнення мети, і вони прагнуть самостійно або за допомогою майстра знайти вихід із цього положення.

Другою необхідною умовою створення проблемної ситуації є усвідомлення учнями необхідності пояснення нових знань шляхом використання наявних знань, відомих способів дії.

Третя умова припускає наявність в учнів певного обсягу знань і вмінь, необхідних для розв'язку конкретної проблеми й досвіду використання відомих способів дії в змінених ситуаціях.

Четверта обов'язкова умова застосування проблемної ситуації - це зацікавленість учнів у їхньому дозволі. Сам факт постановки навчальної проблеми ще не означає, що всі учні візьмуть активну участь у пошукових діях. Пізнавальний інтерес, прагнення до пошуку можуть і не виникнути, якщо проблемна ситуація не викличе почуття подиву, навіть сум'яття, у свідомості учнів. Тому емоційна спрямованість пошукових дій учнів обов'язкова.

У процесі реалізації проблемного навчання в ЗП(ПТ)О можна використовувати 3 види проблемних ситуацій:

- а) пізнавальні;

- б) оцінні;
- в) організаційно-виробничі.

Вирішення пізнавальних проблем, суть яких у використанні знань із метою придбання практичних навичок, сприяє розвитку мислення. Для досягнення цієї мети виконуються такі розумові операції, як аналіз, порівняння, синтез тощо.

Оцінна діяльність - це вирішення таких проблем, які вимагають критичної оцінки предметів і результатів праці, поведінки. Вироблення вмінь самостійно й правильно критично мислити - важлива передумова для підготовки молоді до творчої праці.

Організаційно-виробничі проблеми сприяють розвитку практичного мислення, їх рішення веде до пошуку шляхів застосування знань на практиці, поліпшує виробничу й суспільну діяльність.

Підвищення ефективності освітнього процесу визначається науково-обґрунтованою системою конструювання кожного уроку, що гарантує досягнення запланованих результатів навчання, чіткою послідовністю погоджених дій майстри в/н й учнів на уроці, підлеглих цілям і завданням конкретного етапу уроку, тобто технологічним підходом до навчання.

Технологія підготовки проблемного уроку включає наступне: визначення теми програми й теми конкретного уроку, де зміст матеріалу має яскраво виражені причинно-наслідкові зв'язки; визначення цілей і завдань уроку; визначення оптимального змісту навчального матеріалу і його всебічний аналіз; вибір раціональної комбінації репродуктивних (традиційних) і продуктивних (проблемних) методів навчання; визначення рівня проблемності у викладі матеріалу з урахуванням конкретних умов; розробка проблемних ситуацій до уроку.

Дослідження показують, що найбільшу ефективність уроків забезпечує така система підготовки до занять, яка заснована на всебічному аналізі самого змісту навчального матеріалу. І при тематичному плануванні, і при поурочнім плануванні повинна дотримуватися наступній схемі підготовки:

- 1) понятійний аналіз навчального матеріалу;
- 2) логічний аналіз;
- 3) психологічний аналіз;
- 4) аналіз виховної значимості навчального матеріалу;
- 5) дидактичний аналіз

Розглянемо кожний вид аналізу цієї системи з погляду підготовки проблемного уроку.

Понятійний аналіз включає:

- визначення викладачем обсягу нового матеріалу, установлення зв'язку з раніше вивченим і визначення загальної дидактичної мети;
- виділення основних і другорядних понять;
- визначення структури знань, виділення способів розкриття сутності нових понять;
- конкретизація того, що підлягає творчому, а що репродуктивному засвоєнню;
- розкриття усередині - і міжпредметних взаємозалежних понять;

Такий аналіз навчального матеріалу відповідає на запитання: «Що повинен довідатися учень, що повторити, чому навчитися?» Крім понятійного аналізу для правильної організації процесу засвоєння знань треба встановити таку послідовність уведення понять, яка відповідала б вимогам проблемного уроку.

Логічний аналіз - це встановлення послідовності пред'явлення учнями навчальних завдань при викладі фактичного матеріалу:

- Передбачення навчальних ситуацій, у яких можуть виникнути моменти здогаду при висуванні гіпотези й розв'язку проблеми.
- Понятійний і логічний аналізи навчального матеріалу повинні доповнюватися встановленням можливості створення проблемних ситуацій.

Психологічний аналіз навчального матеріалу - конкретизація логічного. Він необхідний для визначення рівня проблемності матеріалу й психологічної готовності учнів до самостійної пізнавальної діяльності. Готовлячи матеріал

для поурочного планування, майстер виробничого навчання визначає:

- приймання й способи створення проблемних ситуацій на різних етапах уроку;
- типи проблемних ситуацій, можливості виникнення проблем або їх постановки учнем при виконанні навчальних завдань;
- засобу посилення новизни матеріалу, порушення інтересу до теми;
- можливості постановки основних проблем педагогом для самостійного розв'язку учнями й індивідуалізації навчання;
- засобу посилення новизни матеріалу, порушення інтересу до теми.

Аналіз виховної значимості навчального матеріалу дає відповідь на запитання, як краще використовувати навчальний матеріал для виховного впливу на учнів, для формування їх світогляду й переконань. Тому майстер в/н:

- виділяє поняття й представлення, що впливають на формування наукового світогляду,
- на естетичне й моральне виховання учнів;
- доповнює навчальний матеріал фактами з історії науки й практики.

Дидактичний аналіз матеріалу є завершальним етапом аналізу змісту матеріалу при підготовці проблемного уроку. На підставі результатів понятійного, логічного й психологічного аналізу навчального матеріалу майстер в/н проробляє наступні дії:

- уточнює й формує дидактичну мету уроку, дидактичні завдання й способи їх розв'язку на різних етапах уроку;
- уточнює обсяг навчального матеріалу, при необхідності доповнює матеріал підручника, ділить його на логічні взаємозалежні частини й намічає час вивчення кожної;
- вибирає раціональні методи навчання, уточнює формулювання питань і завдань учням, підбирає систему самостійних робіт на повторення знань і засвоєння нових;
- готує дидактичний матеріал і технічні засоби навчання;

- намічає список учнів для оцінки знань, для індивідуалізації навчання;
- уточнює приймання й способи посилення виховного впливу матеріалу, установлення міжпредметних зв'язків і зв'язки з життям, а також приймання створення проблемних ситуацій, визначає їхній тип (вид);
- підбирає систему завдань і вправ для застосування засвоєного, формування вмінь і навичок і оцінки знань учнів;
- готує матеріал для домашнього завдання й уточнює його характер.

Одним із аспектів дидактичного аналізу змісту матеріалу являється раціональний вибір методів навчання при підготовці проблемного уроку, але це питання досить широко розкрито в педагогічній літературі.

Велике значення при проведенні уроку має диференційований підхід до постановки проблем перед учнями, які мають різний рівень знань і вмінь. Та сама пізнавальна задача для одного учня є проблемою, для іншого ще не стала нею, а для третього вже перестала бути проблемою. Тому майстер в/н, готуючись до уроку, повинен урахувати індивідуальні особливості учнів, підбирати пізнавальні завдання різної складності й труднощі, намічати методику їх розв'язання залежно від складу й підготовленості навчальної групи.

Керуючи пізнавальною діяльністю учнів, майстер повинен мати на увазі, що якщо створена на початку уроку проблемна ситуація не буде використана в процесі його проведення, то учні можуть не виявити логічного зв'язку проблеми з досліджуваним матеріалом і розумова активність їх понизиться.

Активне відношення учнів до вивчення програмного матеріалу значно підвищується, якщо при створенні проблемних ситуацій використовуються наступні методичні прийоми:

- порівняння (співвідношення спеціальних теоретичних знань із виробничою специфікою їх застосування), порівняння двох, або більш технічних конструктивних або технологічних засобів і способів виробництва;
- суперечки або конфлікту (розбіжність технічних розрахунків з

експлуатаційними умовами): наявність декількох варіантів виконання того самого навчально-виробничого завдання;

- формального парадокса (гадане протиріччя між вихідними й кінцевими даними навчально-виробничої ситуації), наявність, що виключають один одного способів дії;
- творчості (удосконалення, раціоналізація трудових процесів, пошуки нових засобів і способів провадження робіт).

У процесі виробничого навчання широке поширення можуть мати проблемні ситуації, що виникають непередбачено, коли потрібно переглянути режимні відхилення й з'ясувати причини неполадок і знайти способи їх усунення.

Постановка проблемних ситуацій в індивідуальній і бригадній формах навчання на проблемному уроці – складне методичне завдання для майстра. Якщо учні привчені майстром до досконального осмислення практичних дій, то найпростіший спосіб створення проблемної ситуації – у ході бригадного або індивідуального вступного інструктування. Проблемність може виражатися в надмірності або в недостатності даних у словеснім завданні, кресленні, ескізі, технологічній карті, на основі невідповідності вихідних і кінцевих даних завдання або протиріччями між колишніми способами дії й новими технічними вимогами.

Як уже підкреслювалося, у період виробничого навчання виникають непередбачені ситуації, розв'язок яких вимагає самостійних пошукових дій учнів. В основному це можуть бути протиріччя між очікуваним і кінцевим результатом технічних дій. Кожну виниклу проблему учень аналізує самостійно або частково, за допомогою майстра знаходять варіанти його розв'язку, мобілізуючи всі наявні в них теоретичні знання й практичні вміння для вибору оптимального способу дій.

Роль майстра на проблемному уроці підвищується, він не просто дає знання учням у готовому виді, а направляє й керує їхньою розумовою

діяльністю. Але не кожний урок дозволяє будувати його повністю проблемними методами. Як би не був продуманий і організований вступний інструктаж, у ході практичного виконання завдань учні можуть зіштовхнутися з непередбаченими утрудненнями, які можна дозволити в ході поточного інструктажу в індивідуальному порядку, бригадно або фронтально, якщо це утруднення зустрілося у більшості учнів групи.

Майстер може виявити утруднення в роботі учнів під час цільових обходів їх робочих місць, або коли вони ставлять запитання, або при операційному контролі, якщо виявлена помилка. Щоб уникнути повторення виявлених помилок іншими учнями, майстрові необхідно швидко зорієнтуватися в обстановці й проаналізувати помилку як проблемне завдання, щоб група розв'язала її усвідомлено. Слід підкреслити, що проблемне навчання важко уявити собі на уроках виробничого навчання без диференційованого підходу до учнів, без застосування письмового інструктування, технічних засобів навчання.

Проблемна побудова уроків виробничого навчання розбудовує пізнавальну діяльність учнів, дає можливість майбутнім робітникам самостійно виконувати багато виробничих завдань і творчо підходити до виконання незнайомих видів робіт задовго до випускних кваліфікаційних іспитів.

Таким чином, ми вважаємо що тільки при раціональній комбінації традиційних і інноваційних (проблемних і інтерактивних) методів навчання можна підвищити ефективність уроків виробничого навчання.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кремень В.Г. Людиноцентризм в освіті: сучасний напрям розвитку духовності нації .Педагогіка і психологія. 2006. №2 (51). С.17-31.
2. Кучерявий О.Г. Педагогіка: особистісно-розвивальні аспекти :навч. посіб. Київ:Наукова думка, 2011.464 с.

## **МОТИВАЦІЯ ВЛАСНОГО САМОРОЗВИТКУ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ, НАБУТТЯ НОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СЛУХАЧІВ НА ВСІХ ЕТАПАХ МІЖКУРСОВОГО ПЕРІОДУ**

*ВАЙЛО О.О.,*

*викладач професійно-теоретичної підготовки, вчитель-методист*

*Перещепинського професійного ліцею м.Перещепине,*

*Дніпропетровської області*

Освіта – фундамент людського розвитку та прогресу суспільства. Вона виступає гарантом індивідуального розвитку, плекає інтелектуальний, духовний, виробничий і науково-технічний потенціал.

Система підвищення кваліфікації є найважливішим складником безперервної освіти, адже її ефективна організація, наповнення новим змістом, результативність використовуваних андрагогічних методів, технологій, єдність курсового і міжкурсвого періодів, як цілісного андрагогічного циклу тощо є не тільки викликом часу, а передусім визначальним показником діяльності інституцій післядипломної педагогічної освіти.

Важливе місце у забезпеченні високоякісної освіти на всіх її рівнях посідає якість професійної підготовки і кваліфікації педагогічних кадрів.

Вітчизняна післядипломна педагогічна освіта спрямована на вдосконалення та розвиток професійної компетентності педагогічних кадрів відповідно до вимог державної політики в галузі освіти, запитів роботодавців, а також потреб споживачів освітніх послуг. Важливою складовою ППО є підвищення кваліфікації. В цьому я завдячую Навчально – методичному центру профтехосвіти у Дніпропетровській області, директор Віктор Михайлович Василенко і Білоцерківському інституту неперервної професійної освіти, директорка Вікторія Вікторівна Сидоренко, де я підвищую кваліфікацію викладача професійно – теоретичної підготовки протягом 20 років. В умовах



сьогодення я проходжу курсову перепідготовку і це є досить актуально і важливо для мене в роботі.

Мотиви саморозвитку – це є прагнення до розвитку себе, збагачення своїх здібностей та якостей, бажання підвищити свої індивідуальні можливості, реалізувати унікальний потенціал. Розкриваючи сутність поняття «мотиви саморозвитку», не можна не зупинитися на тому, що проблема саморозвитку (а саме прагнення до пізнання, вдосконалення, розвитку себе) розглядалася вже здавна. В китайській філософії людина мала активно діяти, її метою було приносити користь, пізнавати мудрість, виявляти доброту й любов.

Впродовж останніх років еволюції української професійної (професійно-технічної) освіти однією з суттєвих проблем стала кадрова криза у сфері виробничого навчання. Її детермінанти визрівали ще в кінці радянського періоду, коли професійно-технічні училища в суспільній свідомості набули іміджу другосортності, а вибір людиною робітничої професії як сфери самореалізації вважався ознакою соціального неблагополуччя.

Важливо звертати увагу на вмотивованість педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до підвищення кваліфікації, самоосвіти, саморозвитку та побудови кар'єри.

Навчально – методична діяльність.

Основна задача моєї педагогічної діяльності - виховати функціонально грамотну особистість, готову жити, вчитися і працювати в сучасному інформаційному суспільстві, яка вміє адаптуватися в будь-яких умовах, виявити і розвинути у здобувачів освіти, чия подальша професійна діяльність може бути пов'язана з обраною професією.

Провідна педагогічна ідея – створення оптимальних умов для розвитку творчого мислення, високого рівня самостійної інтелектуальної діяльності, формування навчально-інформаційних, інтелектуальних та спеціальних умінь - основи розвитку креативних здібностей.

Актуальність звернення до даної проблеми - диктується потребами практики,

оскільки професійний ліцей повинен випускати здобувачів освіти, здатних самостійно застосовувати нові знання в умовах сучасної дійсності.

Професійне самовиховання спрямоване на реалізацію педагогом себе як особистості. Прагнення до самовдосконалення, самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання вчителя, що забезпечують розширення його творчих можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2002. Т. 1. Ч. 6.
2. Ковальчук В.І. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання професійно-технічних начальних закладів у післядипломній освіті: автореф. дис. ... док. пед. наук: 13.00.04 . Запоріжжя, 2014.
3. Потьомкін Л. М. Сучасні системи мотивації найманого персоналу: ефективна цікавість. Формування ринкових відносин в Україні. 2013. № 9.

### СУТЬ І СТРУКТУРА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

*ЖИВОТОВА С. Г.*

*заступник директора з навчально-виробничої роботи ДПТНЗ «Дніпровський  
центр професійно-технічної освіти»*

В Концепції реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна освіта» на період до 2027 року передбачено комплексне та системне вирішення завдань забезпечення якості освіти, децентралізації

управління і фінансування, створення ефективних моделей публічно-приватного партнерства, система управління освіти.

Розв'язання цих завдань зумовлює необхідність пошуку нових форм організації навчальної діяльності учнів, підвищення рівня їх активності в оволодінні майбутньою професією, системи управління якістю підготовки кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти. А отже, дослідження суті і структури системи управління якістю підготовки кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття в умовах високотехнологічного виробництва є актуальним та наразі своєчасним.

Радикальна трансформація соціокультурного та економічного просторів України неминуче впливає на освіту, в тому числі і на професійну. Саме новий підхід до системи професійної (професійно-технічної) освіти дозволить забезпечити якісну підготовку висококваліфікованих фахівців майбутнього та систему управління якістю підготовки кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти. В даний час заклади професійної (професійно-технічної) освіти відчують гостру необхідність у вирішенні проблеми модернізації та реформуванні професійної освіти. Впровадження системи дуальної підготовки робітничих кадрів відкриває нові додаткові перспективи в підвищенні ефективності професійної освіти.

Суть сучасної професійної освіти полягає в створенні якісного середовища в якому випускники, відповідатимуть запитам ринку праці, освітнє середовище буде модернізоване під вимоги сучасних технологічних процесів, через багатоканальне фінансування, управління на місцях. Все це можливо за умови ефективного приватно-державного партнерства, однією з форм якого є дуальна форма освіти.

Визначаючи в загальному вигляді суть дуальної системи підготовки, слід зазначити, що вона підсилює практичну спрямованість підготовки фахівців шляхом інтеграції в навчальний процес великого обсягу виробничої практики, що значно підвищує професійну мобільність випускників. Разом з тим,

впровадження дуальної системи передбачає принципову зміну організації освітнього процесу, в основі якого раціональне поєднання протягом усього навчального року теоретичної підготовки та розширених виробничого навчання та виробничої практики на підприємствах і в організаціях. Впроваджується принцип індивідуалізації практичної підготовки та наближеності її змісту до реальних умов підприємства, які проявляються в максимальній орієнтації завдань на практику, дипломних робіт на вимоги підприємств і організацій - майбутніх потенційних місць працевлаштування випускників.

Дуальна форма навчання – це максимально практико орієнтоване навчання, побудоване на підґрунті соціального партнерства, спрямоване на формування нової моделі професійної підготовки здобувачів освіти інноваційного формату, які мають розширений спектр компетентностей. Будучи інваріантною основою процесу особистісно-орієнтованого навчання, ідеальна модель компетентності дозволить конструювати різноманітні конкретні варіанти навчання на всіх етапах системи безперервної освіти. Однак, це загальна модель в принципі не може бути однозначною, так як компетентності, що формуються у учнів, - це багатопланові, багатоструктурні характеристики учня, піддані впливу величезного числа зовнішніх і внутрішніх факторів. Їх не можна трактувати як набір предметних знань і умінь. Оскільки спектр властивостей і функцій цього поняття досить широкий, можлива побудова декількох різних моделей цього поняття, що утворюють загальну (системну) його модель. Тоді кожна з наведених нижче моделей буде при відповідній інтерпретації відображати лише окремі аспекти поняття «Компетентність»: когнітивний, операційно-технологічний, мотиваційний, етичний, соціальний, поведінковий і ін. Обмежимося розглядом професійної компетентності в якості лише інформаційно діяльній категорії і представимо її загальну системну модель у вигляді чотирьох взаємопов'язаних компонентів: ціннісно-мотиваційний, інноваційно-когнітивний, професійно-діяльній, рефлексивно-оцінний.

Ціннісно-мотиваційний компонент передбачає уміння майбутніх кваліфікованих робітників визначати цілі (оперативні, тактичні, стратегічні) у своїй професійній діяльності, усвідомлення власної користі від економічних, соціальних, екологічних переваг трудової діяльності.

Інноваційно-когнітивний компонент охоплює сукупність теоретичних знань щодо ефективного використання природних ресурсів. Обов'язковим для теоретичних знань є інноваційність, оскільки оновлення їх змісту інформацією щодо сучасних технологічних процесів, перспективних з точки зору екологічних характеристик, ресурсо- й економічної ефективності, технічних способів, методів запобігання і скорочення негативного впливу на навколишнє середовище має важливе значення для формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. На необхідності відтворення у змісті теоретичних знань «науково-технічного потенціалу країни, виробництва конкурентоздатної продукції» наголошується також у Законі України «Про інноваційну діяльність».

Професійно-діяльнісний компонент містить ефективне, інтегративне застосування практичних вмінь та навичок. За визначенням Н. Ничкало, професійна компетентність являє собою суму «ознак: мобільність знань, володіння оперативними знаннями, гнучкість, критичність мислення, здатність обирати серед багатьох рішень найоптимальніше».

Зазначимо, що розвиток професійної компетентності здобувачів професійної освіти відбувається за умов осмислення, співставлення, порівняльного аналізу отриманих результатів та попередніх практичних дій (операцій), тому до структури професійної компетентності нами долучено рефлексивно-оцінний компонент.

Різноманітна характеристика професійної компетентності ґрунтується на принципі єдності свідомості і діяльності. Вона містить сукупність розрізняльних ознак, які складають зміст названих компонентів. Враховуючи те, що у науковій літературі вищий рівень ознаки приймається за критерій,

сформованість професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників нами узгоджена з виділеними компонентами і визначається за мотиваційним, когнітивним, діяльнісним і рефлексивним критеріями.

За сучасних умов змінюються підходи до організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. В його основі - особливості бізнес-процесу підприємства-роботодавця. Бізнес-процес включає в себе всі види діяльності, необхідні для виконання освітніх завдань. Бізнес-процес передбачає прийом замовлення, планування, делегування завдань, виконання власного обсягу робіт, документування якості і витрат матеріалів, а також передачу готового продукту замовнику. Ведення такого процесу - це здатність виконати (спланувати, виконати, проконтролювати) конкретне, типово для даної професії завдання з урахуванням організаційних рамок умов. Для здобувача освіти створюється ситуація, в якій він використовує і розвиває свої знання і вміння в процесі виконання професійних завдань.

Отже, проаналізувавши суть та структуру професійної підготовки сучасних робітників, основними завданнями дуального навчання є:

- зміцнення та удосконалення практичної складової освітнього процесу із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки, що забезпечує дотримання стандартів освіти;
- підготовка кадрів, які максимально відповідають сучасним вимогам ринку праці та роботодавців;
- підвищення мотивації здобувачів освіти до отримання професії, кваліфікації та можливості працевлаштування;
- підвищення професійної мобільності та конкурентоздатності випускника на ринку праці;
- забезпечення взаємозв'язку, взаємопроникнення та взаємовпливу різних систем (наука і освіта, наука і виробництво), які дозволять вносити якісні зміни в освіті;
- сприяння адаптації здобувачів освіти до умов виробництва.

У підсумку, зазначимо що аналіз вітчизняного та закордонного досвіду дуального навчання в системі професійно-технічної освіти, дає нам змогу прийти до остаточного висновку, що впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників та система управління якістю підготовки кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти має стратегічне значення для розвитку нашої країни.

Використання елементів дуальної системи в освітньому процесі дозволить підвищити привабливість підготовки кваліфікованих робітників; забезпечить зростання мобільності й конкурентоспроможності випускників закладу на ринку праці; забезпечить можливість як учнів, так і педагогів долучитись до найсучасніших виробничих технологій ; покращить рівень і обсяги спілкування педагогів закладу з роботодавцями; підвищить якість професійно-практичної підготовки, визначити систему управління якістю підготовки кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти.

Конкретизація суті і структури поняття «професійна компетентність» дає змогу актуалізувати взаємозв'язок основних компонентів в загальній системній моделі сучасного випускника. Означена конкретизація виступає необхідною умовою для дослідження сучасного стану розвитку професійної підготовки робітничих кадрів та розроблення певної педагогічної системи в підготовці робітничих кадрів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1.Кулалаєва Н. SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. Збірник наукових праць . Вип. 15. ЖККГВ Полісся ЖОР, 2018. С. 54–60.

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

*ЗЕЙНАЛОВА Т.В.*

*заступник директора*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Сьогодні в Україні як ніколи гостро постає проблема підготовки висококваліфікованих робітників. Тому на сучасному етапі високі вимоги і до педагогічних працівників – носіїв професійної культури, яка виявляється у їхньому професіоналізмі, інтелігентності, соціальній зрілості, творчості та створює засади успішної самореалізації фахівців, досягнення ними життєвих цінностей і бажаного соціального статусу. Логічним відгуком на виклики часу є поява в теорії та практиці неперервної професійної освіти спроб модернізації фахової підготовки керівників закладів освіти у напрямку розвитку високого рівня їх професійної діяльності. З огляду на це виникає необхідність розкриття її сутності як феномену складної структури.

Сучасна система освіти – складний соціально-педагогічний механізм, де головним фактором є діяльність. Визначення суті категорії «діяльність» дає можливість визначити загальні риси і специфіку професійної діяльності керівника закладу освіти. Більшість визначень пов'язують його зміст із прагненням людини до доцільного перетворення навколишнього середовища. Таким чином, діяльність як процес розглядається з точки зору доцільності шляху до наміченого результату.

Діяльність керівника закладу професійної освіти здійснюється за допомогою управління. Тобто його діяльності притаманні риси, що обумовлюють особливості освітнього закладу як об'єкта управління – ця діяльність багатофункціональна, бо керівник є організатором, адміністратором, дослідником, педагогом, психологом, господарювальником, суспільним діячем.



Управління освітньою організацією (вироблення управлінської концепції, визначення змісту і структури навчально-виховного процесу, впровадження нових технологій навчання тощо) повинно здійснюватися в процесі спільної діяльності керівника і членів педагогічного колективу, в ході якої вони реалізують себе як творчі індивідуальності. Кожен член педагогічного колективу - унікальна особистість, тому керівник освітньої організації повинен створювати умови для виявлення і реалізації її неповторної індивідуальності.

Велике значення в діяльності керівника сучасної освіти надається педагогічному аспекту. Педагоги минулого, такі як Н.І. Пирогов, К.Д. Ушинський і інші, вважали, що діяльність керівника повинна мати педагогічний характер. Цю точку зору поділяють і сучасні педагоги. Метою діяльності керівника освітньої установи є забезпечення керівництва і координації діяльності учасників педагогічного процесу з метою досягнення соціально та особистісно значних результатів у навчанні, вихованні, розвитку учнів. Діяльність щодо управління освітнім закладом має сенс, коли наповнюється реальними педагогічними складовими. Таким чином, діяльність керівника закладу або установи освіти за своїм складом є управлінсько-педагогічною.

Управлінсько-педагогічна діяльність має своєю метою забезпечення умов для успішної діяльності педагогічного колективу щодо реалізації поставлених перед ним задач. Управляти – означає вести до успіху інших. Сучасний керівник повинен розглядати успіх з точки зору задоволення людиною потреб вищого рівня – заслужити повагу з боку важливих для нього людей, реалізувати через творчу професійну діяльність свій особистісний потенціал. Педагогічна діяльність, що по суті є творчою, об'єктивно стимулює людину на самовираження, самовдосконалення шляхом досягнення цілей, пов'язаних з професійними інтересами та здібностями педагога, і усвідомлюється як особистий успіх. Тобто потреба в усвідомленні успіху через визнання

оточуючих є найбільш сильним мотивуючим фактором для кожного, ніж навіть матеріальна винагорода. Таким чином, управлінсько-педагогічна діяльність керівника освітньої установи є творчою за характером.

У сучасній психолого-педагогічній літературі педагогічна творчість розглядається як процес вирішення навчально-виховних завдань в мінливих умовах. Отже прийняття рішення – це одна із складових управлінської діяльності, в якій ця діяльність концентрується. Виділяють наступні стадії прийняття управлінського рішення:

- виникнення проблемної ситуації;
- визначення проблеми;
- опис проблемної ситуації;
- збір і обробка інформації;
- формулювання критеріїв вирішення;
- визначення курсу дій;
- можливі наслідки прийнятого рішення;
- план дій щодо реалізації рішення;
- виконання прийнятого рішення;
- результати контролю за ходом реалізації.

Порівняння стадій творчого процесу керівника та стадій прийняття управлінських рішень визначає їх практичну тотожність, що ще раз підтверджує управлінсько-педагогічну складову цієї діяльності та присутність управлінського аспекту в діяльності керівника, а також творчий характер управлінської діяльності.

У складному освітянському світі в розпорядженні керівника є багато альтернатив. Аналіз джерел та практика управління освітою дозволяють виділити наступні типи та рівні прийняття рішень.

1. Стандартизований – звичайні повсякденні проблеми, що витікають з управлінського циклу; вирішуючи їх, керівник діє стандартно. Його функція – це «відчутти» проблему, ідентифікувати її, взяти на себе відповідальність за

початок відповідних дій. На цьому рівні важливо володіти управлінським організаторським відчуттям.

2. Ситуативний, де вимагається відповідна доля ініціативи та свободи дій, але до певних меж. На цьому рівні керівник повинен оцінити коло можливих рішень й обрати найбільш підходяще. Разом із управлінським відчуттям тут вимагається управлінська компетентність та професіоналізм.

3. Ініціативний, тут керівник повинен обрати творче рішення відповідно до можливих перевірених та деяких нових ідей, тут вимагається ініціативність та здатність зробити «прорив» у невідоме.

4. Інноваційний – найбільш складний, що вимагає абсолютно нового підходу. Керівнику необхідно усвідомлювати нові непередбачувані проблеми, рішення яких потребує від нього нового мислення.

Управлінська діяльність за своєю сутністю має дослідницьку направленість, хоч і відрізняється від дослідницької діяльності за результатами та умовами. Управлінська і дослідницька діяльність єдині за своєю логікою, методологічними цілями. В конкретних умовах керівник обирає комплекс методів і засобів. І в цьому є прояв його творчості.

У психології управління напрацьована величезна кількість матеріалу, присвяченого проблемі особистості керівника, існують різноманітні за підходами та класифікацією системи вимог як до самої особистості, так і до якостей, що необхідні для ефективного управління. Дослідження, що проведене М. Вудкоком і Д. Френсисом, виведені ними вимоги до діяльності і особистості керівника-менеджера, дозволяють визначити ключові ознаки, що характеризують його управлінську діяльність та особистість:

– вміння управляти собою – інтегративна здатність, яка включає рівновагу особистісних і професійних потреб, раціональне і результативне використання часу, ефективне ранжування справ, відповідне спілкування із оточуючими, корекція стресів;

– особистісні цінності – головні життєві позиції, що дозволяють приймати

правильне управлінське рішення;

– особисті цілі;

– самовдосконалення, в основі якого є знання себе і своїх індивідуальних можливостей; – навички вирішення проблем;

– здатність до інновацій – інтегративна здатність, що містить позитивну оцінку творчого підходу інших людей і упевненість у своїх силах, наполегливість у виконанні завдань, уміння відійти від традицій, потреба в змінах, здатність сприймати нові ідеї, уміння вчитись на помилках, розумний ризик;

– здатність впливати на людей;

– розуміння специфіки управлінської праці;

– здатність керувати, ефективно використовувати людські ресурси; – здатність навчати і розвивати; – здатність формувати колектив.

Аналіз вищезазначених вимог у формі особистісних якостей показує, що вони направлені на здійснення творчої управлінсько-педагогічної діяльності. Також він дозволяє передбачити, що системоутворюючим елементом управлінсько-педагогічної творчості є креативність як потенційна готовність до творчого процесу. При цьому стимулюючим початком творчого процесу є емоційно-вольова, та мотиваційна сфери, а регулюючим фактором є творче мислення.

Таким чином, творча управлінсько-педагогічна діяльність визначається рівнем розвитку індивідуальності особистості. При цьому потреби у самореалізації і саморегуляції стають найважливішими характеристиками її творчої індивідуальності. Їх розвиток є одним з головних завдань системи професійної підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів закладів освіти.

Тому, ми співпрацюємо з Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти, науковці якого розробили інноваційні моделі підготовки педагога та керівника ЗПО, а саме Школу педагогічного коучингу та Школу лідерів професійної освіти. Апробацію моделей було проведено на базі ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» в тому числі. Педагогічний колектив

відзначає високий рівень розвитку професійної компетентності після закінчення курсів підвищення кваліфікації за інноваційними моделями.

Таким чином, управлінсько-педагогічна діяльність являє собою творчий процес, є цілеспрямованою діяльністю педагога-керівника, яка направлена на високоефективне і результативне рішення управлінсько-педагогічних завдань та визначається розвитком особистості самого працівника. Для того, щоб ефективно і плідно вирішувати завдання, що виникають перед ним, керівник закладу освіти повинен володіти високим творчим потенціалом, навичками управління. А це можливо лише за умови організації відповідної професійно-творчої підготовки таких працівників освіти.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту. Київ: Либідь, 2004. 424 с.
2. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Харків: Основа, 2007. 142 с.
3. Мізюк Б.М. Основи стратегічного управління. Львів : Магнолія, 2006. 372 с.

#### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ**

*ІЛЬІНСЬКИЙ С.Ю.*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників високого рівня професійної компетентності спонукає до удосконалення виробничого навчання – невід’ємної складової цієї підготовки. Посилення вимог до професійно-практичної підготовки робітників усіх галузей зумовлено необхідністю її наближення до міжнародних

стандартів якості, скороченням обсягів некваліфікованої та малокваліфікованої праці у багатьох галузях виробництва, постійним зростанням конкуренції на ринку праці.

Підвищення якості професійної підготовки, що забезпечує молоді конкурентоспроможність на ринку праці, є провідною метою закладів професійної освіти, актуальність якої визначена законодавчими і нормативними актами. Для цього педагогічні працівники незалежно від об'єктивних труднощів повинні виконувати свої функції: реалізовувати Державні стандарти професійно-технічної освіти щодо підготовки кваліфікованих робітників, забезпечувати глибоке опанування основ наук, професійно орієнтованих знань, умінь і навичок, виховувати у здобувачів освіти моральну культуру, працьовитість, творчу ініціативу та професіоналізм.

В умовах пандемії, а зараз ще і в умовах війни відбувається процес переходу від традиційного навчання до дистанційного навчання з використанням комп'ютерних технологій.

Нововведення, або інновації, характерні для будь-якої професійної діяльності людини, а тому стають предметом вивчення, аналізу та впровадження. Інновації в системі освіти є результатом наукових пошуків, передового педагогічного досвіду як окремих викладачів так і цілих колективів.

Одним з видів інновацій в організації професійної освіти є введення дистанційного навчання. На відміну від заочного навчання дистанційне навчання дає можливість вчитися, перебуваючи на будь-якій відстані від закладу освіти та дозволяє практично повністю уникнути приїжджати в заклад освіти.. Ідея дистанційного навчання полягає в тому, що взаємодія викладача й студента відбувається у віртуальному просторі: обоє вони перебувають за своїми комп'ютерами й спілкуються за допомогою Інтернету.

Дистанційне навчання – сукупність технологій, що забезпечують доставку особам основного обсягу навчального матеріалу, інтерактивна взаємодія здобувачів освіти та викладачів у процесі навчання, надання можливості

самостійної роботи з навчальними матеріалами, а також у процесі навчання.

Головною метою дистанційного навчання є забезпечення широкого доступу педагогів до освітніх ресурсів на основі використання сучасних інформаційних технологій і телекомунікаційних мереж, створення умов для рівного доступу до якісного підвищення рівня фахової кваліфікації; індивідуалізація процесу навчання з метою удосконалення професійних, фахових потреб і можливостей кожного слухача.

Дистанційна форма – це індивідуалізований процес здобуття освіти, який передбачає використання відповідної платформи та Інтернет –ресурсів.

У процесі дистанційного навчання використовується електронна пошта; освітні системи управління (англ. learning management system, LMS), такі як moodle та eFront; засоби аудіо - та відеозв'язку.

Сьогодні можна назвати ерою інформатики та телекомунікацій. Це ера спілкування, трансферу інформації та знань. Навчання і робота, сьогодні ці два слова стали синонімами: професійні знання старіють дуже швидко, тому необхідно їхнє постійне вдосконалювання. Світова телекомунікаційна інфраструктура дає сьогодні можливість створення систем масового безперервного самонавчання, загального обміну інформацією, незалежно від тимчасових і просторових поясів. Дистанційне навчання вважається найефективнішою системою підготовки і безперервної підтримки висококваліфікаційного рівня фахівців.

В XXI столітті доступність комп'ютерів і Інтернету роблять поширення дистанційного навчання ще простіше й швидше. Інтернет став величезним проривом, значно більшим, ніж радіо й телебачення. З'явилася можливість спілкуватися й одержувати зворотний зв'язок від будь-якого слухача, де б він не перебував.

При дистанційному навчанні можуть використовуватися різноманітні методи надання навчальної інформації. Уже змінилося кілька поколінь використаних технологій - від традиційних друкованих видань до

найсучасніших комп'ютерних технологій (радіо, телебачення, аудио/відеотрансляції, аудио/відеоконференції, Інтернет-конференції, інтернеттрансляції).

Багато великих компаній створюють у себе в структурі центри дистанційного навчання, щоб стандартизувати, зробити дешевше і поліпшити якість підготовки свого персоналу. Дистанційне навчання поділяється на:

– Навчання по типу екстернату (для осіб, які з якихось причин не в змоззі відвідувати стаціонарні навчальні заклади).

– Навчання на базі одного закладу (для людей, які навчаються не стаціонарно, а заочно або дистанційно, тобто на основі нових інформаційних технологій, включаючи комп'ютерні телекомунікації).

Співробітництво декількох навчальних закладів (таке співробітництво в підготовці програм заочного дистанційного навчання дозволяє зробити їх більш професійно якісними і менш дорогими).

Автономні навчальні системи (навчання за допомогою телебачення, радіопрограм, додаткових друкованих посібників).

Неформальне, інтегроване дистанційне навчання на основі мультимедійних програм (навчання людей, які з якихось причин не змогли закінчити школу і отримати середню освіту).

Сучасне дистанційне навчання будується на використанні середовища передачі інформації (пошта, телебачення, радіо, інформаційні комунікаційні мережі); методів, залежних від технічного середовища обміну інформацією.

Під час дистанційного навчання використовуються дистанційні курси, веб-сторінки й сайти, електронна пошта, форуми й блоги, чат і ICQ, теле- і відеоконференції, віртуальні класні кімнати та інше.

Дистанційне навчання претендує на особливу форму навчання поряд з очною, заочною, вечерею, екстернатом.

Використання технологій дистанційного навчання дозволяє знизити витрати на проведення навчання (не потребує витрат на оренду приміщень,



поїздок до місця навчання, як слухачів, так і викладачів та інше), проводити навчання великої кількості людей, підвищити якість навчання за рахунок застосування сучасних засобів, створити єдине освітнє середовище (особливо актуально для корпоративного навчання).

Освітнє суспільство має потребу в особистості, яка здатна до самоосвіти. Забезпечення безперервності освіти є соціальним замовленням суспільства. Дистанційна форма навчання здатна забезпечити постійний освітній ріст особистості. Дистанційне навчання, по суті, являє собою особисто-орієнтовану форму навчання. Воно надає можливість вибору викладача, можливість підбору навчального матеріалу залежно від інформаційної потреби студентів. На відміну від заочної форми засоби зв'язку в дистанційному навчанні максимально оперативні, навчальні програми й курси гнучкі й індивідуальні.

Дистанційне навчання розвивається колосальними темпами, цьому сприяє й розвиток мережі Інтернет, і зростання її інформаційних і комунікаційних можливостей. Однак, дистанційні технології, впроваджені в освітній процес, вимагають більш ретельного відпрацювання методик засвоєння знань, аналізу пріоритетів факторів, що впливають на ефективність роботи викладачів і слухачів в дистанційному середовищі.

Швидше за все, дистанційне навчання стає альтернативою заочної форми навчання, але позбавленою її недоліків (переривчастість навчального процесу, відсутність постійного зворотного зв'язку, відсутність доступу до бібліотечних фондів).

Дистанційне навчання відкриває здобувачам освіти доступ до нетрадиційних джерел інформації, підвищує ефективність самостійної роботи, дає зовсім нові можливості для творчості, знаходження і закріплення різних професійних навичок, а викладачам дозволяє реалізовувати принципово нові форми і методи навчання із застосуванням концептуального і математичного моделювання явищ і процесів.

Система дистанційної освіти може і повинна зайняти своє місце в системі

освіти, оскільки при грамотній її організації вона може забезпечити якісну освіту, що відповідає вимогам сучасного суспільства сьогодні.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В. Г. Кременя, Ю.В. Ковбасюка. Київ: Основа, 2014. С.54.
2. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 205с.
3. Шуневич Б. Теоретичні основи дистанційного навчання: навч. посібник. Львів: Вид-во Нац. ун-ту Львівська політехніка, 2006. С. 36.

### ПРОЕКТУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

*ІОНАС Л.І.*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Сучасні проблеми у педагогічній теорії і практиці часто вирішуються шляхом створення і залучення до освітнього процесу інноваційних технологій та систем. Це, у свою чергу, потребує ретельного проектування інноваційної діяльності педагогічних працівників, що виявляється не тільки у попередньому плануванні майбутніх змін, але й у передбаченні їх значення, можливого впливу та наслідків для безпосередніх учасників освітнього процесу. Згадана особливість виводить проблему проектування на одне з чільних місць у педагогічній науці. Тому в останні десятиліття у педагогіці сформувався й інтенсивно розвивається новий напрям – педагогічне проектування. Проблема проектування в освітньому середовищі в останні роки привертає все більшу увагу дослідників і практиків. Проектування розглядається у двох основних

аспектах: соціально-педагогічному (О. Генисаретський, З. Мазур, О. Прикот, В. Радіонов) та дидактичному (В. Безрукова, В. Монахов, Г. Муравйова, Н. Суртаєва). Методологічні підходи до педагогічного проектування розкриваються у роботах О. Заір-Бек, О. Коберника, В. Краєвського, А. Нікуліної, О. Прикота, І. Сілаєвої, В. Стрельнікова, С. Шевчук, Г. Щедровицького, Н. Яковлевої та ін. Власні концепції педагогічного проектування надають О. Анісімов, В. Беспалько, Гіг Дж. Ван, О. Заір-Бек, І. Колеснікова, О. Крюкова, В. Монахов, Л. Ніколов, В. Радіонов, В. Сериков, Т. Смиковська, Г. Табарданов, Ж.Тощенко, В. Шепель.

Тенденції розвитку сучасної педагогічної науки спонукають до детального аналізу і творчого переосмислення здобутків учених у галузі проектування та оптимального використання освітніх інновацій. Окрім того, поряд із ґрунтовними розробками вчених, залишається неохопленою низка питань, пов'язаних із методичними засадами проектування освітнього процесу із використанням дидактичних технологій у ЗП(ПТ)О. Сьогодні назріла необхідність створення цілісної моделі проектування освітнього процесу, що відображує сучасні підходи й інноваційні тенденції у розвитку освіти. Термін «проектування» почали застосовувати в професійній педагогіці в зв'язку з упровадженням технологізації освітнього процесу. Педагогічне проектування можна розглядати як попередню розробку основних деталей майбутньої діяльності педагога й здобувачів, а саме: розробку педагогічних об'єктів і моделей ефективної діяльності педагога й здобувачів. За думкою С.Я.Батишева, застосування педагогічного проектування сприяє розвитку конструктивної творчості в діяльності педагога, розвитку і саморозвитку особистості здобувачів.

Результатом проектування є обґрунтований вибір дидактичних компонентів освітнього процесу. Тобто проектування освітнього процесу можна розглядати, як системно обґрунтований вибір дидактичних цілей, змісту, методів, організаційних форм і засобів навчання та адекватних їм методів контролю у відповідності до поставлених цілей з урахуванням рівня засвоєння

знань, умінь і навичок, індивідуальних особливостей здобувачів.

Проектування робить педагогічну діяльність технологічною, тому що задає певну послідовність етапів і процедур цієї діяльності. Таким чином, діяльність викладача з проектування процесу навчання полягає у формуванні цілей, виборі методів, форм організації і засобів навчання і характеризується трьома основними складовими: видом управління навчально-пізнавальною діяльністю здобувачів, видом інформаційного процесу, типом засобів у передачі інформації.

Проектування має такі етапи [1]:

На першому етапі передбачається:

- постановка діагностичних цілей;
- вибір адекватної цілям і умовам конкретної технології навчання;
- визначення та аналіз змісту навчання, розмежування навчальних одиниць, розробка логічної схеми їх вивчення.

На другому етапі в розробку пакету технологічних процедур входить:

- вибір організаційних форм, що відповідають дидактичному процесу;
- вибір змісту та обсягу знань і вмінь для актуалізації, необхідної для роботи в даній навчальній одиниці;
- підготовка і збір матеріалів для формування мотиваційного компоненту дидактичного процесу з наступним його включенням у зміст навчальної дисципліни;
- визначення обсягу нового навчального матеріалу, що засвоюється у процесі занять і самостійно.

Третій етап передбачає розробку пакету методичного інструментарію викладача – проекту майбутнього навчального процесу в даній групі, де цілісно обґрунтовано провідні параметри, що забезпечують успіх навчання: цілі, діагностика, варіативність репродуктивних і творчих завдань, корекційний матеріал.

Четвертий етап передбачає розробку діагностичних завдань, форми яких

вибирає викладач у залежності від професійно-фахової спрямованості здобувачів.

П'ятий – систематизація проектно-педагогічної документації, опис методико-організаційних умов досягнення прогнозованих результатів навчання, апробація проекту на практиці та корекція обраної технології. Істотна відмінність проектування від планування освітнього процесу полягає у тому, що освітні цілі задаються на діагностичній основі і систематично коректуються в процесі навчання. Проект можна розглядати як стратегію, а план як тактику на етапі адаптації до реальних умов освітнього процесу.

Проектування дидактичних цілей уроку на діагностичній основі означає їх визначений однозначний опис у вигляді еталону діяльності здобувачів, який можливо виявити, вимірити й оцінити. Діагностичне завдання освітніх цілей можливе, якщо детально проаналізовані та чітко визначені якості особистості учня, знання, вміння і навички, прийоми розумової діяльності, які необхідно сформувати в здобувачів [1]. При цьому треба враховувати необхідність реалізації кожної функції освітнього процесу:

- освітньої: домогтися міцного та усвідомленого засвоєння системи спеціальних знань, основних ідей та методів навчального предмета; сформувати вміння щодо застосування теоретичних знань на практиці; сформувати вміння пояснювати факти на підставі причинно-наслідкових зв'язків; використовувати знання у вирішенні нових нестандартних пізнавальних, практичних і навчально-виробничих завдань, формування готовності до оволодіння сучасними виробничими технологіями тощо;

- розвиваючої: формування механізмів мислення (логічного, критичного, технічного, системного, аналітичного, раціонального, асоціативного, творчого тощо); сприяння розвитку професійно грамотної мови, пам'яті, пізнавальної активності та професійної самостійності, вмінь до планування та самоконтролю діяльності; формування наукового світогляду, вмінь самостійно працювати з літературою тощо.

– виховної: розвивати комунікативні навички при роботі в колективі, повагу до праці та обраної професії, виховання дисциплінованості, сумлінності, відповідальності за результати праці, ініціативності, почуття поваги до товаришів, екологічної культури, національної свідомості, моральних якостей здобувачів як особистостей, розвивати навички конструктивного співробітництва в колективі; розвивати партнерські моделі поведінки здобувачів під час групової роботи тощо. У сучасній педагогіці навчання здійснюється в єдності з розвитком і вихованням, тому до кожного заняття проектується комплексна мета – освітня, розвиваюча та виховна. Професіоналізм викладача визначається вміннями в постановці цільового компоненту конкретного заняття. У відповідності із сучасною освітньою парадигмою, зміст навчання повинен бути орієнтований на формування професійної компетентності майбутніх фахівців (кваліфікованих робітників), при отриманні якої вони зможуть приймати рішення у нестандартних ситуаціях. Тому зміст навчання повинен давати можливість для реалізації наступних завдань:

- орієнтації на реальні умови праці і трудових відносин;
  - встановлення міжпредметних зв'язків теорії і практики;
  - цілісної постановки професійних проблем в освітньому процесі;
  - використанні методів інтерактивного та проблемного навчання;
  - тісної співпраці викладачів і майстрів, зайнятих у освітньому процесі;
- забезпеченні розвитку здобувачів в освітньому процесі.

Зміст навчання конкретизується у змісті структурних складових навчальних предметів: розділах, темах, параграфах, окремих заняттях. При підготовці кваліфікованих робітників у закладі професійної (професійно-технічної) освіти важливу роль відіграють загальнотехнічні і спеціальні навчальні дисципліни. Основна мета вивчення загальнотехнічних дисциплін – це засвоєння знань, принципів, які лежать в основі виробничих процесів, теоретичних основ конструювання пристроїв і роботи обладнання, властивостей матеріалів. Метою вивчення спеціальних дисциплін є придбання

учнями знань про систему машин, механізмів, апаратів, приладів, про технологію й організацію виробництва, організацію праці.

У процесі вивчення загальнотехнічних і спеціальних дисциплін в здобувачів формуються здібності орієнтуватися в сучасному виробництві, вміння вирішувати конкретні виробничі завдання, пов'язані з виконанням робіт, типових для даної професії. Важливим є ознайомлення здобувачів зі знаннями про способи діяльності: аналіз і проектування технологічних процесів, розбирання і складання схем, виконання розрахунків, розв'язання технічних задач, робота з технічною літературою.

Таким чином, ми вважаємо що саме проектування освітнього процесу сприяє покращенню якості підготовки кваліфікованих робітників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навчальний посібник. Київ. Академвидав, 2004. 352 с.

### **ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА В МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД У БІНПО**

*КУЛІШОВ В. С.*

*завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту  
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти  
ДЗВО «УМО» НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент*

Найбільшою характерною ознакою сучасного суспільства є зміни в усіх сферах життя, що сьогодні просувають науку, економіку, промисловість, культуру, впливають на розвиток інформаційного й освітнього простору. Щоб досягти успіху в сучасному швидкоплинному житті люди повинні безперервно

вчитися.

Людина одержує професійні знання, уміння, навички, компетенції в системі безперервної освіти, що обумовлює її важливе місце у створенні майбутнього інтелектуального капіталу суспільства, організацій, підприємств, установ, колективів. Безперервна освіта працівників передбачає не тільки підвищення кваліфікації, перепідготовку, а й стимулювання постійної самоосвіти для успішної життєдіяльності в умовах, що постійно змінюються. Найбільш актуальною проблемою є організація й управління самоосвітою як провідною формою безперервної освіти в умовах сучасності, пошук індивідуальних шляхів її реалізації.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про освіту» визначені такі види освіти: формальна, неформальна та інформальна [1]. Для педагога вони є необхідними та у сукупності визначають індивідуальну освітню траєкторію професійного розвитку педагога. Всі ці види освіти об'єднує одне – безперервність.

*Безперервна освіта* – це принцип організації освіти, що поєднує усі її шаблі й види (дошкільна, шкільна, професійна та післядипломна – підвищення кваліфікації і перепідготовка) у цілісну систему, що забезпечує можливість відновлення та поповнення знань і навичок протягом усього життя людини – від раннього дитинства до старості [2].

Безперервну освіту розглядають також як процес і принцип формування особистості, що передбачає створення систем освіти, відкритих для людей будь-якого віку й покоління, супроводжує людину протягом усього життя, сприяє постійному її розвитку, залучає до безперервного процесу отримання знань, умінь, навичок і способів поведінки.

У системі безперервної освіти *самоосвіта* виконує роль зв'язної ланки між ступенями й стадіями організованого навчання, що надає освітньому процесу цілісного характеру. Самоосвіта значною мірою пов'язана з організацією індивідуальної траєкторії освіти, оскільки кожна особистість є неповторною, з



власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких вимагає індивідуальних способів, форм, підходів.

*Індивідуальна освітня траєкторія педагога* – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу педагога, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі педагогом видів, форм і темпу здобуття освіти, розвитку професійних компетентностей, виборі суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання [1].

Завданням освітньої організації, у якій працює або отримує освіту педагогічний працівник, є створення умов для забезпечення реалізації індивідуальної траєкторії освіти за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва.

Сьогодні індивідуальна траєкторія освіти може здійснюватись за вибором різних форм (видів) безперервної освіти, але слід зазначити, що в організованих формах (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації) вона є більш обмеженою, ніж при організації самоосвіти. Для реалізації індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти, що може здійснюватись паралельно, необхідним є її моделювання, прогнозування та визначення попередніх результатів, оскільки невірний обраний шлях, як правило, коштує марно витраченого часу, коштів і зусиль працівника й організації.

Таким чином, можна визначити *напрями індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти*:

- *розвиток професійної компетентності*, що забезпечить успішність професійної діяльності та містить такі компоненти: когнітивний (здатність до пізнання й застосування знань), функціональний (здатність до реалізації й поповнення способів дій, виконання функціональних обов'язків), поведінковий (здатність проявляти адекватні до ситуації поведінкові компоненти) та особистісний (здатність до прояву особистісних і професійно значущих

якостей);

- *опанування практикою самоменеджменту*, що дозволить управляти найважливішим ресурсом – власним часом і власною діяльністю, користуючись технологіями раціонального планування, самоорганізації, самоконтролю, прийняття рішень для забезпечення власного успіху;

- *розвиток власної сфери спілкування й взаємодії з іншими людьми*, що дозволить ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді, впливати на інших і, у разі необхідності, захищатися від психологічного тиску інших, бути членом колективу своєї організації, вкладати зусилля для формування сприятливого соціально-психологічного клімату;

- *розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенціалу*, що забезпечить поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності – віддавати знання, уміння, емоції), йти «у ногу з часом», задовольняти духовні потреби.

Процес вибору й побудови індивідуальної освітньої траєкторії педагога є циклічним, оскільки орієнтований на задоволення певних потреб, мотивів, цілей особистості педагогічного працівника. Як тільки вони задовольняються, виникають нові цілі, потреби, мотиви, і цикл починає новий оберт.

У Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти сьогодні створені всі умови для формування індивідуальної освітньої траєкторії педагогів ЗП(ПТ)О як на курсах підвищення кваліфікації, так і в міжкурсовий період.

Так, під час проходження курсів педагогічні працівники (викладачі професійно-теоретичної підготовки, майстри виробничого навчання, старші майстри) мають можливість обирати вибіркові спецкурси, що відповідають запитам, потребам та професійній специфіці слухачів. На сьогодні перелік вибіркових спецкурсів складає: по кафедрі педагогіки, психології та менеджменту – 15 спецкурсів, по кафедрі методики професійної освіти та

соціально-гуманітарних дисциплін – 10 спецкурсів, по кафедрі технологій навчання, охорони праці та дизайну – 6 спецкурсів. Крім того, слухачі мають можливість обирати форми та методи контролю на курсах підвищення кваліфікації, у тому числі обирати теми випускних робіт або запропонувати власну тему.

В умовах міжкурсового періоду педагогічні працівники ЗП(ПТ)О також мають низку можливостей для формування та розвитку своїх професійних кваліфікацій. Так, педагоги реалізують індивідуальну освітню траєкторію шляхом:

- 1) участі у конференціях, семінарах, круглих столах, тренінгах, майстер-класах БІНПО різних рівнів;
- 2) розвитку професійних компетентностей у постійно-діючих авторських школах-студіях БІНПО (школа педагогічного коучингу, школа лідерів професійної освіти, онлайн-академія цифрових технологій, онлайн-школа корекції деструктивної поведінки учнів, студія корпоративного тимбілдингу);
- 3) проходження короткострокових курсів підвищення кваліфікації (близько 40 актуальних курсів на 15 або 30 год.);
- 4) участі у програмах інтернаціоналізації наукової діяльності, академічної мобільності тощо.

Таким чином, формування індивідуальної освітньої траєкторії педагога сьогодні забезпечує не тільки розвиток професійних знань і способів діяльності, але й нову матрицю особистого досвіду дій і поведінки працівника у різних ситуаціях, розв'язання проблем та їх запобігання у різних сферах життєдіяльності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Кудрявцева С.П., Колос В.В. Міжнародна інформація. Навчальний посібник. К.: Видавничий Дім «Слово», 2005. 400с

## СУЧАСНЕ КОМПЛЕКСНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

*ЛИТВИНЕНКО Л. О.,*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників високого рівня професійної компетентності спонукає до удосконалення виробничого навчання – невід’ємної складової цієї підготовки. Посилення вимог до професійно-практичної підготовки робітників усіх галузей зумовлено необхідністю її наближення до міжнародних стандартів якості, скороченням обсягів некваліфікованої та малокваліфікованої праці у багатьох галузях виробництва, постійним зростанням конкуренції на ринку праці.

Підвищення рівня вимог до обсягу базових знань кваліфікованих робітників зумовлює необхідність інтенсифікації процесу навчання. А це можливо лише за умови успішного вирішення проблеми науково - методичного забезпечення навчально-виховного процесу в початковому закладі. Правильно організоване науково – методичне забезпечення системи знань із кожної дисципліни дає змогу підвищити формаційну насиченість навчального матеріалу ,розширює можливості для самостійної пізнавальної діяльності учнів, активізує їхнє мислення ,дає змогу досягти інтегрального результату в педагогічній діяльності викладача.

Розробка комплексного методичного забезпечення у закладі професійної освіти здійснюється на засадах системного аналізу змісту навчальних дисциплін. На основі прогнозування результатів підготовка фахівців розробляються навчальні плани й програми .

Сучасна діяльність майстрів виробничого навчання ЗПО дає нам змогу

виділити інформаційну й аналітичну функції, які складають інформаційно - аналітичну компетентність. Інформаційна компетентність визначається як «якість дій працівника, що забезпечують ефективний пошук, структурування інформації, її адаптацію до особливостей педагогічного процесу і дидактичних вимог, формулювання навчальної проблеми різними інформаційно-комунікативними способами, кваліфіковану роботу з різними інформаційними ресурсами, професійними інструментами, готовими програмно-методичними комплексами, що дають змогу проектувати рішення педагогічних проблем і практичних завдань, використання автоматизованих робочих місць педагогічного та науково-педагогічного працівника в освітньому процесі; регулярну самостійну пізнавальну діяльність, готовність до ведення дистанційної освітньої діяльності, використання комп'ютерних і мультимедійних технологій, цифрових освітніх ресурсів в освітньому процесі, ведення документації навчального закладу на електронних носіях.

*Комплексно-методичне забезпечення (КМЗ) закладу професійної освіти* – це розробка та створення оптимальної системи навчально-методичної документації і засобів навчання, необхідних для повного та якісного навчання в навчальному закладі професійної освіти з певних професій.

КМЗ закладу професійної освіти з певної професії поділяється на комплексно-методичне забезпечення з кожного навчального предмета (теми предмета), що означає: сукупність засобів, що дозволяють створити для кожної теми предмета необхідну навчально-методичну документацію, розроблені засоби навчання (наочність, роздатковий, інструкційно-технологічний матеріал, картки контролю та самоконтролю знань, умінь і навичок, засобів технічного навчання, творчі завдання тощо).

*КМЗ професійно-практичної підготовки з певної професії* покликане давати повну уяву про забезпеченість навчально-методичними засобами для підготовки певної кількості кваліфікованих робітників з даної професії при одночасному навчанні за визначеними навчальним планом і програмою, щоб не

допускалося зайвого дублювання окремих навчальних засобів та літератури.

Основу КМЗ професійно-практичної підготовки складають засоби навчання, що виконують *загальні дидактичні функції*, а саме:

- підвищення ступеня наочності з метою посилення доступності навчального матеріалу;
- задоволення і розвиток пізнавальних інтересів учнів;
- виконання ролі джерела інформації;
- виконання ролі засобів управління пізнавальною діяльністю учнів з боку педагогів.

Вихідним документом для розробки КМЗ є навчальна програма, що визначає зміст процесу навчання у відповідності з вимогами сучасного виробництва, науково-технічного процесу для підготовки кваліфікованих робітників певної галузі.

Сучасне навчання вимагає такої ситуації, коли учні потребують таких методів навчання, що розвивають навички пошуку «свіжої» ідеї. Необхідно відходити від «класичної» моделі формування знань, умінь і навичок і переходити до творчої. Учень повинен навчитися «вчитися». Тому у своїй педагогічній діяльності майстер виробничого навчання повинен активно застосовувати навчально-методичні комплекси, в яких використовуються різні прийоми та методи навчання.

У результаті широкого запровадження нових інформаційних технологій навчання, вдосконаленню комп'ютерів та їхнього програмного забезпечення відбувається корінна перебудова процесу навчання, яке стає якісно відмінним від традиційного. Нові інформаційні технології навчання вносять зміни не тільки в усі компоненти методичної системи навчання, але й збагачують зміст традиційних дидактичних принципів навчання. Потребують перегляду й уточнення їхнього традиційного змісту з позицій навчання в нових умовах.

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій створює якісно нові можливості навчання і розвитку особистості. Традиційні наочні посібники

замінюється презентаціями, відеофільмами, що демонструються через мультимедійний проектор, телевізор. Широко застосовуються електронні підручники.

Таким чином, правильно організоване комплексно-методичне забезпечення системи занять з професійно-практичної підготовки дозволяє підвищити інформаційну насиченість навчального матеріалу, забезпечує наочність, розширює можливості для самостійної пізнавальної діяльності учнів і активізує їхнє мислення, дозволяє досягнути інтегрального результату

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Заславська С.І. Методика розробки навчально-технічної документації: методичні рекомендації .Біла Церква : БІНПО УМО, 2015. 54 с.
2. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання. Харків: ВПП Контраст, 2008. 488с.

#### **МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ КРИЗОВИХ ВИКЛИКІВ**

*ЛУКІЯНЧУК А. М.,*

*доцентка кафедри педагогіки, психології та менеджменту*

*Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти*

*ДЗВО «УМО» НАПН України, кандидатка психологічних наук, доцентка*

Важливими для змісту праці є ціннісні орієнтації в професійній діяльності вироблені і прийняті суспільством підстави для оцінки призначення праці, її сторін, системи духовних цінностей, професійних менталітетів, правила професійної етики. У нашому суспільстві, що знаходиться в умовах воєнного стану, кризових викликів, як економічних та і соціальних, відбуваються процеси активного вироблення сучасних духовних цінностей, переосмислення

мотиві діяльності як загальних так і професійних.

Постійне зростання кількості і тяжкості наслідків війни, пандемії створюють ситуацію, складність її полягає в дії екстремальних чинників різного характеру, різноманітні трудових завдань, значного фізичного і психологічного навантаження, що припускає високі вимоги до особистості і, зокрема, до її професійної мотивації. У наукових працях С.Л. Рубінштейна, В.А. Ядова, К.К. Платонова, Б.М. Гольдштейна, В.А. Пономаренко, В.І. Лебедева, В.А. Бодрова, Т. Елерса, П. Фресса, Ж. Піаже, Х. Хекхаузена і ін. підкреслюється провідна роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки праці, стійкості до дії стресогенних чинників, успішності навчання, адаптації і освоєння діяльності, сформовано уявлення про мотивацію як комплексний феномен, особливістю якого є єдність його змістовного і динамічного аспектів.

Професійні мотиви і цілі реалізуються в професійних планах [1]. Характер мети професійної діяльності залежить від професійних домагань людини як прагнення досягти результату певного рівня професійної діяльності, це той рівень професійної діяльності, який визначає для себе людина, знаючи свої попередні результати. Рівень домагань визначається оцінкою себе як професіонала у минулому (ретроспективна професійна самооцінка), в сьогоденні (актуальна професійна самооцінка) та в майбутньому (потенційна і ідеальна професійна самооцінка). Так на думку В. Гриньової, їх зміст вміщує соціально задані компоненти та їх індивідуальне переосмислення, що трансформується в життєві наміри, конкретні цілі та пошук способів їх реалізації. Повноцінний розвиток кар'єри неможливий без сприяння кар'єрного середовища, спрямованого на забезпечення необхідних умов для зростання й реалізації зростаючого потенціалу особистості [2, с. 10]. Рівень домагань визначає зону суб'єктивної відповідальності людини в професійній діяльності, то, за що вона береться, як вона в змозі оцінити свої успіхи або невдачі. Рівень професійних домагань динамічний, міняється від чергування успіху або неспіху в професійній діяльності. Провокуючи тим самим гнучкість



мотиваційної сфери, яка характеризується значним переліком засобів, за допомогою яких може бути задоволена та чи інша потреба (тобто, заміщення однієї цілі іншою).

Важливою характеристикою є ієрархізованість мотиваційної сфери яку можна розглядати як відображення у свідомості людини значимості тієї чи іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, у відповідності з чим вони мають домінуюче значення при формуванні мотиву, а інші – підпорядковане, другорядне; одні використовуються частіше, а інші – рідше.

В.І Ковальов розглядає мотивацію із структурних позицій, як сукупність факторів чи мотивів, утворення (спрямованість особистості, інтереси, мотиваційні установки, бажання), що називається потенційними мотивами.

Мотиваційну сферу як підструктуру особистості, за В.І Ковальовим складають не лише актуальні потреби та актуальні мотиви, а й стійкі латентні мотиваційні утворення.

Відповідно мотиваційна сфера особистості являє собою латентне утворення, в якому конкретні мотиви, тимчасові функціональні утворення з'являються лише епізодично, постійно змінюючи один одного. Кризові явища негативно позначаються на професійну діяльність і діяльності закладу в цілому, до найбільш гострих проблем під час кризи слід віднести низький рівень мотивації працівників і, як наслідок, недостатню ініціативність персоналу під час розв'язання виробничих проблем, конфронтацію між адміністрацією та педагогічним колективом. Ефективність роботи педагогів в умовах кризових викликів визначається сукупністю багатьох факторів, а саме бажанням працювати, лояльністю по відношенню до закладу професійної освіти, професійними навичками. В основі бажання співробітників працювати знаходяться привабливість закладу, його стабільність, рівень заробітної плати, соціальний пакет, інтерес до завдань і посадових обов'язків, ставлення керівництва до підлеглих, визнання заслуг з боку керівництва і підприємства

загалом.

Саме співробітники в кризових умовах страждають перш за все, адже положення співробітника стає менш стабільним, знижується заробітна платня, на нього покладаються додаткові обов'язки або ліквідуються соціальні пакети.

Можна відмітити, що сьогодні альтруїстичні мотиви домінують у соціальній діяльності і відображаються у професійній. Велика кількість педагогічних працівників закладів професійної освіти задіяна у волонтерській діяльності, захищають нашу країну. Це звичайно змінює таймменеджмент сучасної людини. Тому педагогічні працівники вмотивовані обирати ті курси які відповідають їх можливостям, так на сьогодні це форми дистанційного навчання, у межах формально, неформальної та інформальної освіти. Так організовані у БІНПО курси підвищення кваліфікації на сьогодні задовольняють більшість наших слухачів, хоча при цьому всі чекають зустрічей в аудиторіях і з теплотою згадують наші заняття, тренінги, ділові ігри, та практичні заняття.

Отже, кризові ситуації відрізняються, тому необхідний з одного боку це індивідуальний підхід до їх подолання, а з іншого пошук альтернатив, через можливість здобути нові компетентності, а можливість навчатися дистанційно на сьогодні є реальною можливістю не зупинятися у своєму розвитку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кривокінь Н. І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи соціального захисту населення : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психологічних наук : спец. 19.00.05 К. : КНДУ, 2002. 23 с.
2. Гриньова В., Резван О. Кар'єрні домагання молодого фахівця: роль університетів у формуванні їхньої адекватності. Організація та управління. 2018. С. 40-44.

## ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЙ ЛІДЕРСТВА У ЗП (ПТ)О

*МАНДРАГЕЛЯ В.А.,*

*професор кафедри методики професійної освіти та соціально-*

*гуманітарних дисциплін*

*Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти,*

*доктор філософських наук, професор*

Сфера освіти зазнає постійних змін з огляду трансформації ринку праці, нових знань, соціальних тенденцій, політики, економіки, технологій тощо. Особливе місце у цій проблематиці займає питання лідерства, про що свідчать численні опитування проведені за останні п'ять років такими впливовими міжнародними організаціями у сфері професійно-технічної освіти як UNESCO-UNEVOC, Cedefop та іншими.

Лідерство – доволі складний і неоднозначний феномен, якому важко дати однозначну трактовку. Відтак, в сучасній педагогічній, психологічній та інших соціально-гуманітарних науках існують різні підходи до цього складного явища та можливостей застосування тих чи інших теоретичних моделей на практиці. Разом із зростанням наших знань про лідерство проходить переоцінка багатьох в колишньому популярних концепцій, деякі з яких в сучасних умовах глобалізації й діджиталізації актуалізуються і набувають важливого значення. Тому звернення до еволюції концепцій лідерства в історичній ретроспективі становить практичний інтерес, в тому числі для учасників освітнього процесу у закладах професійно-технічної освіти.

В середині XIX ст. в концепції лідерства превалювало два підходи. Спочатку найбільш адаптованою і визнаною серед наукової спільноти і освічених людей була так звана теорія «Великої людини» (Great Man) [1]. Вважалося, що видатні особистості мали надзвичайні здібності та риси характеру від народження, що відчутно виділяло їх від основної маси пересічних громадян і дозволяло

здійснювати грандіозні проєкти. Лідери, такі як О. Македонський, І. Ньютон, Наполеон тощо мали природні якості, які неможливо сформувати штучно. Поступово вплив Great Man Theory слабшав і вона нібито зійшла нанівець. Проте у ХХ ст. вона отримала друге дихання в теорії харизматичного лідера, де за переконанням М. Вебера йому мають бути притаманні чітка аргументація вимог, постійне самовдосконалення і демонстрація послідовникам певних результатів [2, с. 305]. З часом теорія Great Man трансформувалася в теорію ознак (Trait theory), яка стала домінуючою у 1930-1940-х рр. В її основі було переконання, що видатні лідери можуть мати неординарні риси і характеристики не тільки від народження, але й набувати їх у процесі навчання та виховання [3]. Однак до середини ХХ ст. не було напрацьовано алгоритму виявленні необхідної низки рис і якостей ефективних лідерів і здавалося, що ця теорія нежиттєздатна. Проте сьогодні розвиток психометричних інструментів є прикладом застосування принципів теорії ознак в на практиці і він часто використовується при підборі персоналу.

Після Другої світової війни і до кінця 1950-х рр. пальму першості у вивченні лідерства утримувала поведінкова теорія (Behavioural theory). Її адепти наголошували, що у формуванні лідерів детермінантом виступає поведінка, проте ігнорували особливості історичної епохи, соціального оточення, інших зовнішніх детермінантів. З'явилося багато праць, де лідери групувалися за стилем поведінки (керівництва). Вона також з часом втратила свою впливовість, але сьогодні поведінкова теорія доводить свою ефективність у застосуванні менеджерської сітки Р. Блейка і Дж. Моутона а також різноманітних програмах-тренінгах для лідерів (сучасних або майбутніх).

На початку 1960-х рр. свої переваги почала доводити ситуативна теорія або теорія випадковості (Situational Theory or Contingency Theory). Тут акцентувалася увага передусім на лідерство в конкретних ситуаціях, а не на рисах або поведінці лідерів. Це означає, що останні повинні вміти оцінювати контекст, у якому вони діють, а потім вирішують, який стиль найкраще відповідає даній ситуації. Проте, такий відомий експерт як А. Філдер визнавав,

що стиль лідера носить певною мірою фіксований характер і бажано, щоб керівник діяв в ситуації, яка відповідає особливостям його стилю [4].

На початку 1990-х рр. між вченими і експертами виник консенсус стосовно того, що фокусування уваги лише на одному важливому але окремому аспекті / вимірі лідерства не може адекватно описати складність цього феномену. Відтак, майже однакової популярності набули трансакційна та трансформаційна теорії (transactional and transformational theories). Трансакційне лідерство покладається на владні повноваження керівника для мотивації співробітників. Лідер нагороджує зусиллі підлеглих або послідовників і карає тих, хто не виправдав сподівань. В даному випадку важливо, щоб члени команди лідера довіряли його чесності і об'єктивності. Трансформаційне лідерство спирається на ідеалізований вплив (тобто харизму), натхненну мотивацію, інтелектуальну стимуляцію та індивідуальний підхід, що мають потужний психологічний вплив на послідовників. Одним з яскравих представників такого підходу був Б.Баас [6].

Сьогодні диверсифікація теорій і концепцій лідерства продовжує збільшуватися. Зокрема дуже впливовою, особливо в сфері професійно-технічної освіти в країнах Заходу є концепція інструментального лідерства. Воно визначається як застосування передових експертних знань з моніторингу, оточення та продуктивності, а також впровадження стратегічних і тактичних рішень у діяльність. Серед головних чинників інструментального лідерства виділяють: моніторинг навколишнього середовища; формулювання та впровадження стратегії, а також сприяння роботі учасників проекту; сприяння ефективності взаємозв'язку у ланцюгу шлях-мета; моніторинг результатів, що досягнуті [7, с. 763].

Серед адміністрації та науково-педагогічних працівників сфери професійно-технічної освіти європейських країн останнім часом точиться жвава дискусія стосовно такого популярного поняття як «розподілене лідерство», оскільки поряд з ним існує декілька дотичних дефініцій: поділене лідерство; демократичне лідерство; лідерство співробітництва; педагогіка партнерства.

Незважаючи на різницю думок переважна більшість експертів погоджуються, що розподілене лідерство передбачає активне залучення членів команд усіх рівнів до прийняття рішень. Іншою важливою особливістю вважається динамізм комунікацій та відкриті кордони. Це означає, що у залежності від контексту подій чи ситуації ті фахівці, які краще підготовлені та кваліфіковані, можуть на певному етапі виступати лідерами для досягнення певної мети [8, с. 557]. Для розподіленого лідерства також вкрай необхідна інтегративна єдність трьох ключових принципів – автономії, підзвітності, спроможностей [9].

Усі вищезазначені концепції знайшли своє відображення у фундаментальній праці Організації економічного співробітництва та розвитку «Педагоги та лідери у професійній освіті та тренінгу» (2021 р.) [10]. В ній зазначено, що лідери виконують багатофункціональні ролі та обов'язки, які вимагають застосування різноманітних інструментів. Їх діяльність безпосередньо впливає на колег і студентів (учнів), а ефективність залежить від рівня інституціональної автономії.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Organ D. W., Cawthon D. L. Leadership: the great man theory revisited. *Business Horizons* 1996. Vol. 39. P. 1-4.
2. Safonov Y., Maslennikov Y., Lenska N. Evolution and modern tendencies in the theory of leadership. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4, No. 1. P. 304-310.
3. Johns, H.E. & Moser, H. R. From trait to transformation: The evolution of leadership theories. *Education*, 1989. Vol.110. P. 115-122.
4. Fiedler F.E., Chemers M.M. Leadership and effective management. Glenview: Scott Foresman, 1974. 166 pp.
5. Van Seters D.A, Field R.H.G. The evolution of leadership theory. *Journal of Organizational Change Management*. 1990. Vol. 3. P. 29-45.
6. Bass B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free

Press, 1985. 191 pp.

7. Antonakis J., House R.J. Instrumental leadership: measurement and extension of transformational-transactional leadership theory. *The Leadership Quarterly*. March 2014. Volume 25. Issue 4. P. 746-771.

8. Bouwmans M., Runhaar P., Wesselink R., Mulder M. Towards distributed leadership in vocational education and training schools: The interplay between formal leaders and team members. *Educational Management Administration & Leadership*. 2019. Vol. 47(4). pp. 555–571.

9. Solly B. Distributed leadership explained. *Secondary education* 24 January 2018. URL: <https://www.sec-ed.co.uk/best-practice/distributed-leadership-explained/>

10. OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, DOI: <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ПІВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

*МАРТИНОВА Т.І.,*

*заступник директора ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

У теперішній час суспільство потребує педагога нової генерації, з інноваційним типом мислення, здатного до проектування власної освітньої траєкторії, готового до професійного розвитку впродовж життя. Ці вимоги перш за все спонукають педагога впроваджувати інноваційні педагогічні технології, переглянути традиційний арсенал засобів, принципів, технологій, при цьому надається перевага професійній компетентності, творчості педагогічного працівника що самостійно моделює та зреалізовує індивідуальну освітню траєкторію, визначає параметри процесу навчання (зміст, тривалість, форми, методи, програми, засоби та ін.), варіативно прогнозує результати

професійно-педагогічної діяльності. Сьогодні, для якісного виконання замовлення на підготовку робітничих кадрів, потрібно оновлення форм та інструментарію діяльності кожного педагога. Використання інноваційних педагогічних технологій є викликом часу. Сприйняття різними поколіннями допомоги у виборі професії, пізнання своїх індивідуальних особливостей і здібностей спонукають нас обирати педагогічні засоби, що сприяють покращенню освітнього процесу.

Виконання стратегічних завдань реформування системи освіти, яке забезпечить підвищення її якості та конкурентоспроможності, можливість інтеграції у європейський і світовий освітній простір, зумовлюють необхідність удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в сучасних умовах.

Саме тому, педагогічні працівники ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» у січні минулого року пройшли підвищення кваліфікації за інноваційною моделлю у Школі педагогічного коучингу на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. Слухачам Школи педагогічного коучингу було запропоновано переміститися із зони професійної проблеми в зону ефективного її рішення, створено особливу атмосферу фасилітативної підтримки професійного розвитку через делегування відповідальності, здатності моделювати та зреалізовувати власні програми саморозвитку й самовдосконалення. Освітній процес за розробленою програмою ШПК спрямовано на: підготовку конкурентоспроможного педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу, із використанням технологій педагогічного коучингу з метою оновлення педагогічного процесу, внесення новоутворень у традиційну систему за допомогою сучасних інноваційних технологій.

Необхідною умовою цього процесу є використання технологій педагогічного коучингу щодо вдосконалення як власної професійної діяльності, так і особистісного професійного розвитку педагога впродовж життя. Для організації



мережевої взаємодії під час підвищення кваліфікації слухачів школи педагогічного коучингу шляхом формальної і неформальної освіти використовувалися презентативна й освітня локації платформи «Профосвіта» (<https://profosvita.org>), функціонував консультаційний пункт Віртуальної школи педагогічного коучингу, застосовано дистанційне консультування (синхронно та асинхронно) тощо.

Освітня рубрика Віртуальна школа педагогічного коучингу присвячена аналізу застосування технологій коучингу у освітньому процесі, тенденцій розвитку освіти, обговоренню прогнозів суспільних і наукових трансформацій. У рубриці розміщено програму ШПК, робочий зошит «Педагогічний коучинг як технологія підготовки майбутніх кваліфікованих робітників», довідково-навчальні матеріали для проектування власної освітньої траєкторії.

Теоретична інформація представлена лекційними матеріалами, мультимедійними презентаціями, відеоконтентом, практика супроводжується інтерактивними завданнями та навчальними тестовими тренажерами, завданнями для самостійної роботи тощо. Для слухачів ШПК розроблено питання, що виносяться на коучинг-сесії, індивідуальні завдання відповідно до проведеного моніторингу, методичні рекомендації щодо планування й реалізації проектів професійного розвитку, матеріали для моніторингу професійного розвитку (тести, діагностики, анкети, бліц-опитування тощо). Усі матеріали об'єднані в цифровий навчально-методичний комплекс.

У Школі педагогічного коучингу важливою умовою й основним аспектом розвитку особистості педагога є мотивація до змін, прагнення розширювати сфери своєї життєдіяльності, інтерес до нових аспектів життя, прагнення до самовдосконалення тощо.

Коучинг як технологія суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин, технологія керування власним станом, власними ресурсами, технологія супроводу розвитку особистісного потенціалу, підвищенні особистої ефективності, максимальної ефективності вирішення актуальних життєвих завдань.

Після закінчення Школи педагогічного коучингу набуті знання ми

використовуємо у процесі викладання різних дисциплін, на практично-семінарських заняттях, тренінгах, для виконання науково-дослідних завдань, випускних робіт з метою стимулювання самостійного пізнавального пошуку, прийняття рішень, розвитку критичного мислення, відповідальності, впевненості у власних можливостях. Здобувши уміння і досвід вирішення проблем у навчальних ситуаціях, педагоги закладу розвивають професійну компетентність, прагнуть до саморозвитку і самореалізації. Важливими умовами розвитку професійної компетентності у процесі застосування технології коучингу є усвідомлене ставлення до слухачів як до відповідальних творців і менеджерів своєї професійної діяльності, які успішно інтегрують самоуправління (вибір змісту, форм, методів і засобів навчання) із самоконтролем (оцінюванням і моніторингом власної когнітивної діяльності); формування потреби у самопізнанні, саморозвитку, постійному самовдосконаленні та пізнанні своїх можливостей.

Саме діагностика і підтримка індивідуальних пізнавальних інтересів, надання можливостей вибору, індивідуалізація та диференціація навчання; застосування аналізу та критичних рефлексій; ведення слухачами щоденників своєї навчально-пізнавальної діяльності та залучення до її оцінювання, використання робочих зошитів в процесі самостійної роботи сприяє підготовці компетентного, конкурентоспроможного педагога в системі безперервної професійної освіти .

Досвід застосування технологій педагогічного коучингу при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників дозволяє стверджувати, що технологія коучингу, яку зазвичай розглядають лише як педагогічний супровід або створення оптимальних умов для розкриття потенціалу особистості, є продуктивною для розвитку професійної компетентності особистості, оскільки тренує здатність ефективно діяти і навчатися, розвиває навички самостійного пізнавального пошуку, самоуправління і ефективного менеджменту власної освітньої діяльності.

Педагоги ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» відзначають переваги застосування технологій педагогічного коучингу в системі професійної освіти, підкреслюють, що поєднання технологій педагогічного коучингу з орієнтацією на самостійне, неперервне оволодіння знаннями, компетенціями та навичками, допомагає педагогам підвищувати мотивацію здобувачів освіти на уроках загальноосвітньої, професійної-теоретичної підготовки, виробничого навчання під час проведення вступного та поточного інструктажів. При складанні індивідуального плану роботи майбутнього кваліфікованого робітника використовується Програма ЗОРРО, як двипослідовність дій виходу із зони комфорту, яка була опанована у Школі педагогічного коучингу. Для соціально-психологічної адаптації майбутнього кваліфікованого працівника використовуються коуч-техніки «Колесо життя», «Воронка запитань», «SMART», «SWOT» тощо.

Таким чином, застосування технологій коучингу у педагогічному процесі сприяє покращенню якості освітнього процесу в закладах професійної освіти, а підвищення кваліфікації за інноваційними моделями дозволяє кожному педагогу зреалізувати власну освітню траєкторію професійного розвитку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нежинська О. О. Тименко В. М. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ, Харків: ТОВ ДІСА ПЛЮС, 2017. 220 с.
2. Положення про школу педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти / наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко., Біла Церква, БІНПО, 2019. 15 с.
3. Сидоренко В. В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. Донецьк, 2014. № 3 (14). С. 13-19.

## ВИКОРИСТАННЯ ТЕСТОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

*МАТВІЄНКО С.В.,*

*викладач спецдисциплін ДПТНЗ «Кам'янський центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів будівництва та автотранспорту»*

Однією з інноваційних форм інформатизованої системи освіти є тестування. Ця форма, надзвичайно популярна за кордоном, в останні десятиліття активно впроваджується в Україні і є одним із важливих кроків до реалізації Болонської конвенції, яка передбачає створення об'єктивної системи контролю отриманих знань і умінь, сформованості професійної та комунікативної компетентності [1].

Тест (test) – слово англійського походження, що означає іспит, спробу, випробування. Тест – це стандартизоване завдання, за результатами якого роблять висновок про знання, уміння, навички (здібності, професійну придатність, обдарованість тощо) того, кого випробовують. У сучасній теорії та практиці тестового контролю нараховується понад 20 різновидів тестів: залежно від мети, характеру та функцій контролю, характеру, форми відповіді [2].

Тести є найбільш ефективною і об'єктивною формою оцінювання знань, умінь і навичок, що дозволяє виявляти не тільки рівень навчальних досягнень, але і структуру знань, ступінь її відхилення від норми за профілем відповідей здобувачів освіти на тестові завдання.

На сьогодні існує велика кількість конструкторів тестів.

Пропоную до розгляду зручний універсальний інструмент оцінювання знань здобувачів освіти з предмету «Спецтехнологія» – «*Google-форми*», які входять в пакет програмного забезпечення GSuite for Education.

За адресою <https://docs.google.com/forms/u/0/> зі свого облікового запису можна створити форму-опитувальник, а також активувати можливість

перевірки правильності відповідей та їх автоматичного оцінювання.

Форма може містити запитання різних типів: з текстовими відповідями, з вибором однієї чи кількох відповідей із переліку, шкала, сітка прапорців чи перемикачів, питання щодо дати, часу, а також поле для завантаження файлів.

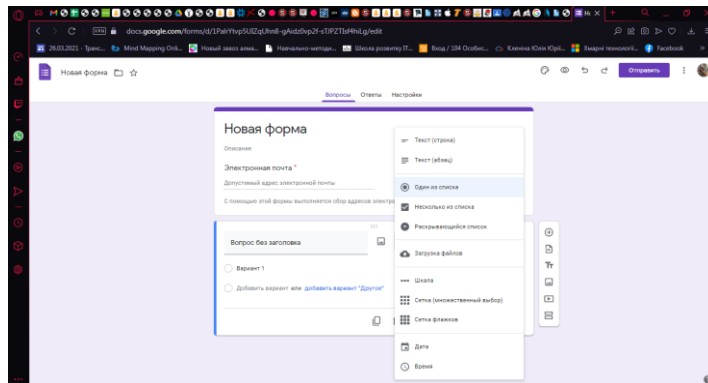


Рис. 1

Під час використання форм в GSuite for Education можна обмежити заповнення форми лише користувачами відповідного домену, а також дозволити лише одну відповідь для кожного з користувачів. Такі налаштування корисні для організації підсумкових тестувань.

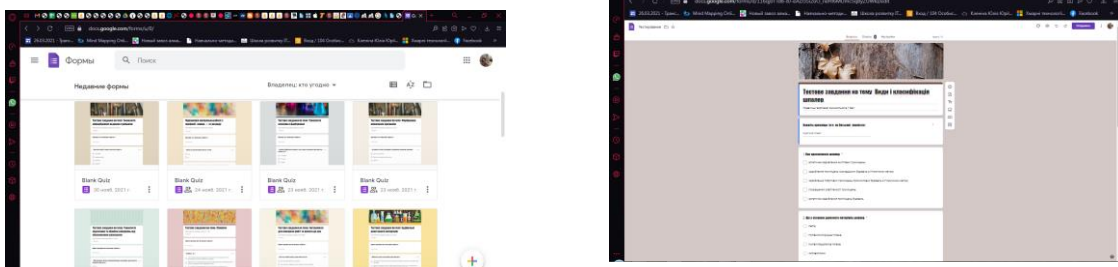


Рис. 2

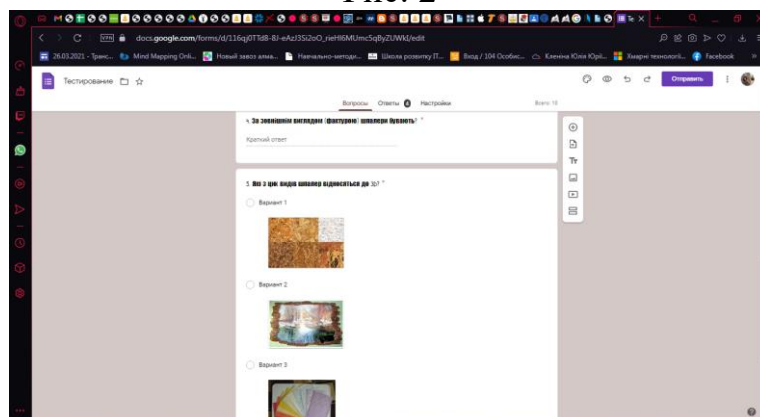


Рис. 3



Розглянемо ще один цікавий додаток «*TestMoz*» (<https://testmoz.com/>), який також можна використовувати для контролю та оцінювання знань здобувачів освіти з предмету «Спецтехнологія».

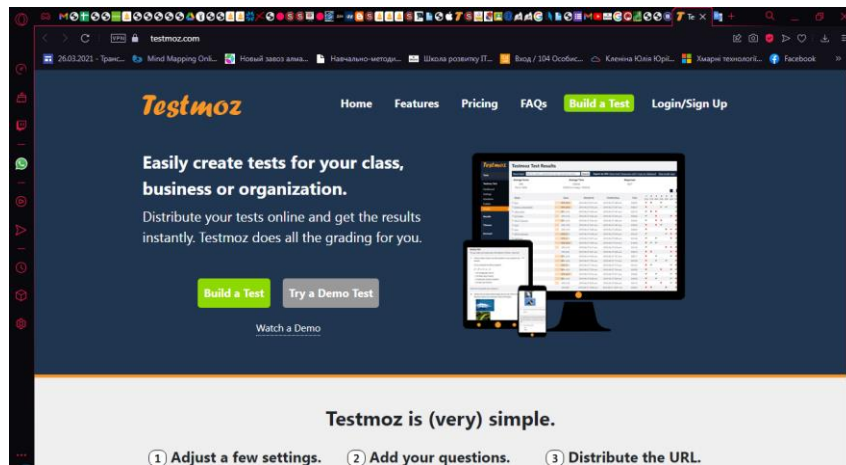


Рис. 5

Основні перевагами цього додатку:

- простий сервіс для створення п'яти типів тестових завдань;
- найоперативніший онлайн-конструктор;
- простий інтерфейс максимально полегшує роботу;
- не потрібна реєстрація;
- можна отримати докладні звіти про результати тестування.

Після створення тесту отримуємо унікальне посилання, яке можна надіслати здобувачам освіти, за бажанням можна створити пароль, щоб тест був доступний лише тим, кому призначене завдання.

За допомогою додатку «*TestMoz*» можна створювати різні види тестового контролю: поточний, проміжний, підсумковий, тренінговий.

Тестові завдання в додатку «*TestMoz*» можуть мати:

- питання з однією правильною відповіддю;
- питання з декількома правильними відповідями;
- питання типу правильно не правильно;
- питання з короткою відповіддю;
- відповідь есе;

- питання на відповідність;
- з питаннями де необхідно вставити пропущене слово.

Питання з різними видами відповідей збільшують цікавість та інтерес здобувачів освіти до даного тестового завдання.

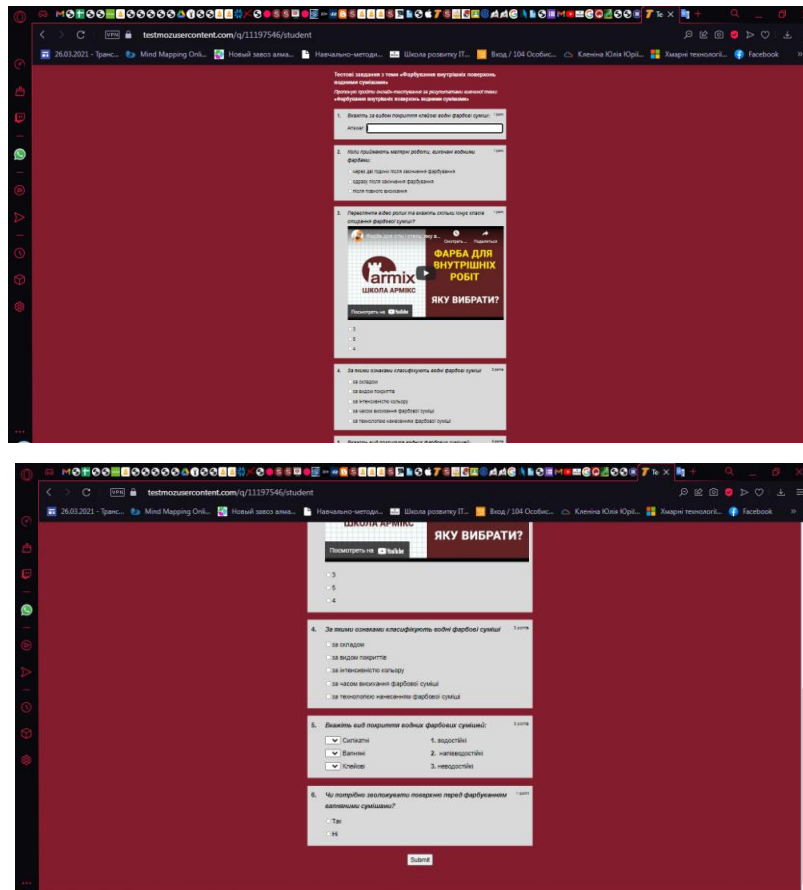


Рис. 6

Використання тестових завдань є оптимальним засобом контролю і оцінки знань в силу своєї об'єктивності, простоти у використанні і аналізі результатів. Незаперечною перевагою тестової перевірки є швидкість.

Тестування є необхідним кроком на шляху розвитку методики контролю за засвоєнням навчального матеріалу. Грамотно складений тест є більш тонким, глибоко інформуючим і контролюючим засобом, ніж традиційні види контролю.

В своїй роботі тестування використовую:

- в якості домашнього завдання (здобувачі освіти повторюють вивчений



матеріал);

- для закріплення вивченого матеріалу на уроці;
- для підсумкової атестації по закінченню вивчення теми чи розділу.

Мною було розроблено тестові завдання з предмету «Технології малярних робіт» до уроків з таких тем, як:

- Інструменти для малярних робіт та вимоги до них;
- Риштування підмостки, люльки, вишки;
- Машини, механізми і пристосування для виконання малярних робіт;
- Підготовка поверхні під фарбування водними сумішами;
- Підготовка поверхні під фарбування неводними сумішами;
- Підготовка дерев'яних поверхонь;
- Класифікація водних фарбових сумішей;
- Технологія клейового фарбування;
- Фарбування вапняними сумішами;
- Технологія пофарбування водними сумішами;
- Технологія підготовки та обробки поверхонь під обклеювання

шпалерами;

- Види і класифікація шпалер;
- Шпалери, клеї та їх призначення;
- Технологія шпалерних робіт.

Тестові завдання з предмету «Матеріалознавство»

- Будівельні властивості матеріалів;
- Мінеральні в'язучі матеріали й добавки;
- Органічні тваринні і рослинні зв'язуючі. Синтетичні клеї;
- Пігменти та їх властивості;
- Розчинники. Спеціальні добавки.

Тестові завдання з «Технології штукатурних робіт»

- Штукатурка та її види;
- Підготовка поверхонь під оштукатурювання;

- Способи накидання розчинових сумішей;
- Намазування штукатурного розчину;
- Загладжування накривних шарів;
- Технологічний процес виконання простої штукатурки.

За результатами проведених мною тестувань, можу зробити висновки, що такі тестування мотивують здобувачів освіти до поглибленого, кращого засвоєння навчального матеріалу для отримання найкращого результату.

Таким чином, використовуючи різні прийоми тестового контролю в поєднанні з традиційними формами поточного контролю, сприяють покращенню результатів у навчанні і вихованні здобувачів освіти.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Панков А. Болонский процесс в Украине: pro et contra URL: <http://www.software-testing.ru>
2. Милютіна І. М. Тестування як ефективний метод перевірки професійної компетентності студентів. Форум педагогічних ідей. URL: [http://osvita.ua/school/lessons\\_summary/edu\\_technology/15024/](http://osvita.ua/school/lessons_summary/edu_technology/15024/)

#### МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА

*НЕУСТРОЄВА Ю. О.*

*викладач ДПТНЗ «Криворізький навчально-виробничий центр»*

Постійні соціально-економічні зміни обумовлюють інноваційні тенденції в сучасній системі навчання та виховання. Освітні інноваційні процеси набувають свідомого, цілеспрямованого, науково обґрунтованого характеру. Інноваційна педагогічна діяльність стає невід'ємним фактором розвитку професійного становлення кожного педагога [7].

Однією з актуальних проблем управління інноваційними процесами в освітньому середовищі є проблема підготовки викладача до інноваційної

діяльності. Підкреслюючи важливість розвитку інноваційного потенціалу сучасні науковці пов'язують цей феномен з розвитком професійно-значущих якостей особистості, які забезпечують спрямованість педагога на самореалізацію, самоствердження, вироблення власної творчої позиції [3]. Тому розробка механізму мотивації інноваційної діяльності стає актуальною проблемою.

Інноваційні процеси, що відбуваються в освіті вимагають відповідних змін у професійній діяльності педагога. Інноваційність освіти передбачає формування майбутнього фахівця, який готовий до сприймання нового в науці, техніці, суспільстві, до зміни власного «я», його постійного розвитку відповідно до тенденції розвитку суспільства.

Суттєвою у професійній діяльності педагога є готовність до зміни характеру взаємодії в навчально-виховному процесі. Педагог повинен бути готовим до вмотивованої професійної діяльності, здатним працювати не лише по-новому, а й бути ініціатором інноваційних процесів. Важливо, щоб для педагога така готовність стала потребою [5].

Під «інноваційною педагогічною діяльністю викладача» розуміємо складне інтегративне утворення, сукупність різних за цілями та характером видів дій, що відповідають основним етапам розвитку інноваційних процесів і спрямовані на створення, апробацію та внесення педагогом змін до власної системи роботи, постійне самовдосконалення в контексті модернізації освіти.

Одним із ключових компонентів готовності педагогів до інноваційної педагогічної діяльності є мотиваційно-ціннісний компонент, який передбачає наявність особистісно-ціннісного ставлення до професії, ціннісні орієнтації, що відбиваються у формулюванні цілей майбутньої педагогічної діяльності та визначенні статусу здобувача освіти; зацікавленість модернізаційними процесами, що відбуваються в освіті в Україні та за кордоном, особисту переконаність у необхідності застосування інноваційних методів, прийомів, педагогічних технологій; усвідомлення зв'язку педагогічної, дослідницької та наукової роботи, прагнення до самовираження, творчості, професійного росту [1].

Розглянемо декілька визначень:

Мотивація – це формування мотивів, які відповідають потребам, прагненням, інтересам особи з метою спонукання її до певних дій.

Мотив (від латинського *movere* - рухати, штовхати) - це те, що спонукає до діяльності, спонукальна причина дій і вчинків людини, пов'язана із задоволенням потреб.

Потреба – це стан деякої нестачі в чому-небудь, яку організм прагне ліквідувати.

Механізм (від грецького *mechanē* – машина) – система тіл, призначена для перетворення руху одного або декількох тіл в необхідні рухи інших тіл.

За аналогією з описом характерних рис поняття «механізму», для з'ясування суті і принципів дії мотиваційного механізму інноваційної діяльності необхідно мати чітке уявлення про таке:

- хто з суб'єктів інноваційного процесу здійснює мотивування, тобто спонукає до певної поведінки, а хто випробовує спонукаючу дію;
- на що направлена мотиваційна дія – об'єкт мотивації;
- чого, конкретно, бажають досягти за допомогою стимулювання, тобто мета її здійснення.

Мотиваційний механізм є одним з компонентів механізму зацікавленості в досягненні максимальних результатів діяльності педагога [9].

У науковій літературі, враховуючи різні визначення мотивації, виокремилися два напрямки, які доповнюють один одного і схожі у погляді на мотивацію, як підпорядковане по відношенню до мотиву явище:

1. Мотивація як статичне утворення – розглядається із структурних позицій як сукупність чинників чи мотивів, які зумовлюють активність суб'єкта у певному напрямку для досягнення конкретних цілей і можуть бути задані ззовні або формуватися суб'єктивно особистістю відповідно до її ціннісних орієнтацій, прагнень, інтересів, очікувань (В. Г. Асєєв, Л. І. Божович та ін.). Зважаючи на таку позицію, мотивація обумовлена потребами, цілями особистості, ідеалами,

світоглядом, спрямованістю особистості, переконаннями.

2. Мотивація як динамічне утворення – розглядається як процес, механізм формування, дії мотиву. Про необхідність вивчення мотиваційного процесу за стадіями чи етапами вказували І. А. Іваннікова, М. Ш. Магомед-Емінов, С. Л. Рубінштейн, О. К. Тихомірова, А. А. Файзуллаєв, С. Шварц [9].

Дослідники мотивації до інноваційної діяльності виділяють мотив аффіліації (від англ. приєднання) – прагнення до встановлення чи підтримки відношень з іншими людьми, прагнення до контакту і спілкування з ними. Сутність аффіліації у самоцінності спілкування. Педагога, який має такий мотив, спонукає до інноваційної діяльності не зміст інновацій, а прагнення до постійного контакту з учасниками інноваційного процесу.

Достатньо поширений мотив інноваційної діяльності, який визначають педагоги, – це мотив самоствердження через зовнішні позитивні оцінки оточуючих. Прагнення ствердитися в соціумі пов'язано з відчуттям власної гідності, честолюбства, самолюбства. Очікування від інноваційної діяльності у такого педагога пов'язані з бажанням, щоб його поважали і цінували, одержати певний статус у колективі, суспільстві. Цей мотив ототожнюють з мотивом престижу. У цьому випадку викладач займається введенням інновацій заради позитивного громадського резонансу на його діяльність.

На успішний розвиток мотивації до інноваційної діяльності педагогів, за висновками дослідження Т. Ю. Коровіної, впливає ряд факторів: інноваційна атмосфера в суспільстві, тип нововведення, довготривалість інноваційного процесу, методика впровадження інновацій, управлінська модель інноваційного закладу [9].

Мотивація є основним елементом освітнього процесу; стрижнем, навколо якого формуються професійні якості педагога. Серед умов підвищення мотивації викладачів до інноваційної педагогічної діяльності варто виділити наступні:

– показ важливості підготовки до інноваційної педагогічної діяльності під час оволодіння змістом професійної діяльності;

- активізація пізнавальної діяльності педагога з використанням інноваційних засобів навчання;
- формування інтересу до обраної спеціальності завдяки використанню інноваційних технологій.

Мотиваційний критерій готовності до інноваційної діяльності визначається першим та системоутворюючим, тому що від мотивації залежить активність особистості, спрямованість її подальшої діяльності. Успіх у певному виді діяльності залежить не лише від здібностей, знань і умінь, а й від мотивації. Індивіди з високим рівнем мотивації більше працюють і, як правило, досягають кращих результатів. Мотиваційний компонент готовності до інноваційної діяльності є основою, на якій будуються основні професійні якості педагога. Система мотивів виконує регулятивну функцію в процесі підготовки викладача до інноваційної діяльності та сприяє формуванню стійкого прагнення педагога до професійного розвитку та зростання. Мотиваційний критерій вказує на самореалізацію особистості викладача як професіонала в інноваційній діяльності, на рівень сприйнятливості до нововведень, на потребу у створенні інноваційних проектів як нового способу вирішення педагогічних проблем. Даний критерій визначається наступними показниками:

- наявність пізнавального інтересу до інноваційних педагогічних технологій та оволодіння інноваціями через процес проектування;
- сформована усвідомлена потреба в розробці та реалізації проектів як способу інноваційної діяльності;
- сформованість цілей власної інноваційної діяльності;
- наявність високого рівня сприйнятливості до нововведень;
- бажання брати участь у створенні, реалізації та поширенні педагогічних інновацій.

Інноваційна діяльність педагога визначається сукупністю мотивів, носить полімотивований характер. Діяльність педагога обумовлюється різними мотивами, які з часом можуть змінюватись (самоствердження, престиж,

підвищення ефективності навчально-виховного процесу та ін.) [7].

Формування мотиваційної структури залежить від впливу мотивуючих факторів на потреби, інтереси та очікування суб'єкта інноваційної діяльності. Від цього залежить виникнення мотиву, що сприяє активності для вирішення потреби і результат (Рис. 1).

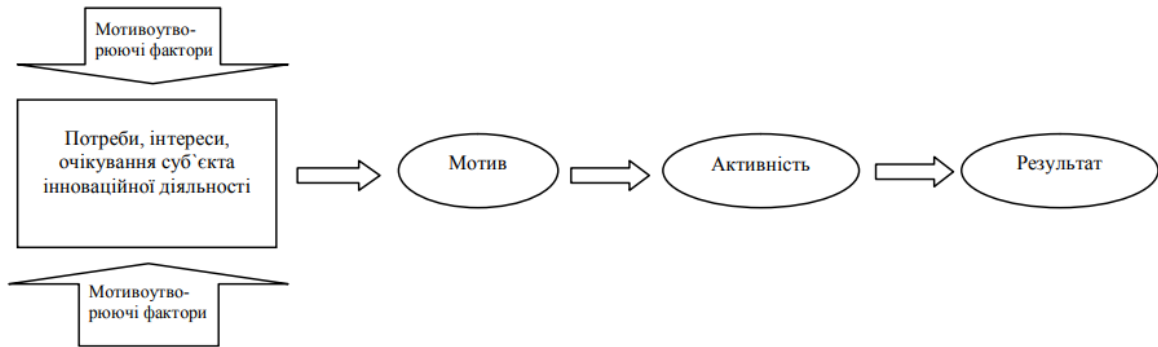


Рис. 1. Схема формування мотиваційної структури

У сучасних умовах інноваційна діяльність педагога має відповідати таким основним принципам:

- інтеграції освіти – передбачає посилену увагу до особистості кожної дитини як вищої цінності суспільства, орієнтацію на формування громадянина з високими інтелектуальними, моральними, фізичними якостями;
- диференціації та індивідуалізації освіти – розуміється як забезпечення умов для повноцінного вияву і розвитку здібностей кожного вихованця;
- демократизації освіти – має гарантувати створення передумов для розвитку активності, ініціативи, творчості учнів і вчителів, зацікавленості їх взаємодії, широкої участі громадськості в управлінні освітою.

Реалізація цих принципів вимагає переходу від нормативної до інноваційної, творчої діяльності, що передбачає зміну характеру освітньої системи, змісту, методів, форм, технологій навчання й виховання. Метою освіти за таких умов є вільний розвиток індивідуальних здібностей, мотивів, цінностей творчої особистості [4].

Підготовлений до інноваційної професійної діяльності педагог повинен мати такі професійні та особистісні якості:

- здатність усвідомлювати смисл і цілі освітньої діяльності у контексті актуальних педагогічних проблем сучасної школи:

- наявність осмисленої, зрілої педагогічної позиції;

- вміння по-новому формулювати освітні цілі з предмета, певної методики, досягати і оптимально переосмислювати їх під час навчання;

- здатність вибудувати цілісну освітню програму, яка, враховуючи індивідуальний підхід до дітей, дала змогу реалізувати освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири;

- розуміння сучасної реальності у співвідношенні з вимогами особистісно орієнтованої освіти, а освітнього процесу – з критеріями інноваційної діяльності;

- бачення індивідуальних здібностей дітей і особливостей їхнього розвитку;

- вміння продуктивно, нестандартно організувати навчання і виховання, що пов'язане із забезпеченням умов для творчості дітей та використанням інноваційних технологій для стимулювання їхнього розвитку;

- володіння технологіями, формами і методами інноваційного навчання, що передбачає з опертям на власний досвід і мотиви вихованців, бути співтворцем результатів їх діяльності, зацікавленим, компетентним консультантом і помічником у співвіднесенні мети з результатом, використанні доступних для дітей форм рефлексії та самооцінки;

- бачення, адекватне оцінювання, стимулювання відкриттів та форм культурного самовираження вихованців;

- вміння аналізувати зміни в освітній діяльності, розвитку особистісних якостей вихованців;

- здатність до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів [4].

Механізм мотивації інноваційної діяльності:



- 1) виникнення потреб;
- 2) пошук шляхів усунення потреб;
- 3) визначення цілей (напрямку) дії;
- 4) здійснення дії;
- 5) одержання винагороди за здійснення дії;
- 6) усунення потреби (Рис. 2).

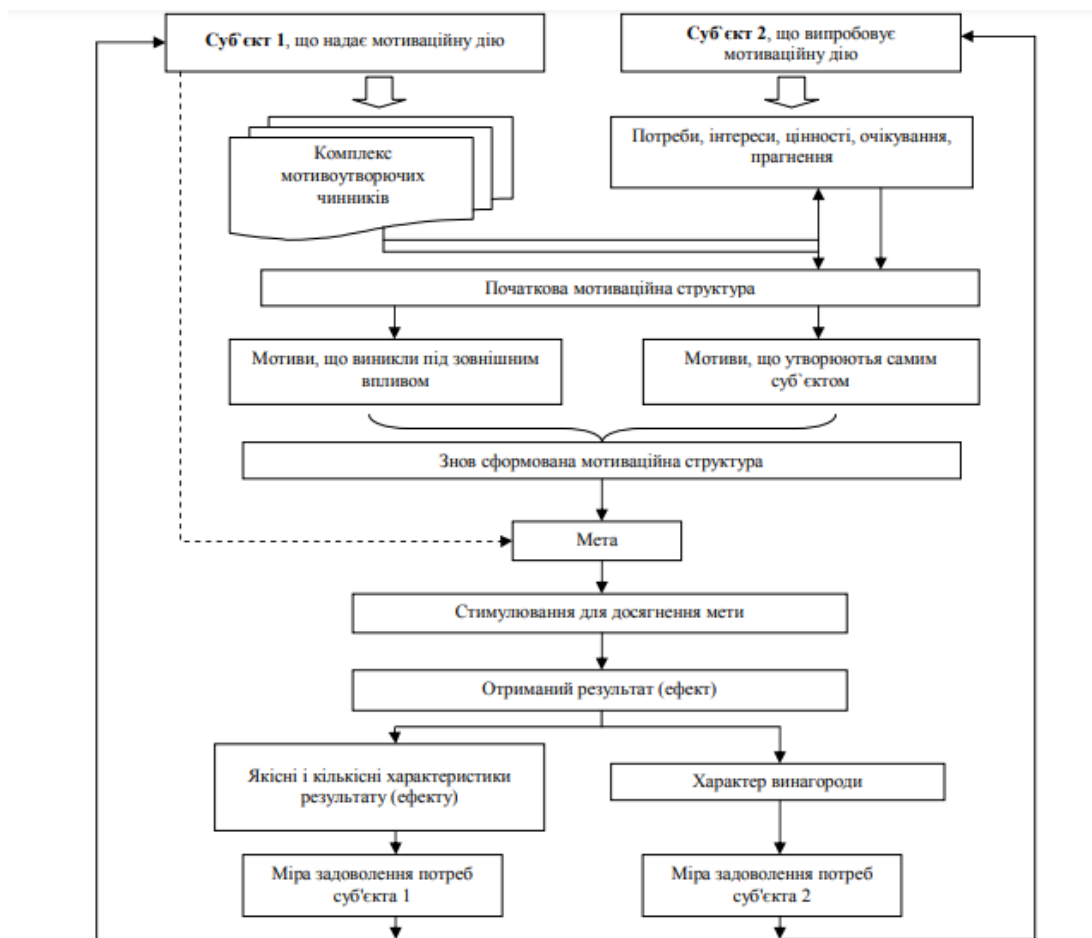


Рис. 2. Модель узагальненого механізму мотивації інноваційної діяльності

У ДПТНЗ «Криворізький навчально-виробничий центр» активно використовуються механізми мотивації інноваційної діяльності. В навчальному закладі з 2017 року існує навчально-практичний центр «Fashion», у якому проходять підготовку та підвищують кваліфікацію фахівці спеціальності «Швачка. Кравець. Закрійник». У 2022 році було оновлено навчально-практичний центр і придбано унікальну промислову петельну машину,

промислому вишивальну машину, дигітайзер для перенесення лекал, чотирьохнитковий промисловий оверлок, машину зигзагоподібного човникового стібка, розсувні манекени, інтерактивну дошку, професійне програмне забезпечення для машинної вишивки та декорування одягу, кліматичне обладнання та меблі. Завдяки чому кожен здобувач освіти може легко втілити в життя всі задуми щодо створення моделей одягу. В музеї «Козацької слави», який створено в ДПТНЗ «КНВЦ» представлено декілька моделей одягу гетьманів, що були розроблені та пошиті нашими майстрами та здобувачами освіти за історичними джерелами.

Стрімке бажання змінюватися, покращити сферу освіти, осучаснити навчальний заклад стимулює до пошуків інноваційних методів, які зацікавлять здобувачів освіти й відкриють для них дорогу в майбутнє.

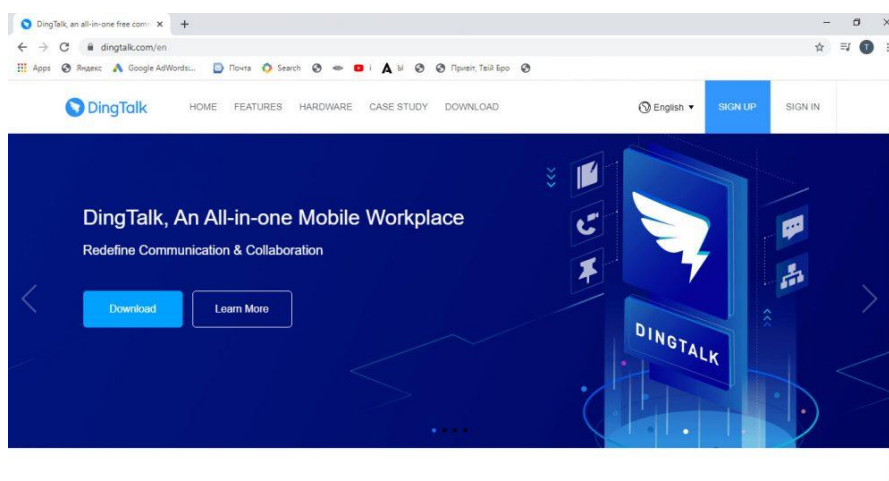
Важливим елементом до мотивації інноваційної діяльності також є саморозвиток і самоосвіта. На сьогодні є безліч можливостей для реалізації власного потенціалу. Є багато онлайн-ресурсів, що можуть допомогти в покращенні викладання матеріалу, а також розміщенні завдань. Одними з таких є ClassDojo та Ding Talk.

ClassDojo – це зручний і простий інструмент для оцінки роботи класу в режимі реального часу. За допомогою сервісу вчитель може швидко і просто оцінювати класну і домашню роботу. Зручний, яскравий, українізований інтерфейс, симпатичні аватари, цікаві для сприймання дітьми, можливість роботи, як із стаціонарного комп'ютера так із планшета, чи смартфона.

Ідея ClassDojo полягає в створенні зручної, наочної, легко керованої системи заохочення з різними ролями й рівнями доступу. Перевага цього сервісу в можливості зареєструватися: як учитель (який і буде створювати бейджи, ставити цілі, збирати статистику і робити групові розсилки); як учень (якому надсилається персональний код для доступу до свого профілю, де він може змінити свій аватар і налаштувати профіль під себе); і як батьки (які мають доступ до профілю своєї дитини).



Ding Talk – сервіс для відеозв’язку та дистанційного навчання. Він повністю безкоштовний. Для користування потрібно завантажити програму на смартфон, планшет чи ПК. Мова користування – англійська. Інтерфейс простий, інтуїтивно зрозумілий.



Що можна робити в цьому сервісі:

- спілкуватись письмово в особистому чи груповому чаті;
- в чаті створювати завдання, на яке встановлювати конкретний дедлайн для виконання (над полем для написання повідомлень є кнопка з галочкою);
- можна додавати файли з комп’ютера або створювати відразу на платформі. Файли будуть доступні всім учасникам групового чату, в якому їх створили;
- є можливість відеодзвінків - як особистих, так і групових.

Отже, механізм мотивації інноваційної діяльності досить простий.

Ефективність будь-якої діяльності залежить від мотивації до цієї діяльності, тому якісні зміни, які повинні відбуватися у сучасному виховному процесі, залежать від ефективності інноваційної діяльності педагогів. Слід зазначити, що проблема розвитку мотивації педагогів до інноваційної діяльності не є вичерпаною і потребує подальшого ретельного дослідження.

Перспективи подальших пошуків мають спрямовуватись на вивчення особливостей інноваційної діяльності, готовності педагогів до цієї діяльності, визначення шляхів профілактики антиінноваційних бар'єрів у виховній діяльності, створення необхідних умов, методик та технологій розвитку мотивації педагогів до інноваційної виховної діяльності [10].

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ачкан В. Мотиваційно-ціннісний компонент готовності майбутніх учителів математики до інноваційної педагогічної діяльності / Віталій Ачкан, Тетяна Годованюк. URL: [https://library.udpu.edu.ua/library\\_files/zbirnuk\\_nayk\\_praz/2018/1/1.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library_files/zbirnuk_nayk_praz/2018/1/1.pdf).
2. Беляєв С. Б. Технологічна підготовка вчителя до інноваційної діяльності. *Наукові записи кафедри педагогіки*. Випуск XXVI. Харків. 2011. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/3582/3148>.
3. Волощук І. А. Мотивація творчості молодого вчителя як основа його готовності до інноваційної педагогічної діяльності. *Збірник наукових праць Херсонського національного технічного університету*. Вип.2 (5). Херсон. 2011. 442 с. URL: <https://cutt.ly/1H7kYJK>
4. Костіна Л. Готовність учителя до інноваційної діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі: вектори виміру. *Освіта XXI століття*. URL: <https://cutt.ly/cH7kPSJ>
5. Михайлишин Р. Професійна готовність педагога до інноваційної діяльності: якісний аспект. *Вісник Львівського університету Серія педагогічна*. 2016 Випуск 31 С. 11-18. URL: <https://cutt.ly/KH7kGeE>

6. Плахотнюк Н. П. Критерії та показники рівня готовності майбутніх учителів до інноваційної діяльності. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/6778/1/10pnpktp.pdf>
7. Плахотнюк Н. П. Структурно-функціональний аналіз інноваційної педагогічної діяльності як цілісної системи. *Вісник Житомирського державного університету*. Випуск 42 . Педагогічні науки. 2008. 78 с. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/2906/1/17\\_42.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/2906/1/17_42.pdf)
8. Смірнова О. Методичні аспекти підготовки майбутніх учителів історії до інноваційної педагогічної діяльності. *Рідна школа*. № 11. 2010. URL: <https://cutt.ly/MH7kK11>
9. Фіщенко О. М. Формування механізму мотивації інноваційної діяльності підприємства. URL: [https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest\\_Ek7-3-2010-PDF/084-92.pdf](https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/Vest_Ek7-3-2010-PDF/084-92.pdf)
10. Ягоднікова В. В. Розвиток мотивації педагогів до інноваційної виховної діяльності. [URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3822/1/Yahognikova.pdf>]

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

*ПЕРЕТЯТЬКО О. В.,*

*старший майстер ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Питання визначення якості й ефективності роботи майстрів виробничого навчання базуються на діючій системі управління закладами професійної освіти і здійснюється посадовими особами в межах наданих їм прав і покладених на них обов'язків. Відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419, розділ 4, пункт 4.2.) відповідальність за ефективну дієвість системи контролю несуть директор, його заступники, старший майстер і методист.

Безпосереднім організатором контролю якості професійно -практичної підготовки в закладах професійної освіти є старший майстер.

Для розробки організаційних і методичних питань контролю, підготовки відповідних методичних матеріалів, а також планів контролю в ліцеї доцільно створити організаційно-методичну комісію у складі найбільш кваліфікованих викладачів, майстрів виробничого навчання і керівників структурних ланок, визначити її основні функції та напрямки роботи.

Відповідно до мети і завдань контролю в ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» розробляються плани контролю: перспективний і поточний. Вони ґрунтуються на принципах науковості, доступності, демократизму, мають всеохоплюючий характер. Значною мірою полегшує процес складання плану контролю добре продуманий план роботи дорадчих і методичних органів: педагогічної ради, інструктивно-методичної наради, спільних засідань методичних комісій, а також план виховної роботи та ін.

Перспективний план контролю включає такі проблеми, питання, висновки з яких можуть бути отримані в результаті проведення значної кількості перевірок і тривалого вивчення. У ньому вказуються визначені для контролю проблеми (об'єкти), орієнтовні терміни їх виконання і відповідальні особи.

Поточний план контролю розкриває позиції перспективного плану і повинен включати: об'єкт контролю, конкретну мету і зміст контролю, форми контролю, терміни проведення контролю, відповідальних осіб і виконавців, заходи із завершення контролю.

На основі плану контролю керівники структурних ланок відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (п. 4.3) складають графіки контролю на семестри, які затверджує директор навчального закладу.

Питання визначення якості й ефективності роботи майстрів виробничого навчання базуються на діючій системі управління закладами професійної роботи і здійснюється посадовими особами в межах наданих їм прав і

покладених на них обов'язків. Значну увагу педагогічний колектив ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» приділяє застосуванню інноваційних педагогічних та новітніх виробничих технологій в освітній процес. Так, при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників педагоги закладу використовують інтерактивні, проектні, проблемні, особистісно-орієнтовані технології навчання, швидкими темпами в умовах пандемії та воєнного стану опануємо та застосовуємо цифрові технології.

Педагогічний колектив цілеспрямовано працює над проблемою покращення якості освітнього процесу. У січні минулого року педагогічні працівники закладу пройшли підвищення кваліфікації за інноваційною моделлю у Школі педагогічного коучингу яку започатковано науковцями Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. Навчання в Школі педагогічного коучингу надало імпульс по створенню інноваційного освітнього середовища закладу та застосування технологій педагогічного коучингу при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників.

Для розробки організаційних і методичних питань контролю, підготовки відповідних методичних матеріалів, а також планів контролю в закладі освіти доцільно створено організаційно-методичну комісію у складі найбільш кваліфікованих викладачів, майстрів виробничого навчання і керівників структурних ланок, визначено її основні функції та напрямки роботи.

Відповідно до мети і завдань контролю у закладі розробляються плани контролю: перспективний і поточний. Вони ґрунтуються на принципах науковості, доступності, демократизму, мають всеохоплюючий характер. Значною мірою полегшує процес складання плану контролю добре продуманий план роботи дорадчих і методичних органів: педагогічної ради, інструктивно-методичної наради, спільних засідань методичних комісій, а також план виховної роботи та ін.

Перспективний план контролю включає такі проблеми, питання, висновки з яких можуть бути отримані в результаті проведення значної кількості

перевірок і тривалого вивчення. У ньому вказуються визначені для контролю проблеми (об'єкти), орієнтовні терміни їх виконання і відповідальні особи.

Поточний план контролю розкриває позиції перспективного плану і повинен включати: об'єкт контролю, конкретну мету і зміст контролю, форми контролю, терміни проведення контролю, відповідальних осіб і виконавців, заходи із завершення контролю.

На основі плану контролю керівники структурних ланок відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу у закладах професійної освіти (п. 4.3) складають графіки контролю на Основним документом, який визначає форми та методи перевірки, є програма, що розробляється для проведення кожного контрольного заходу із врахуванням мети та змісту. У програму слід включати терміни перевірки, методичні вказівки щодо її проведення, перелік питань, вивчення яких дасть можливість отримати вичерпну інформацію відповідно до поставленої мети, форма контролю.

Перед проведенням контрольних заходів директор або його заступники проводять інструктаж:, під час якого інформують про об'єкти контролю, його місце в системі роботи ліцею завдання, які він вирішує, вимоги до перевірки, методику її проведення.

До перевірки потрібно залучати найбільш компетентних осіб. Також необхідно створити ділову атмосферу, поєднувати вимогливість із доброзичливістю, не допускати упередженості й необ'єктивності відносно тих, хто підлягає перевірці, ознайомити їх з матеріалами перевірки до підготовки остаточного висновку за підсумками контролю.

Слід дотримуватись принципу гласності контролю - план-графік контролю якості освітнього процесу мають всі керівники структурних ланок, він доступний кожному педагогу.

Програми перевірок заздалегідь вивішуються на стенді «Інформація для педагогічних працівників».

Практика показує, що така система контролю робить його результативнішим,



ефективнішим: створює в ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти» позитивний психологічний клімат, що спонукає до творчої роботи; створює умови, які забезпечують підготовку спеціалістів на рівні державних вимог та стандартів. Важливим чинником в управлінні освітнім процесом залишається питання визначення ефективності якості діяльності майстра виробничого навчання. Ця провідна функція управління, покликана виконувати роль зворотного зв'язку між підсистемами закладу освіти.

Здійснення цієї діяльності потребує від керівництва й інших працівників, які залучені до цього, теоретичної та методичної підготовки, компетентності, відповідальності під час прийняття рішень.

У нашому закладі освіти обрано ті підходи які найбільше відповідають організаційній структурі управління, проте в жодному разі не можна зводити цей процес до розроблення наказів, адже важливо отримати якісний результат роботи.

Правильне використання керівництвом закладу різних критеріїв оцінювання діяльності майстрів виробничого навчання дає змогу отримати різносторонню інформацію про стан освітнього процесу і на цій основі кваліфіковано керувати педагогічним колективом та контролювати якість освітнього процесу.

Головне в забезпеченні якісного освітнього процесу при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників – це організація й проведення цієї роботи на основі принципів людиноцентризму, гуманності, об'єктивності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: навч. посібник К., 2006. 256 с.
2. Галаган І. Передові освітні технології світу . Відкритий урок. 2013. №2. С. 28-31.
3. Давидюк О. М. Інноваційні технології в освітньому процесі . Пед. Майстерня.2013. № 2. С. 2-8.

4. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. К.: Академвидав, 3-тє видання, виправлене.2015 .304 с.
5. Завалевський Ю. Підготовка педагогів до впровадження сучасних технологій навчання та виховання . Вища шк. .2013. №2. С. 7-21.

**СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В  
ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ  
У ВПУ № 22 М. САРНИ**

*ПІГАЛЬ А. В.,*

*заступник директора з навчально-методичної роботи Вищого  
професійного училища № 22 м. Сарни Рівненської обл.*

Сучасний ринок праці вимагає високого рівня професійної компетентності робітників та постійного вдосконалення результатів професійної діяльності. Сучасна система професійної (професійно-технічної) освіти має враховувати постійні зміни техніки і технологій, необхідність налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці. Вона має забезпечувати постійне оновлення змісту освіти та підготовку кваліфікованих робітників відповідно до потреб ринку праці.

Для формування професійної компетентності майбутніх робітників важливим є створення інноваційного освітнього середовища, а для цього необхідно:

- створення та вдосконалення матеріально-технічної бази відповідно до вимог ринку праці та стандартів, що ґрунтуються на компетентнісній основі;
- упровадження в освітній процес інформаційно-комунікаційних технологій;
- створення педагогічних умов формування професійної компетентності

відповідно до стандарту професійної (професійно-технічної) освіти.

Саме тому, питання вивчення інноваційних технологій, пошуки нових шляхів впровадження їх у навчальний процес є одною з основних задач професійної підготовки сучасного випускника у Вищому професійному училищі № 22 м. Сарни, директором якого є Володимир Павлович Городнюк, а навчальний процес здійснюють 105 педагогічних працівників. Основними завданнями яких є:

- формування успішних фахівців для ринку праці, які вміють навчатись впродовж життя, визначати цілі та досягати їх, мають критичне мислення, працюють в команді, володіють різними професійними вміннями;

- удосконалення матеріально-технічної бази закладу освіти;

- удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників шляхом опанування інноваційними технологіями.

Реалізація даних завдань відбувається відповідно до навчальних і робочих програм. Під час проведення уроків професійно-теоретичного курсу здобувачам освіти подається матеріал з використанням інноваційних технологій. Значна увага приділяється формуванню у здобувачів освіти навичок до підприємницької діяльності. Навчальні кабінети у закладі освіти забезпечені телевізорами, що дає можливість демонструвати відео, презентації, опорні конспекти, кросворди, схеми. Викладачі Вищого професійного училища № 22 м. Сарни працюють над створенням електронних навчальних посібників (наприклад: «Хто ви пані клінкерна цегла», «Гідроізоляція в сучасному будівництві», «Перегородки із дрібноштучного матеріалу»). Ці посібники здобувачі освіти можуть використовувати під час дистанційного навчання.

Для підготовки висококваліфікованих робітників у закладі освіти має бути сучасна матеріально-технічна база. Саме тому перед колективом є потреба у постійному оновленні та удосконаленні матеріально-технічної бази. З цією метою на протязі останніх років постійно беремо участь у написанні проектів для створення Навчально-практичних центрів за різними галузями.

Так у 2019 році був підписаний Меморандум про Місцеве партнерство зайнятості який впроваджується за підтримки Проекту «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», що виконується Міжнародною організацією праці за фінансування уряду Данії. Результатом такої співпраці стало створення на базі Вищого професійного училища № 22 м. Сарни Навчально-практичних центрів для підготовки висококваліфікованих робітників за професіями «Майстер з діагностики електронного устаткування автомобіля», «Рихтувальник кузовів».

Отримавши можливість відкрити Навчально-практичний центр для підготовки майстрів із діагностування електронного обладнання автомобілів перед викладачами та майстрами виробничого навчання було поставлено ряд завдань, адже для сучасного вивчення практичних навичок стає необхідним використовувати нові підходи, навчальні програми, як в режимі онлайн так і офлайн. Саме тому, у тісній співпраці колективу Вищого професійного училища 22 м. Сарни, навчально-методичного центру та ІТ – програмістів, було розроблено навчальну програму з віртуальної реальності для діагностування автомобілів із використанням віртуального шолому, комп'ютера чи смартфона. Для цього симулятора складено план виконання діагностичних робіт у віртуальному часі із запропонованими несправностями та способами їх усунення. Програму Car Electrician Simulator можна вивчати самостійно, працювати під час виробничого навчання, а особливість її є в тому, що навчання проводиться в режимі офлайн. Також в силабус програм навчального курсу включено п'ять розділів теоретично-практичного навчального матеріалу.

Ще однією сходинкою розвитку і удосконалення закладу освіти є участь у проєкті EU4Skills Кращі навички для сучасної України, результатом якого буде створений Центр професійної досконалості де буде здійснюватись підготовка на найновітнішому обладнанні кваліфікованих робітників за професією «Машиніст дорожньо-будівельних машин».

Ще одним завданням закладу освіти є удосконалення професійної

компетентності педагогічних працівників шляхом опанування інноваційними технологіями. Для цього на базі закладу освіти проводяться семінари на яких педагогічні працівники можуть удосконалити вміння працювати з «хмарними» технологіями, зокрема онлайн-сервісами для дистанційного навчання, сховищем файлів, організацією відео конференцій, розроблення інтерактивних завдань за програмами «Кластайм», «На Урок». Також педагогічні працівники закладу освіти постійно підвищують рівень кваліфікації на вебінарах, онлайн-конференціях, предметних інтенсивах, курсах тощо.

Можна сказати, що на всіх етапах навчання здобувачі освіти як теоретично так і практично вивчають інноваційні технології, оволодівають прийомами праці з сучасним інструментом, адже сучасний випускник має бути конкурентоспроможним, вміти швидко адаптуватися до навколишніх умов. Тому робота педагогічних працівників закладу освіти спрямована на те, що випускник має розуміти, що від рівня його кваліфікації, професійної майстерності, вміння самостійно оволодівати інноваціями залежить його фінансове благополуччя.

## **ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ**

*РУДИЧ О.О.,*

*доцентка кафедри педагогіки, психології та менеджменту  
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

Безперервні процеси змін у системі освіти пов'язані з впровадженням нових освітніх технологій. Поряд із традиційною системою освіти успішно розвивається і нова форма навчання – дистанційна. Дистанційна форма навчання, зберігаючи освітні технології, методи, форми та засоби традиційного навчання, широко використовує освітні можливості мережі Інтернет,

інформаційні та комунікаційні технології.

Оснащення освітньої системи інформаційно-комунікаційними технологіями – одне із завдань модернізації системи сучасної освіти. Система освіти вбудовується в мережевий світ, наближається до зростаючих потреб економічного розвитку. Процеси створення єдиного економічного простору європейських країн посилили процеси глобалізації та модернізації системи освіти України.

Варіативність змісту, організаційних форм, методів навчання в залежності від пізнавальних потреб, інтересів та здібностей учнів важлива на всіх етапах освіти. Тому для досягнення якості освіти необхідне впровадження нових форм навчання в основній, середній та вищій школах. У цьому особливу актуальність набуває дистанційне навчання та її технології.

Інформаційно-комунікаційні технології – це технології, призначені для спільної реалізації інформаційних та комунікаційних процесів [4].

Інформаційні технології – це сукупність процесів та методів пошуку, збору, зберігання, обробки, подання, поширення інформації та способи здійснення таких процесів.

Комунікаційні технології – це процеси, способи та методи передачі та засвоєння інформації.

Застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє організувати оптимальну взаємодію між здобувачем та викладачем з метою досягнення результату навчання та передбачає одночасне використання: засобів наочності проблемного змісту, засобів програмованого навчання та контролю.

При впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій виникають такі проблеми:

- цифровізація навчального процесу;
- організація навчального процесу із інноваційних технологій;
- програмні застосунки за допомогою яких та яким чином здійснювати контроль знань, оцінювати рівень закріплення навичок та умінь;

- застосування інформаційних та комунікаційних технологій для реалізації поставлених педагогічних та дидактичних завдань.

Для перетворення навчального курсу на інформаційно-комунікаційну технологію в середовищі дистанційного навчання викладач повинен мати уявлення про предметну галузь, вміти систематизувати знання, грамотно використовувати методики викладання, бути добре поінформованим про можливості інформаційно-комунікаційних технологій, знати комп'ютерні засоби, за допомогою яких може бути досягнуто той чи інший дидактичний прийом. Крім того, викладач повинен мати уявлення про технічні та програмні засоби, які він використовуватиме для створення навчально-методичного комплексу й за допомогою яких технічних і програмних засобів здійснюватиме супровід навчального процесу в цілому [5].

Застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій відповідає найважливішим тенденціям розвитку світового освітнього процесу. Для задоволення освітніх потреб від викладача потрібні не тільки знання та вміння застосовувати сучасні педагогічні технології, а й володіння прогресивними методами та засобами сучасної науки. Тож для підвищення ефективності процесу навчання необхідно опановувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології як викладачу, так і здобувачу.

Викладач здійснює навчальний процес за допомогою матеріалів, які прийнято називати засобами навчання. До засобів навчання відносяться технічні, комунікаційні, інформаційні засоби навчання, дидактичний матеріал та ін. У зв'язку з помтйним використанням Інтернету засоби навчання значно змінилися. Сучасний процес навчання неможливий без таких технічних засобів, як: навчальні електронні посібники; комп'ютерні навчальні системи; навчальні програмні продукти, дистанційні платформи, навчальні аудіо-, відеоматеріали, ілюстраційно-довідкові матеріали, онлайн сесії та вебінари, віртуальні практичні роботи та багато іншого.

В умовах безмежного інформаційного потоку, необхідно максимально

здіяяти всі канали сприйняття здобувачів. Для цього слід приділяти більше уваги візуальній (зоровій) та аудіо-слуховій (голос, інтонація лектора) складових теоретичного та практичного курсу [3].

Електронні навчальні посібники сприяють максимально детально і докладно представляти матеріал, що вивчається, розбиваючи його на невеликі блоки, що мають оптимальну інформаційну насиченість і наочність, а також поєднувати зазначений поділ на невеликі блоки зі структуруванням. Окрім цього, електронні навчальні посібники дозволяють використовувати можливості, недоступні звичайним плакатам – це анімація окремих елементів, використання аудіо- та відеоелементів.

При комплексному застосуванні та використанні інформаційно-комунікаційних технологій у середовищі дистанційної освіти важливим аспектом є використання інформаційних та комунікаційних засобів для розробки навчально-методичних матеріалів та комплексів з усіх тем курсу. Створені таким чином навчально-методичні матеріали та комплекси дозволяють допомогти здобувачам правильно зрозуміти сутність проблеми та знайти шляхи її вирішення, а не бути лише засобом передачі навчальної інформації [2].

Впровадження у навчальний процес електронних навчально-методичних та відеоматеріалів сприяє появі нових освітніх методик та форм занять, що базуються на електронних засобах обробки та передачі інформації. Але, незважаючи на різноманітність технічних засобів і технологій, що використовуються в навчальному процесі, слід зазначити, що якість навчання залежить насамперед від досконалості навчального матеріалу, форми його подання та організації навчального процесу.

Так, наприклад, під час розробки моделі електронних навчальних матеріалів необхідно враховувати: навчальний посібник повинен задавати ритм проходження матеріалу та мати спеціальні аудіовізуальні засоби управління сприйняттям матеріалу; динаміка пред'явлення тексту задається викладачем (це



відбувається або заздалегідь під час розробки навчального матеріалу, або у процесі демонстрації);

В даний час в навчанні використовується кілька типів комп'ютерних програм: дистанційні платформи, навчальні програми; тестові програми; контрольні-навчальні програми; мультимедійні підручники; мультимедійні енциклопедії.

Використання комп'ютерних програм дозволяє створювати інтерактивні засоби навчання з високим ступенем наочності, наприклад використання звукового маркера для позначення основних навчальних питань. Це сприяє посиленню емоційного фону освіти, розширенню потенціалу з індивідуалізації освіти, забезпеченню широкої зони контактів, надає широке поле для активної самостійної діяльності здобувачів. Практика показує, що застосування засобів навчання сприяє підвищенню мотивації здобувачів [1].

Навчання за допомогою технічних засобів, створених на основі інформаційно-комунікаційних технологій, дозволяє візуалізувати навчальний матеріал, підвищити інтерактивність навчання, надати доступ до нових джерел знання та провести оперативний контроль за засвоєнням матеріалу.

Виникає ситуація, коли здобувач сам підбирає найбільш ергономічні особисто для нього характеристики матеріалу, що вивчається. Він може самостійно перестворювати будь-який текст, отриманий з основи електронних навчальних відеоматеріалів, ілюструючи його, відбираючи необхідні аргументи, вибудовуючи в певну логіку доказовості, що відбиває його власну думку, образ його думки.

Сьогодні сучасну освіту вже неможливо уявити без таких інформаційних технологій, як електронні курси, електронні бібліотеки, новітні засоби навчання та технології передачі знань.

Різноманітність освітнього середовища сприяє підвищенню ефективності процесу навчання з урахуванням індивідуальних можливостей кожного здобувача, його інтересів, нахилів, суб'єктивного досвіду, накопиченого у

процесі життя та навчання. Виділивши дві основні ідеї: необхідність різноманітності середовища навчання; вимога індивідуалізувати навчання, адаптувати його до пізнавальних потреб та інтересів учнів, - стає зрозумілим, що і перша, і друга ідеї можуть ефективно вирішуватися за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій у дистанційному середовищі навчання для професійної підготовки майбутніх фахівців дозволяє підвищити якість навчання, розвинути творчі здібності здобувачів, а також навчити їх самостійно мислити та працювати з навчальним матеріалом, що сприяє їхньому подальшому безперервному вдосконаленню протягом усього життя. Здобувач перестає бути пасивним слухачем і залучається до активної пізнавальної діяльності, а вчитель стає координатором навчального процесу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Бодренко Т. Діджиталізація в Україні: процес цифрової трансформації суспільства. *Управління освітою*. 2020. № 4. С. 8–9.
2. Дистанційне навчання без стресу: поради студентам. *Освіта*. 2020. №17–20. С. 6.
3. Розвиток теоретичних основ інформатизації освіти та практична реалізація інформаційно-комунікаційних технологій в освітній сфері України / наук. ред. В.Ю. Биков, С.Г. Литвинова, В.І. Луговий. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 214 с.
4. Ставицька І.В. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті. URL: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1103>.
5. Zubko A. M., Zhorova I. Ya., Kuzmenko B. B., Slyusarenko H. B., Kokhanovska O. B. Information and communication technologies as a factor of teachers professional development in the system of postgraduate education. *Information Technologies and Learning Tools*, 77(3). 2020. P. 262-281. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v77i3.3562>.

## ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЯКОСТІ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*РЯБЕНЬКА О.С.,*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Більшість науковців і практиків, які працюють в освітній галузі, вважають основною проблемою реформування освіти саме підвищення її якості. Важливим сьогодні є розуміння цієї проблеми, усвідомлення того, що означає якість освіти та від чого вона залежить, які можливі шляхи її підвищення, що гальмує процес підвищення якості [5].

Питання щодо проблем управління забезпеченням якістю освіти в умовах закладу загальної середньої освіти є новим для України. Поняття «забезпечення якості освіти» уперше окреслено у Законі України «Про освіту» у 2017 році [4]. Державна служба якості освіти розробила посібник «Внутрішня система забезпечення якості освіти: Абетка для директора» (2019 р.) [1]. В Україні питання управління забезпеченням якості освіти розроблялося науковцями переважно в контексті вищої освіти, оскільки саме вища освіта першою більш активно почала долучатися до європейських освітніх стандартів.

Проблемі управління забезпеченням якості торкалися у своїх працях багато дослідників: М. Бобровський, Д. Гопкінз, В. Гуменюк, Р. Гурака, Б. Жебровський, В. Луговий, Т. Лукіна, В. Лунячек, А. Тайджман і Т. Полтсвейт та інші. Аналіз досліджень дозволяє стверджувати, що у даній проблемі наявна очевидна недостатність фундаментальних, комплексних досліджень, котрі б ставили за мету стратегічний, системний аналіз управління забезпеченням якістю освіти в умовах загальної середньої освіти.

Зважаючи на вищевикладене, вважаємо завданням статті виявити проблеми управління забезпеченням якості освіти в умовах реформування загальної середньої освіти.

Проблема – це завжди протиріччя між різними явищами дійсності. Такі протиріччя існували й існують завжди. Кожне управлінське рішення призначене для рішення проблеми. Ефективність управління виявляється в тому, які це проблеми, який варіант їхнього розв'язання вибирається людиною і як реалізується управлінське рішення.

Процес управління забезпеченням якості освіти сягає корінням у радянські часи, коли контроль за якістю освіти здійснювався адміністративно-командними методами. Українська система освіти має ті самі складові, що були створені в радянські часи шляхом адміністративного управління. Водночас, європейська система освіти формувалася в умовах природного вибору, коли вимоги до якості висувалися безпосередніми споживачами освітніх послуг.

Реформа освітньої галузі, яка отримала назву «Нова українська школа», є надзвичайно важливою. Очевидно, що сьогодні українська освіта не відповідає ані сучасним запитам з боку особистості та суспільства, ані потребам економіки, ані світовим тенденціям. Саме тому розпочато системну трансформацію сфери, головна мета якої – нова висока якість освіти на всіх рівнях [3].

Проблема якості освіти виявляється у протиріччі між сучасними потребами виробництва, економіки і суспільства та системою освіти, що не завжди та не в усьому відповідає цим потребам. Точніше кажучи, якість освіти не дозволяє ставити та вирішувати ті цілі розвитку, які необхідні сучасному суспільству. У деяких сферах спостерігається зниження якості освіти відносно минулого.

Потреба у розробці систем внутрішнього забезпечення якості викликана й тим, що кожен заклад освіти має свої особливості – тип, рівень освіти, умови діяльності, фінансування, місцезнаходження, освітню програму тощо. Усі ці складові впливають на формування для кожного окремого закладу внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності і якості освіти [5, с. 8].

Для рішення цієї проблеми необхідне загальне усвідомлення важливості якості освіти, установлення причин його зниження або уповільненого росту,

формування системи управління якістю в комплексі всіх її параметрів – спеціалізації функцій аналізу, планування та контролю, створення механізмів мотивування, диверсифікованості управлінської діяльності за критеріями якості.

Голова Державної служби якості освіти Руслан Гурак вважає, що систему управління якістю освіти не можна ввести одночасно. Вона формується послідовно, поетапно, відповідно до програми її становлення та розвитку [2].

Якість освіти характеризує не тільки результат освітньої діяльності – властивості випускника закладу загальної середньої освіти, а й фактори формування цього результату, що залежить від мети освіти, змісту та методології, організації та технології. Усе це характеристики, на формування яких необхідно свідомо впливати, а отже, якими необхідно керувати. Освіта має потребу в системі управління якістю, що повинен мати кожний заклад освіти. Така система неможлива без сучасної, комплексної системи оцінки як якості освіти в цілому, так і всіх її складових окремо. Чим точніше побудована оцінка та повніше враховуються характеристики, тим більш успішним може бути управління якістю освіти.

Прийнятий 5 вересня 2017 року Закон України «Про освіту» передбачає створення в країні системи забезпечення якості освіти.

Як стверджує Голова Державної служби якості освіти Руслан Гурак, немає жодного сумніву, що новий Закон про освіту відкриває нову сторінку в побудові Нової української школи, школи майбутнього. Разом з цим, створити нову українську школу, у якій використовуватимуть нові форми, методи і засоби навчання, новий рівень організації управлінської діяльності, без внутрішньої системи забезпечення якості освіти, що має допомогти поліпшити загальну дієвість школи та забезпечити міцну основу для ініціатив щодо сталого розвитку, забезпечення виконання вимог державного стандарту, неможливо [2].

Метою розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні є: гарантування якості освіти; формування довіри суспільства до

системи та закладів освіти, органів управління освітою; постійне та послідовне підвищення якості освіти; допомога закладам освіти та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти [1].

Відповідно до статті 41 Закону система забезпечення якості освіти включає:

- внутрішню систему забезпечення якості, що має функціонувати у кожному закладі загальної середньої, дошкільної, позашкільної та професійно-технічної освіти;
- систему зовнішнього забезпечення якості освіти, до якої належить інституційний аудит;
- система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти [4].

Особливості функціонування системи забезпечення якості на кожному рівні освіти регламентовані спеціальними законами. У статті 6 Закону України «Про освіту» «Засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності» визначено, що однією із засад державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності є забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності [4].

В Україні для забезпечення якості освіти розроблено відповідні механізми, заходи, інструменти, критерії, правила, процедури, що допомагають оцінити стан якості освіти за всіма параметрами освітньої діяльності. Водночас на центральному рівні створено органи забезпечення якості освіти, діяльність яких спрямовується і координується українським Урядом через Міністерство освіти і науки України, зокрема: Український центр оцінювання якості освіти (утворено в 2005 р., здійснює зовнішнє незалежне оцінювання результатів навчання, здобутих на певному освітньому рівні, а також проводить моніторингові дослідження якості освіти), Державна служба якості освіти України (утворено в 2017 р.). На регіональному рівні ці органи представлено через спеціальні відділення. Мета їхньої діяльності, за інформацією, опублікованою на сайті

Міністерства освіти і науки України, полягає в оцінюванні якості освітньої діяльності закладу освіти, напрацюванні рекомендацій щодо її підвищення та вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти, а також приведення освітнього та управлінського процесів у відповідність до вимог законодавства та ліцензійних умов. Разом із тим в Україні діє Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО), яке було утворено в 2015 р. як постійно діючий колегіальний орган у сфері забезпечення якості вищої освіти.

Запровадження внутрішньої системи забезпечення якості – стратегічне рішення школи, яке може допомогти поліпшити її загальну дієвість та забезпечити міцну основу для ініціатив щодо її ефективного та сталого розвитку [6].

За розбудову внутрішньої системи забезпечення якості освіти відповідає керівник школи. З метою оптимізації управління забезпеченням якості освіти в школі створюють органи управління, діяльність яких дає змогу враховувати потреби учасників освітнього процесу. Наявність розгалуженої структури управлінських органів у школі вимагає організації їх взаємодії, координації роботи всіх підрозділів.

До структури управлінських органів у школі належать:

- органи колегіального управління школою (конференція, рада школи, педагогічна рада, нарада при директорі, його заступниках);
- адміністрація школи (директор, його заступники з навчальної, наукової, виховної, господарської роботи);
- органи громадського самоврядування (учнів, учителів, батьків).

Розроблення прозорих процедур забезпечення якості освіти має відбуватися відповідно до Державних стандартів та рекомендацій щодо забезпечення якості. Процедури можуть розрізнятися для різних закладів загальної середньої освіти, якщо заклади відносяться до різних типів чи профілів. Спільне для всіх закладів – процедури повинні бути доступними і

відкритими для суспільства, а також сприяти досягненню, підтримці та підвищенню якості освіти, спираючись на такі умови: – високий рівень кваліфікації педагогічних працівників;

– мотивацію всіх учасників освітнього процесу брати участь у поліпшенні якості освіти;

– оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання учасників освітнього процесу;

– прозорість інформації;

– достатня кількість ресурсів;

– гнучкість освітнього контенту; – академічна доброчесність [1].

Отже, забезпечення якісної освіти, оцінювання її результативності та управління якістю — одне з основних завдань сьогодення, яке має не лише педагогічний чи суто науковий аспекти, а й соціальний, політичний та управлінський.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Зміни до Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (Зареєстровано в Міністерстві юстиції 29.07.2015 за № 913/27358).
2. Методика професійного навчання: Методичний посібник / І.Є.Сілаєва, С.С.Шевчук, С.І.Заславська. Донецьк: ІПО ІПП УМО. 2014. 292с.
3. Сучасна методика професійно-практичної підготовки у закладах професійної освіти: Збірник дидактичних матеріалів / за редакцією С.С.Шевчук. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «УМО», 2016. 246 с.
4. Шевчук С.С., Кулішов В.С. Дидактика професійної освіти: практико-зорієнтований аспект: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 212 с.



## ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГА ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

*СИЛАЄВА М.М.,*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Модернізація сучасної освіти в Україні в контексті європейських вимог орієнтується на пошуки підходів до розв'язання нових освітніх завдань, активне впровадження в теорію та практику педагогічних нововведень. Однією з важливих якостей педагога, умов успішності його як професіонала є готовність до інноваційної діяльності.

Проблеми інноваційної діяльності педагогів розглядають Л. Даниленко, Л. Карамушка, І. Корнілова, Ю. М'якотін, В. Сергієвський та ін. Проблему впровадження педагогічних інновацій в освітній процес процес вивчають Л. Березівська, П. Шепет, Р. Чуйко та ін. Творче зростання педагога в умовах інноваційної діяльності, підвищення його фахового рівня, професійної компетенції відображено у працях І. Аркіна, Л. Вовк, А. Гільбуха, В. Загвязинського, І. Зязюна, М. Кларіна, Л. Коростильової, І. Ладенко, М. Поташніка, А. Пригожина, О. Савченко, І. Семенова, Н. Юсуфбекової та інших дослідників.

Професійна готовність в сучасних наукових дослідженнях розуміється як закономірний результат спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання й самовиховання. Її визначають як психічний, активно-дієвий стан особистості, складну якість, систему інтегрованих властивостей, що регулює професійну діяльність, забезпечує її ефективність [1, с. 53].

О. Бартків вважає, що «готовність до інноваційної педагогічної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння

ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії» [1, с. 53.]. Вона є основою активної суспільної і професійно-педагогічної позиції суб'єкта, яка спонукає до інноваційної діяльності та сприяє її продуктивності.

Введення в освітній процес педагогічної інновації і досягнення високих результатів при найменших фізичних, розумових і тимчасових витратах свідчать про її оптимальність. Результативність як критерій інновації означає певну стійкість позитивних результатів у діяльності викладачів. Можливість творчого застосування інновації в масовому педагогічному досвіді розглядається як критерій оцінки педагогічних інновацій, якщо на початковому етапі підтверджується в діяльності окремих викладачів, вчителів та вихователів, то після їх апробації та об'єктивної оцінки вони можуть бути рекомендовані до масового впровадження.

Саме тому, у нашому закладі освіти одним із головних напрямків роботи – є застосування інноваційних педагогічних та нових виробничих технологій при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників.

Сутність інноваційної діяльності можна розглядати з різних кутів зору. З одного боку, вона полягає у створенні нового, з іншого – це найвищий ступінь педагогічної творчості, тобто винахідництво нового в педагогічній практиці спрямоване на формування творчої особистості. Третя точка зору визначає її як діяльність з розробки, пошуку, освоєння й використання нововведень, їх здійснення [5].

І. Дичківська наголошує, що структуру готовності до інноваційної педагогічної діяльності розглядають як сукупність мотиваційного, когнітивного, креативного, рефлексивного компонентів, які взаємообумовлені та пов'язані між собою [2].

Мотиваційний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності виражає усвідомлене ставлення педагога до інноваційних технологій та їх ролі у розв'язанні актуальних проблем педагогічної освіти.

Когнітивний компонент об'єднує сукупність знань педагога про суть і специфіку інноваційних педагогічних технологій, їх види та ознаки, а також комплекс умінь і навичок із застосування інноваційних педагогічних технологій у структурі власної професійної діяльності, пов'язаний із готовністю до дослідницької діяльності. Його характеризують обсяг знань, стиль мислення, сформованість умінь і навичок педагога.

Креативний компонент реалізується в оригінальному розв'язанні педагогічних завдань, в імпровізації, експромті; виявляється через відкритість щодо педагогічних інновацій; гнучкість, критичність мислення; творчу уяву. Його важливість породжена творчим характером інноваційної діяльності.

Рефлексивний компонент характеризує пізнання й аналіз педагогом явищ власної свідомості та діяльності.

Якщо говорити про інноваційну діяльність в системі освіти, то її головною характеристикою є вдосконалення чи оновлення освітньої практики шляхом створення, розповсюдження та освоєння нових ефективних способів і засобів досягнення встановлених цілей освіти.

В. Сластьонін визначає такі критерії готовності педагога до інноваційної діяльності:

- усвідомлення необхідності в інноваційній діяльності, готовності до творчої діяльності з нововведень у навчальних закладах;
- упевненість у позитивних результатах;
- узгодженість особистих цілей з інноваційною діяльністю;
- готовність до подолання творчих невдач;
- рівень технологічної готовності до виконання інноваційної діяльності, позитивна оцінка власного попереднього досвіду в світлі інноваційної діяльності; – здатність до професійної рефлексії [7].

Захарчук Т.В. визначає готовність педагога до інноваційної діяльності за такими показниками:

- усвідомлення потреби запровадження педагогічних інновацій у власній

педагогічній практиці;

–інформованість про новітні педагогічні технології, знання новаторських методик роботи;

–зорієнтованість на створення власних творчих завдань, методик, налаштованість на експериментальну діяльність;

–готовність до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності;

–володіння практичними навичками освоєння педагогічних інновацій та розроблення нових [3, с. 48].

Розглянувши сутність, структуру та компоненти готовності до інноваційної діяльності, можна зробити висновки.

Формування готовності педагогів до інноваційної діяльності є актуальною проблемою сучасної науки й практики, вирішення якої покладено на систему освіти. Інноваційна діяльність у системі освіти передбачає вдосконалення чи оновлення освітньої практики шляхом створення, розповсюдження та освоєння нових ефективних способів і засобів досягнення встановлених цілей освіти.

Інновації в педагогіці пов'язані із загальними процесами у суспільстві, глобальними проблемами, інтеграцією знань і форм соціального буття. Нині створюється нова педагогіка, характерною ознакою якої є інноваційність – здатність до оновлення, відкритість новому.

Готовність до інноваційної діяльності є інтегральною якістю особистості, характеризується наявністю та певним рівнем сформованості всіх компонентів, що проявляються у прагненні до інноваційної діяльності, у підготовленості до її здійснення на професійному рівні.

Формування готовності педагогів до інноваційної діяльності є процесом, який дозволяє допомогти педагогу в розвитку його ціннісних орієнтацій і гуманістичної спрямованості, усвідомленні методології вирішення професійно-педагогічних проблем, конкретних концепцій, способів реалізації концептуальних схем у досвіді діяльності; осмисленні ним результатів

педагогічних нововведень та виробленні критеріїв їх оцінки та самооцінки.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Волик Л. В. Українська освіта та інноваційний режим діяльності педагога: режим діяльності педагога: ризики, пошуки, стратегії. 2012. №4. С. 24-28.
2. Галаган І. Передові освітні технології світу . Відкритий урок. 2013. №2. С. 28-31.
3. Давидюк О. М. Інноваційні технології в освітньому процесі. Пед. майстерня. 2013. № 2. С. 2-8.
4. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. К.: Академвидав, 3-тє видання, виправлене, 2015. 304 с.
5. Завалевський Ю. Підготовка педагогів до впровадження сучасних технологій навчання та виховання . Вища шк.2013. №2. С. 7-21.

### МОТИВАЦІЯ ПЕДАГОГІВ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

*СІБЕНЛІСТ Г.М.,*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Глобалізаційні, інтеграційні та модернізаційні процеси, що активно проходять у сучасному світі, вимагають від педагогів високого рівня професійно-педагогічної компетентності. Лише, оволодівши цією компетентністю на достатньому рівні, педагог зможе якісно впливати на освітній процес і підготовку конкурентоспроможних і компетентних фахівців. Однією із найважливіших умов для досягнення належного рівня професійної компетентності є розвиток мотиваційної сфери викладача та , а саме мотивації

до власного неперервного професійного розвитку, який і детермінує успішну професійну діяльність. Саме тому, вивчення умов та способів мотивації педагогів до самоосвіти і саморозвитку є актуальним у сьогоднішніх освітніх реаліях.

Проблемі мотивації присвятили свої праці багато зарубіжних та вітчизняних психологів, соціологів, філософів. Серед найвідоміших слід виділити А. Шопенгауера, А. Маслоу, К. Альбуханову-Славську, Б. Ананьєва, Л. Виготського, О. Леонтєва, С. Рубінштейна та ін.

Серед сучасних українських дослідників, які активно займаються проблемами мотивації педагогічних працівників до саморозвитку та самоосвіти можна виділити праці О. Музики, Н. Сиско, В. Вакуленко, І. Сидоренко, В. Фрицюк, Р. Попелюшко, Ж. Севастьянкової, Н. Морзе, О. Борзенко, Т. Приходько, Л. Сущенко, Т. Лутаєвої,

Л. Кайдалової, О. Керекеші, В. Піддячого, Г. Ентентєєва, М. Нечепоренко та багатьох інших.

Для того, щоб визначити ефективні умови мотивації викладачів та майстрів виробничого навчання до саморозвитку та самовдосконалення, слід розібратися з такими ключовими поняттями як «мотивація», «професійний саморозвиток» та «професійне самовдосконалення».

Мотивація – це причини і фактори (сукупність мотивів), що ініціюють, спрямовують і підтримують поведінку в даній ситуації [2, с. 261]. Мотиви – це спонукальні причини дій і вчинків. В основі мотивів лежать потреби. Потреба – це необхідність у чомусь, що вимагає задоволення [5, с. 109]. Коротко схарактеризувати процес формування мотивації можна так: в особи виникає потреба (нестача чогось), яка переростає у спонукання (мотив або стимул), що передбачає визначення цілі (усвідомлене визначення напряму дій по задоволенню потреби) [3, с. 104].

Професійне самовдосконалення – свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетенції і розвитку професійно

значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми розвитку. Професійне самовдосконалення відбувається у двох взаємопов'язаних формах – самоосвіта і самовиховання. [10, с. 41].

Професійний саморозвиток педагога – це процес системного, цілеспрямованого впливу на себе, через самовиховання та самоосвіту, з метою формування та вдосконалення професійних параметрів [5, с. 108].

Саморозвиток характеризується такими рисами:

- має в основі творчу суть;
- інтенсифікує процеси «самозвеличання»;
- активізує самовплив і взаємодію особистості самої з собою; – відрізняється мотивованістю.

Професійний саморозвиток здійснюється поетапно:

1. Здійснення самопізнання (самопостереження, самодіагностика, самоаналіз). Необхідною умовою для самопізнання є наявність певного рівня самосвідомості.
2. Формування самооцінки та прийняття рішень про необхідність професійного самовдосконалення.
3. Постановка мети професійного саморозвитку та розробка індивідуальної програми самоорганізації.
4. Практична реалізація професійного саморозвитку: самовиховання відповідних рис, саморегуляція, самоаналіз, самоконтроль та самокорекція [1, с. 41 – 42].

Різниця між професійним саморозвитком і професійним самовдосконаленням полягає у тому, що останнє – це процес позитивних перетворень, які відбуваються на певному рівні досягнутої професійної компетентності, тобто самовдосконалення спирається на уже досягнутий рівень, в той час як професійний саморозвиток охоплює розмаїття процесів, починаючи з первинного рівня [11, с. 108].

У контексті теорії С. Рубінштейна всі мотиви професійного саморозвитку

педагога можна звести до чотирьох основних: 1) інтерес до змісту професійного саморозвитку; 2) інтерес до видів діяльності, які передбачає професійний саморозвиток; 3) інтерес, пов'язаний із можливістю реалізувати власні схильності під час професійного саморозвитку; 4) інтерес до педагогічної професії, викликаний необхідністю професійної діяльності [4, с. 42].

До зовнішніх мотивів професійного саморозвитку можуть належати:

1) премії за успіхи у навчальній чи науковій діяльності; 2) безкоштовні стажування у спеціалізованих установах для набуття досвіду та опанування фахом; 3) знижки на оздоровлення; 4) різноманітні подарунки за заслуги (книжки, журнали, медалі, грамоти тощо); 5) прагнення уникнути критики з боку керівника чи колег; 6) прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей; 7) інтереси: а) дострокова здача сесії із затратою мінімальних зусиль; б) отримання премій за значні досягнення; в) уникнення відпрацювань за пропуски тощо.

До внутрішніх мотивів професійного саморозвитку педагога можуть належати: 1) усвідомлення соціальної значущості професії педагога; 2) потреби у: а) визнанні іншими своєї особистості та професійної компетентності; б) самоствердженні своєї особистості, демонстрації її цінності, значущості, прагнення до реалізації свого «Я»; в) змаганнях із іншими колегами з метою загартування психіки та перевірки рівня власної підготовки, вдосконалення комунікативних умінь; г) самовираженні своїх думок, настрою та переконань з метою розкриття свого «Я»; г) самореалізації своїх здібностей, можливостей, прагнень тощо; д) самостійності щодо досягнення власних цілей, реалізації власних планів без допомоги та тотального контролю інших; е) у владі; є) відкритому спілкуванні, енергійному ритмі життя, прагненні відстоювати свої інтереси (незважаючи на можливість виникнення конфлікту), бути у центрі уваги, проявити свої ораторські якості, підвищувати свій статус; ж) сором за свою некомпетентність; 4) страх втратити повагу інших; 5) професійні ідеали; б) професійні схильності; 7) професійні цінності; 8) професійна



відповідальність; 9) професійні переконання; 10) задоволення від самого процесу й результату роботи [5, с. 109 – 110; ]

Ефективними шляхами формування стійкої мотивації до професійного саморозвитку викладачів є:

– на державному рівні: підняття соціального престижу педагогічної праці; впровадження для випускників педагогічних закладів вищої освіти інтернатури, яка дозволить «приміряти» професію педагога в реальних умовах; підвищення рівня заробітної плати педагогічним працівникам; суттєве підвищення рівня оплати праці педагогам, які пройшли сертифікацію; моральне та матеріальне заохочення педагогів-наставників, які забезпечують проходження стажування молодих педагогів.

– на місцевому рівні, рівні закладу освіти: ознайомлення педагога з інноваційними освітніми технологіями; надання можливості пройти стажування на сучасному підприємстві, організації, установі або закладі, на якому використовуються сучасне обладнання та технології для практичного опанування ними [8, с. 180].

До емоційних способів стимулювання готовності до професійно-особистісного саморозвитку, відноситься створення позитивного емоційного фону, моделювання ситуації успіху, задоволення бажання бути значущою особистістю.

До пізнавальних способів стимулювання мотивації належить застосування у роботі педагога таких методів, як метод проектів, методи проблемного навчання (дискусії, «круглі столи», моделювання ситуацій, навчальні та рольові ігри, метод кейсів, й ін.), методи самостійної і групової роботи (опрацювання фахової літератури, онлайн-робота з інтерактивними програмами, веб-квест, метод «Портфоліо» тощо).

Дієвими методами соціального способу стимулювання мотивації до професійно-особистісного саморозвитку є приклад інших педагогів, знайомство з передовим педагогічним досвідом і здобутками педагогів-

новаторів.

Вольовими способами стимулювання мотиваційної установки до професійно-особистісного саморозвитку є усвідомлення цілей навчання, надання можливості вибору завдань і форм контролю, стимулююче і критеріальне оцінювання, рефлексія і проектування майбутньої діяльності [3, с. 106 – 107].

Отже, необхідною умовою досягнення високого рівня професійно-педагогічної компетентності педагога є наявність в нього сталої позитивної мотивації до професійного саморозвитку та професійного самовдосконалення. Мотивація професійного саморозвитку може бути внутрішньою та зовнішньою. Серед способів стимулювання мотивації викладача до професійного зростання можна виділити емоційні, пізнавальні, соціальні та вольові способи. Використовуючи дані способи та інтегруючи їх, можна досягти високого та якісного результату у саморозвитку та самовдосконаленні особистості як молодого, так і досвідченого педагога.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вайновська М. К. Майстерність організації особистісно орієнтованих технологій у виховному процесі загальноосвітнього навчального закладу. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2010. Вип. 6. С. 84-93.
2. Вітенко І.С. Основи психології. Основи педагогіки: Навчально-методичний посібник. І.С. Вітенко, А.С. Борисик, Т.І. Вітенко . Чернівці: Книги XXI, 2006. 200 с.
3. Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
4. Лукіяничук А.М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості учня ПТНЗ : навчально-методичний посібник. м. Біла Церква : БІНПО, 2016. 159 с.

5. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії : навч.посіб. К. : Академвидав, 2010. 200 с..

## **ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ОСВІТИ**

*СТРИЛЕЦЬ О.І.*

*доктор філософії у галузі педагогіки,  
директор ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти»*

Розглядаємо педагогічні умови формування професійної кваліфікованих робітників машинобудівної галузі за дуальною формою освіти, як сукупність обставин, що пов'язаних з організацією освітнього процесу у закладі освіти, з тим зовнішнім освітнім середовищем, у якому відбувається пізнавальна, навчальна, виробнича діяльність здобувачів освіти, спрямована на формування в них насамперед професійних знань, умінь і навичок, розвиток їх професійної компетентності тощо.

Першою педагогічною умовою є формування позитивної мотивації до практико-орієнтованого професійного навчання.

Практико-орієнтована професійна освіта характеризується:

- 1) виконанням конкретної мети, в основі якої лежить підготовка здобувача освіти до вимог конкретного замовника - роботодавця;
- 2) синергією закладів професійної (професійно-технічної) освіти та безпосередніх замовників - роботодавців;
- 3) пріоритетністю професійно-практичної підготовки.

Успішність реалізації практико-орієнтованої професійної освіти багато в чому залежить від професійної мотивації здобувачів освіти, як засобу для досягнення професійної компетентності особистості.

На початковому етапі, мотивація здобувачів освіти забезпечується проведенням освітнього процесу на новітньому високотехнологічному обладнанні, за рахунок новизни предметів професійного циклу, прикладних професійних програм і т. ін. Робоча освітня програма за змістом повинна характеризувати затребувані роботодавцем компетентності, формування яких буде відбуватися під час теоретичного навчання шляхом вирішення навчально-професійних завдань, змодельованих з включенням технологічних процесів підприємств, і виготовлення необхідних підприємству продуктів в реальній виробничій ситуації на всіх видах практики, то в результаті підвищиться якість підготовки, мотивація до подальшого працевлаштування за набутою професією.

На другому етапі мотивація здобувачів освіти базується на виконанні спільних міждисциплінарних практичних робіт, навчанні в умовах виробництва за дуальною формою здобуття освіти для усвідомлення майбутньої професійної сфери діяльності.

На останньому етапі мотивація забезпечується за рахунок виконання комплексного кваліфікаційного завдання на робочому місці з використанням освоєних професійних знань, вмінь та навичок.

Другою педагогічною умовою є оновлення змісту навчальних програм професійно-практичної підготовки з урахуванням техніко-технологічних змін у машинобудівній галузі. Реалізація даної умови здійснюється через розробку і впровадження навчальної/освітньої програми, дидактичних, програмно-методичних та технічних засобів навчання з професії, які орієнтовані на розвиток технічного інтелекту і формування професійних компетентностей, в умовах дуальної форми здобуття освіти.

Діяльність по розробці робочих навчальних програм за дуальною формою освіти включає наступні кроки:

1. Аналіз переліку затребуваних трудових функцій та значущих трудових дій, які входять до них, додаткових вимог роботодавця, на підставі звіту за результатами проведення експертної оцінки кваліфікаційних вимог

роботодавця, для їх угруповання в узагальнені трудові функції;

2. Співвіднесення державного освітнього стандарту з професії і звіту за результатами проведення експертної оцінки кваліфікаційних вимог, які визначив роботодавець для визначення навчальних циклів, розділів, модулів в структурі робочого навчального плану, робочої навчальної програми з метою включення додаткових освітніх результатів.

3. Формування додаткових освітніх результатів засвоєння навчального матеріалу на підставі кваліфікаційних вимог роботодавця в форматі дуального навчання.

Кваліфікаційні вимоги роботодавця необхідно перевести в освітні результати. Внесені в програму зміни, доповнення та їх обґрунтування можуть бути описані в пояснювальній записці до робочого навчального плану та зазначені в робочій навчальній програмі, проведені засіданням відповідної методичної комісії.

Концептуально реалізація цієї педагогічної умови відбувається через активне залучення роботодавців до розробки і реалізації освітньої програми підготовки кваліфікованих робітників для власного виробництва за рахунок мотиваційної, технологічної та матеріальної підтримки підприємства.

Важливо дотримуватися алгоритму: від визначення результатів освоєння освітньої програми до процедури оцінювання і правильного підбору оціночних засобів, і тільки потім – до формування власне змісту і структури програми.

Розуміння цілей і способів їх перевірки дає можливість вибудувати програму оптимальним способом. При цьому формування структури програми (склад професійних модулів, навчальних дисциплін) і її змісту проводиться за принципом «від зворотного»: спочатку визначаються види робіт, що входять до складу модулів, змісту предметів, потім склад і зміст за модулями/темами, а потім вже склад і зміст предметів.

Зміст професійного модуля/предмету має враховувати синхронізацію теорії і практики.

Важливо дотримуватися того, що зміст програми спрямовується на досягнення мети навчання – освоєння професійних і загально-професійних компетенцій, що визначають кваліфікацію випускників. Дотримання алгоритму передбачає при розробці освітньої програми обговорення спільною творчою групою умов реалізації програми, розподілу відповідальності за реалізацію складових програми, що забезпечує обґрунтовану побудову робочого навчального плану і графіку освітнього процесу.

Пріоритетне значення в побудові оновленого програмного забезпечення з використанням елементів дуальної форми здобуття освіти має досягнення випускниками кваліфікації, необхідної роботодавцю. Це мета взаємодії сторін, для забезпечення якої, з урахуванням особливостей виробництва, визначається, які необхідні педагогічні кадри, обладнання, інфраструктура для проведення виробничого навчання та практики в умовах виробництва, яким повинен бути графік освітнього процесу, робочий навчальний план і перелік складових його предметів і модулів.

Третьою педагогічною умовою є використання активних методів та інноваційних освітніх технологій.

При формуванні професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника освітній процес повинен бути направлений на індивідуалізацію освітньої взаємодії, інтегративне навчання та розвиток технічного мислення.

В умовах дуальної моделі навчання постійно здійснюється вибір педагогічних технологій, які в умовах скорочення тривалості теоретичної підготовки, збільшення годин професійно-практичної підготовки в умовах виробництва, могли б забезпечити створення міцної основи майбутньої професійної діяльності і які б носили інноваційний характер. Інноваційні трансформаційні підходи до навчання передбачають формування сучасної моделі випускника, який би був готовий до вимог виробництва за рахунок високої професійної компетентності та здатності до комунікації з іншими

людьми.

Такими технологіями можуть бути: проєктні, особистісно-розвиваючі, кейс-стаді, інтерактивні, інтегральні.

Проєктні технології навчання передбачають застосування активних методів самостійної роботи здобувачів освіти, які стимулюють їх творче мислення, підвищують рівень володіння методами дослідження, вміння працювати в групі та користуватись різними джерелами інформації. Педагог при застосуванні проєктної технології визначає терміни виконання, обсяги завдання, критерії оцінювання результатів роботи та координує наступні етапи проєкту: пошуковий, аналітичний, практичний та підсумковий.

Особистісно-розвиваючі технології базуються на партнерських взаємовідносинах педагога та здобувача освіти, з високою навчальною, пошуковою, дослідницькою активністю останніх. Особливістю даної технології є постійна акцентуація змісту освіти на вимоги сучасного підприємства, інтегративні підходи при моделюванні уроків, використання активізуючих дидактичних засобів, в тому числі і інформаційно-комунікаційних, а також осучаснення матеріально-технічної бази.

Кейс-стаді – технологія навчання, яка базується на аналізі, вирішенні та обговоренні реальних або змодельованих професійних ситуацій. Сильною стороною цієї технології є те, що вирішуючи певну виробничу ситуацію здобувач освіти інтегрує знання теорії з набутими вміннями на практиці, спрацьовуючи на прогнозований результат, через аналіз конкретної виробничої проблеми, формулюючи її причину та визначаючи шляхи її розв'язання. При розв'язанні виробничих ситуацій у здобувача освіти формуються вміння: аналітичні (аналіз інформації), практичні (застосування теоретичних знань в практичній ситуації), комунікативні (вміння працювати в групі, налагоджувати партнерські стосунки, презентувати та аргументувати власну точку зору).

Запровадження інтегральної технології навчання є актуальною, тому що зміст професійної освіти відповідно до стандартів професійної (професійно-

технічної) освіти з професії «Токар» має предметний підхід. Однак професійна діяльність майбутнього кваліфікованого робітника носить цілісний характер застосування професійної компетентності (предмет діяльності, устаткування, технологія, матеріалознавство і т. ін.).

Інтегральна технологія базується на метасистемній комбінації подібних елементів з різних предметів через циклічну взаємодію педагогів й здобувачів освіти. Позитивом цієї системи є реалізація міжпредметних зв'язків, інтеграції змісту, формування професійних компетентностей у здобувачів освіти на основі отримання, закріплення знань отриманих у ході диференційованого навчання, спрямована на розвиток системного мислення.

В цьому плані стають актуальними і практично значущими встановлення і реалізація міждисциплінарних зв'язків, розробка і виконання здобувачами освіти комплексних завдань, проектів, які потребують знань з різних предметів.

Інтерактивні технології забезпечують систему спільної, керованої, активної взаємодії всіх учасників освітнього процесу, яка покликана через індивідуальні й групові форми діяльності розвивати професійні компетентності та м'які навички здобувачів освіти. Навчання побудоване на інтерактивних технологіях базується на мінімальних знаннях здобувачів освіти з теми, їх виробничому досвіді, співробітництві та комунікації, швидкій систематизації знань та рефлексії.

Четвертою педагогічною умовою є проведення семінарів і тренінгів для наставників, які є необхідними при організації дуальної форми освіти.

При запровадженні системи дуальної форми освіти основним педагогом на виробництві є наставник, а інститут наставництва практично втрачений. У закріплених наставників виникають проблеми при роботі із здобувачами освіти. Наставники, як правило, досвідчені висококваліфіковані працівники, якісно виконують технологічні операції, але не мають підготовки в галузі педагогіки і психології, не завжди представляють вимоги освітніх програм стандарту професійної освіти при роботі зі здобувачами освіти, які проходять виробниче



навчання та виробничу практику в умовах підприємства.

За результатами опитування, наставники практично не готові до реалізації своїх функцій у формуванні майбутнього робітника, в тому числі в частині педагогічної компетентності.

Таким чином, до педагогічних умов, які впливають на формування необхідних професійних компетентностей кваліфікованих робітників машинобудівної галузі, віднесено: формування позитивної мотивації до практико-орієнтованого професійного навчання; оновлення змісту професійно-практичної підготовки з урахуванням вимог підприємств-партнерів; використання активних методів та інноваційних освітніх технологій; проведення семінарів і тренінгів для наставників з виробництва. До мотиваційних педагогічних умов відносяться навчання здобувачів освіти на високотехнологічному обладнанні, що дозволяє здобувачам освіти виконувати більшість практичних, лабораторних та дипломних робіт в реальних виробничих умовах і формувати професійні компетенції токаря, які затребувані при роботі на високотехнологічному обладнанні підприємств машинобудування. Оновлення змісту професійної освіти передбачає коригування переліку професійних компетентностей за видами діяльності, через активне залучення роботодавців до розробки і реалізації освітньої програми підготовки кваліфікованих робітників для власного виробництва за рахунок мотиваційної, технологічної та матеріальної підтримки підприємства. При формуванні професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника освітній процес повинен бути направлений на індивідуалізацію освітньої взаємодії, інтегративне навчання та розвиток технічного мислення засобами активних методів навчання. Для реалізації функцій наставників з виробництва потрібно відновити інститут наставництва через проведення семінарів, тренінгів, майстер-класів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кулалаєва Н. SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми

навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. Збірник наукових праць . Вип. 15. ЖККГВ Полісся ЖОР, 2018. С. 54–60.

## **ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – ЗАПОРУКА ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА**

*СУШКО В.М.,*

*майстер виробничого навчання*

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»*

Інтенсивні соціально-економічні перетворення в Україні визначають нові завдання перед системою національної освіти, включаючи професійну освіту .

Це, в свою чергу, вимагає динамічних змін у діяльності закладів професійної освіти , підвищення їхнього інноваційного потенціалу, забезпечення сталих конкурентних переваг на ринку освітніх послуг на основі генерування й реалізації нових науково-педагогічних ідей, розроблення й впровадження новітніх технологій, створення інноваційного освітнього й інформаційного середовища, комплексного підвищення мотивації учасників освітнього процесу до інноваційної діяльності, формування сучасної організаційної структури управління закладом, створення позитивного іміджу закладів професійної освіти як активного суб'єкта державної освітньої політики в умовах суспільних й ринкових трансформацій.

З огляду на зазначене, проголошений інвестиційно-інноваційний розвиток вітчизняної економіки зумовлює необхідність системних трансформацій у сфері П(ПТ)О, яка є основним постачальником кваліфікованих робітничих кадрів для сучасного ринку праці.

На цій основі пріоритетним напрямом з'ясування особливостей управління інноваційною діяльністю закладів П(ПТ)О є пошук та впровадження нових форм і методів управління інноваційною діяльністю, поліпшення якості всіх його елементів, всебічне вдосконалення професійної майстерності інженерно-педагогічних працівників та максимальне розкриття потенціалу кожного здобувача освіти.

Педагогічний колектив на чолі з керівником має визначитись, які впроваджувати інновації:

- 1) спрямовані на удосконалення, раціоналізацію, модернізацію, оптимізацію;
- 2) комбінаторні нововведення, які передбачають конструктивне використання елементів різних методик;
- 3) принципово нові, радикальні технології навчання, виховання, розвитку молоді, організації навчально-виробничого процесу, управління закладом освіти.

Крім того, на впровадження новацій як основи покращення діяльності закладів П(ПТ)О в контексті його інноваційного розвитку впливають такі загальні чинники:

– *зовнішні прояви* інноваційної освітньої політики: розвиток психолого-педагогічної науки і практики; нормативно-правове регулювання інноваційних процесів; створення інноваційного освітнього середовища; замовлення суспільства на освітні результати; демографічні показники; фінансування освіти;

– *характерні риси* інноваційної практики на місцевому рівні: традиції інноваційних спроб; навчання керівників закладів освіти управлінню інноваційними процесами; професійний розвиток інженерно-педагогічних працівників з упровадження новацій; залучення зовнішніх суб'єктів до підтримки інноваційної діяльності закладів освіти; прогнозування й планування освітніх змін на місцевому та регіональному рівнях;

– *характерні риси* інноваційної діяльності на рівні керівника та педагогічних працівників закладів П(ПТ)О: створення умов для розроблення, впровадження та поширення інновацій, забезпечення цілеспрямованого управління інноваційним процесом, розвиток професійної мобільності педагогічних працівників як процесу засвоєння інновацій, налагодження взаємодії на рівні «керівник – педагог», «педагог – педагог» і «педагог – здобувач освіти» під час інноваційного процесу, залучення батьків і спонсорів до розв’язання проблем інноваційної діяльності навчального закладу;

– *характерні ознаки* нововведення у процесі змін: потреба змін, зрозумілість і комплексність змін, якість і наявність умов для змін, характер рішень про зміни, організаційні процедури змін, узгодження інтересів суб’єктів, об’єктивна оцінка етапів та результатів упровадження новацій.

Відтак будь-яка інновація – це результат наполегливої співпраці педагогічного колективу та керівника, який вимагає не тільки зусиль від кожного впроваджувача передових ідей, а й творчого ставлення до праці, бажання жити і працювати колективно, в команді, прагнення до кращих результатів на основі впровадження нових підходів до організації навчання й виховання та визначення змісту майбутньої професійної діяльності.

Інноваційність педагогів професійної освіти виявляється як безпосередньо в процесі організованої інноваційної діяльності, спеціально спрямованої на розробку та використання нових ідей, технологій, моделей, засобів тощо, так і опосередковано під час вирішення різноманітних завдань професійної діяльності, які так чи інакше містять характеристики новизни та змін, оскільки сама сфера освіти є тим середовищем, де природно породжуються та поширюються інновації.

Професійна готовність педагогічних працівників до інновацій є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання й самовиховання. Це — психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей. Така

готовність регулює діяльність, забезпечує її ефективність. Однією з важливих якостей педагога, умов успішності його як професіонала є готовність до інноваційної діяльності.

Забезпечення управління інноваційним процесом закладів П(ПТ)О здійснюється на засадах нових освітніх технологій та передбачає врахування таких особливостей:

- Цілеспрямованість управління процесом упровадження технологій.
- Розробка політики керівництва на період упровадження технологій.
- Переконання працівників у необхідності використання нової технології та її ефективності в практичній діяльності.
- Організація технологічного моніторингу інновації під час її реалізації.

Складовими цього процесу є: узагальнення та поширення інформації про нову технологію; оцінка наявної технології, прогнозування подальших реальних можливостей її використання; прогнозування розвитку закладу за умов упровадження нової технології; розробка програми впровадження нової технології; зосередження уваги на місці та ролі кожного суб'єкта інноваційної діяльності у процесі реалізації нової технології; створення організаційно-педагогічних та технічних умов щодо впровадження нової технології; уточнення та внесення необхідних змін у засоби й методи роботи, режим діяльності, структури, склад учасників тощо; увага до позитивних наслідків застосування нової технології та труднощів, які виникли; мотивація та стимулювання працівників; залучення до участі в програмі «користувачів» (тих, хто вже працює за даною технологією).

Основними принципами відбору інновацій є:

- *перспективність* (вносить системність в інноваційну діяльність, передбачає динаміку інноваційних процесів в аспекті комунікативної взаємодії суб'єктів, вимагає логічної побудови і перспективності інноваційного процесу);
- *демократичність* (вимагає утвердження демократичного стилю управління, забезпечення педагогічного співробітництва суб'єктів інноваційного процесу, врахування думки творчого колективу і кожної

особистості, створення умов для виявлення і реалізації здібностей та потенціалу працівника);

– *інтегративність* (передбачає розгляд інноваційної діяльності як складової цілісного навчально-виробничого процесу, спрямованого на формування професійної особистості майбутнього робітника; інтеграцію знань, умінь і навичок суб'єктів інновацій на міждисциплінарному рівні; взаємопроникнення та взаємодоповнення інформації і способів її передачі та засвоєння);

– *гнучкість* (зумовлює створення організаційних, технічних, інформаційних та кадрових передумов для ефективної інноваційної діяльності, надання відповідних повноважень суб'єктам інновацій, використання технології «синхронної роботи» з урахуванням інноваційного потенціалу працівників та орієнтацією на результати діяльності);

– *економічність* (включає необхідність досягнення найвищого результату інноваційної діяльності при заданому обсязі затрат, забезпечення організаційно-педагогічного, технологічного, соціального, економічного аспектів діяльності);

– *актуальність* (забезпечує спрямованість на розробку актуальних питань підготовки робітничих кадрів в неподільній єдності, взаємозбагаченні та синергетичному взаємодоповненні суб'єктів інновацій).

Оцінювати новації в діяльності закладів П(ПТ)О доцільно за трьома основними критеріями: *актуальність, корисність, реалістичність* (за В. Лазаревим). Актуальність новацій означає невідповідність між реальним станом справ і бажаним, між об'єктивно існуючими проблемами і можливостями їх розв'язання, між бажаними результатами і вибором способів їх досягнення. Проблема стає актуальною, коли постає необхідність розв'язати суперечності для досягнення певної мети діяльності та конкретних результатів. Корисність новацій зумовлюється інноваційним потенціалом, надійністю та вірогідністю очікуваних результатів, перспективністю та подальшим попитом

на інновацію в практичній діяльності. Реалістичність новацій передбачає аналіз ресурсного, кадрового, програмно-методичного, матеріально-технічного та інших видів забезпечення інноваційної діяльності, необхідність апробації інновацій та експериментальну перевірку продуктивності й можливості їх застосування у системі закладів П(ПТ)О.

Основні напрями розвитку інноваційної діяльності закладів П(ПТ)О на рівні регіональних потреб у кваліфікованих робітничих кадрах, враховуючи зарубіжний та вітчизняний досвід:

- створення системи забезпечення якості професійної освіти через розробку професійних стандартів нового покоління, поглиблення інтеграції професійної освіти і навчання з виробництвом;

- оновлення змісту співпраці між сферою професійної освіти та бізнесу, здійснення моніторингу якості підготовки робітничих кадрів, визначення та узагальнення результатів;

- проведення моніторингових досліджень та здійснення прогнозування потреби економіки регіону та ринку праці у розрізі необхідних робочих професій, вимог роботодавців у кваліфікованих робітничих кадрах та виконання регіонального замовлення на їх підготовку;

- оновлення змісту професійної освіти, узгодження його із сучасними потребами, інтеграцією до європейського та світового освітніх просторів, перегляд навчальних програм, змісту навчально-дидактичних матеріалів, підручників, форм, методів та засобів навчання;

- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників і працівників закладів П(ПТ)О, які залучаються до організації та проведення професійного навчання здобувачів освіти на виробництві;

- формування ефективних фінансово-економічних механізмів підготовки робітничих кадрів через систему сучасних фінансових форм, методів, важелів та інструментів, які використовуються у фінансово-економічній діяльності

підприємств, організацій, установ за відповідного нормативного, правового, інформаційного забезпечення;

– децентралізація управління системою ПТО шляхом делегування додаткових повноважень регіональним органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, органам управління освітою з урахуванням регіонального компоненту розвитку економіки та потреби в підготовці робітничих кадрів;

– вдосконалення загальнодержавного законодавчого та інструктивно-методичного супроводу діяльності закладів П(ПТ)О, створення позитивного іміджу закладів професійної освіти.

Виходячи з цього, на процес впровадження інновацій педагогічними колективами закладів П(ПТ)О впливають ринкові чинники: ситуація на ринку праці; інноваційний розвиток економіки; зростання вимог до рівня кваліфікації робочої сили; впровадження державних стандартів ПТО нового покоління; регіональні особливості (кількість та склад населення, галузева структура економіки, кількість професійних закладів освіти, кількість робочих місць на ринку праці); недостатнє фінансування закладів П(ПТ)О; перетворення освітніх закладів у суб'єкти ринкової економіки; зростання відкритості і демократичності суспільства.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Волик Л. В. Українська освіта та інноваційний режим діяльності педагога: режим діяльності педагога: ризики, пошуки, стратегії. 2012. №4. С. 24-28.
2. Галаган І. Передові освітні технології світу . Відкритий урок. 2013. №2. С. 28-31.
3. Давидюк О. М. Інноваційні технології в освітньому процесі. Пед. майстерня. 2013. № 2. С. 2-8.
4. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. К.: Академвидав, 3-тє видання, виправлене, 2015. 304 с.



## ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА

*ТОРБА Н.Г.*

*доцентка кафедри педагогіки, психології та менеджменту  
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО  
«УМО» НАПН України, кандидатка психологічних наук, доцентка*

Сучасні демократичні, економічні та політичні перетворення в державі визначили глобальні зміни у суспільстві. Сьогочасний стан речей вимагає від громадян бути готовими до активних дій, участі у житті суспільства і країни, вивчення та захисту своїх прав і обов'язків, психологічної готовності до професійної діяльності.

Ціннісні орієнтири сучасної освіти в динамічно мінливих соціокультурних умовах актуалізують гуманістичний підхід, орієнтований на розкриття потенціалів особистості. Перехід до суб'єкт- суб'єктної парадигми в освіті радикальним чином змінює принципи та уявлення про сутність і значення педагогічної діяльності в сучасних реаліях, обумовлюючи актуальність проблеми особистісно-професійних детермінант розвитку психологічної готовності педагога до професійної діяльності.

Психологічна готовність включає в себе з однієї сторони запас професійних знань, умінь і навичок; з іншої - риси особистості: переконання, педагогічні здібності, інтереси, професійну пам'ять, мислення, увагу, педагогічну спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості

Проблемою психологічної готовності до різних видів діяльності почали займатися в 60-х роках ХХ століття. Важливий внесок у розробку проблеми психологічної готовності до праці внесли Б. Ананьєв, Є. Борисова, Н. Головатий, А. Деркач, В. Дудченко, Н. Дьяченко, В. Казанська, Л. Кандибович, Є. Клімов, Є. Козлов, Л. Кондрашова, Б. Леонова, А. Москальова, Б. Новіков, А.

Пуні, Ф. Рекешева, Г. Троцко, Н. Чепелєва, М. Філатова-Шуєвата, В. Ширинський.

У численних психологічних дослідженнях існує тенденція вживати це поняття як у широкому діапазоні значень, так і в контексті досить різноманітного спектра психологічних явищ: готовності до дії, діяльності, праці (Н. Крилов, В. Кудрявцев); вибору професії, професійного самовизначення, професійної діяльності (Є. Борисова, В. Казанська); «зустрічі» з новою ситуацією професійного становлення (Є. Романова); педагогічного спілкування (Є. Орлова); нових умов спілкування й функціонування в нових групах і колективах (Я. Коломінський) тощо.

Дослідники по-різному розуміють психологічну готовність до професійної діяльності. Це пов'язано з тим, що здійснюються різні підходи: до розуміння сутності психологічної готовності; до дослідження різних видів діяльності; до процесу формування психологічної готовності

О. Тарновська запропонувала розуміти психологічну готовність до діяльності також як інтегративне утворення, що складається із трьох взаємозумовлених і взаємозалежних підструктур:

1) функціональна, до якої входять компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний; 2) емоційна; 3) особистісна [6].

Цікавими є погляди С. Манукової, яка розглядає готовність до професійно-педагогічної діяльності як важливе психологічне новоутворення особистості, як кінцевий результат професійної підготовки в педагогічному вузі [6].

У літературі найбільш поширеною вважається концепція психологічної готовності до діяльності М. Дьяченко та Л. Кандибович, які розуміють *психологічну готовність* як цілеспрямований прояв особистості, що містить у собі її переконання, погляди, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, уміння, навички, настанову до певної поведінки [3].

Вони виокремлюють такі *компоненти психологічної готовності до професійної діяльності*:

- мотиваційний – потреба успішно виконати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення досягти успіху і показати себе з кращого боку;
- пізнавальний – розуміння обов'язків, завдання, оцінки значущості професійної діяльності, знання засобів досягнення мети, уявлення ймовірних змін обставин;
- емоційний – почуття відповідальності, впевненість в успіху, насага;
- вольовий – управління собою і мобілізація сил, зосередженість на завданні, подолання сумнівів, страху[3].

У свою чергу, І. Ревіна виділила умови, що перешкоджають формуванню психологічної готовності до педагогічної професійної діяльності:

1) психологічні вікові особливості: недостатньо розвинута здатність поєднувати ближню та віддалену перспективу; незавершеність розвитку функції планування; суперечності і непорядкованість різних аспектів «Я»; невміння розмежувати можливе і бажане;

2) умови розвитку суспільства: зміна ціннісних орієнтирів в сучасному суспільстві; поява великої кількості «нових» професій; некерований ріст кількості вищих навчальних закладів; особливості сучасної системи освіти.

Розуміння готовності людини до професійної діяльності різні. Це пов'язано з тим, що кожна галузь психології (психологія особистості, педагогічна психологія, психологія праці, інженерна психологія тощо) розглядаючи поняття «психологічна готовність до педагогічної професійної діяльності» роблять акцент на певних елементах: сутності психологічної готовності, дослідженню різних видів діяльності, умовах та вимогах до формування психологічної готовності. Але можна впевнено сказати, що в більшості випадків вона розуміється як готовність до майбутньої діяльності, різної по своїй модальності і психологічній структурі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н. О. Темпераментальні детермінанти готовності до професійної діяльності у студентів психологічного факультету. *Проблеми сучасної*

психології. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2011. Випуск 12. С. 34 – 48.

2. Гринчук О. Психологічна готовність майбутніх офіцерів-психологів до професійної діяльності: основні критерії та показники. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. Вип. 22. С. 106 – 115.

3. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності: [монографія / ред. О.М. Кокурн]. Київ: Педагогічна думка, 2008. 296 с.

4. Ратєєва В. О. Формування готовності майбутніх психологів до використання засобів естетотерапії у професійній діяльності: практико зорієнтований аспект. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 1. С. 125 – 132.

5. Тарновская А.С. Формирование психологической готовности студентов университета к педагогической деятельности в школе : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: [спец.] 19.00.07 «Педагогическая и возрастная психология» / НИИ психологии УССР. Киев, 1991. 20 с.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ В КРИЗОВИХ УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ**

*ФАРХШАТОВА О.В.,*

*доцентка кафедри педагогіки, психології та менеджменту  
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти,*

*кандидатка економічних наук*

Природа сил, що спроможні вагомо вплинути на професійну активність персоналу, вкрай складна. За великим рахунком, в широкому розумінні мотивація частіше визначається як процес, який обумовлює енергетичну рису і векторність поведінки особистості. Такий внутрішній процес орієнтує поведінку людини і визначає пріоритеті у виборі, що вона проявляє з

можливих видів поведінкових варіантів. Без огляду на всю вагомість і достатньо глибоку історію, вивчення процесів удосконалення мотивації в наукових колах стикаються з багатьма складностями. Це проявляється, в першу чергу, бо зовнішній контроль за системою мотивації вкрай важко організувати. Мотивація не виступає певним матеріальним елементом, який можна було б побачити, оцінити в ході емпіричних випробувань.

Так, мотивація – це об'єднання як внутрішніх так і зовнішніх орієнтирів, які надихають людину на активізацію своєї професійної діяльності і додають цій діяльності цілеспрямованість, націлену на досягнення певних здобутків. Мотивація є важливим важелем управління персоналом і в той самий час головним компонентом процесу управління організацією в цілому. Деякі вчені-економісти рахують, що однією з найефективніших систем мотивації є власно мотивація на результат, через те, що такий підхід до процесу мотивації персоналу формує здатність персоналу отримувати і нарощувати доходи з глибоким взаємозв'язком з їх зусиллями, наполегливістю та ступенем професійної активності. Для зміцнення професійної мотивації персоналу найголовніший пріоритет є в особливостях засвоєних працівником трудових норм і цінностей, що формують сенс його професійній діяльності.

До професійної трудової діяльності людина підходить вже зі своєю певною ціннісною свідомістю. Людина точно знає, які свої здібності готова та планує реалізувати через професійну діяльність. Таким шляхом вибудовується певний каркас професійної свідомості, який сформувався під впливом, з одного боку, ціннісними векторами людини, а з іншого – певними умовами професійного трудового життя.

Головна мета професійної мотивації фахівців в кризових умовах заключається в стимулюванні продуктивної поведінки працівників, яка спрямована на отримання здобутків та виконання певних стратегічних завдань, які поставлені перед ними. Міра професійної активності фахівців, їх творчий та інноваційний потенціал диктуються очікуваннями того, що їх зусилля

принесуть бажані досягнення і будуть відзначені винагородою.

Тут є нюанс: той випадок, коли цінність винагороди, що отримує фахівець задовольняє його бачення, це спроможно формувати підживлення його мотивації і в подальшому формувати потреби і/або мотиви більш високого рангу, зміцнення зусиль, підживлення професійної діяльності в напрямку її покращення. Проектування та впровадження методів щодо зміцнення процесу мотивації фахівців варто розпочинати з окреслення мотиваційної стратегії, яка формує конкретний перелік кроків в сфері стимулювання фахівців, орієнтований на збільшення його професійних внесків в покращення ефективності функціонування підприємства.

Мотиваційна стратегія для стимулювання фахівців в кризових умовах – це підсистема стратегії підприємства, яка виступає довгостроковим комплексом дій щодо впровадження системи залучення і зміцнення потенціалу персоналу організації на шляху до удосконалення її стратегічної конкурентоспроможності. При формуванні тактичних кроків мотиваційної системи слід застосовувати конкретні методи, а саме:

- фахівці організації повинні бачити визнання свого вкладу в розвиток організації;
- навіть за кризові часи результати праці фахівця слід підкріплювати справедливою фінансовою винагородою;
- фахівці повинні бути обізнаними з особливостями функціонуючої системи мотивації персоналу в організації;
- методи мотивації повинні бути чіткими й простими та обов'язково задовольняти найбільш вагомим принципам стимулювання персоналу до продуктивної праці.

Якщо проаналізувати підходи до формування мотиваційної стратегії в двох аспектах, то головним аспектом є вивчення мотиваційної стратегії в рамках сукупного стратегічного управління організацією. Як функція управління стимулювання професійної діяльності виступає як елемент

формування у персоналу внутрішніх мотивів до активності задля отримання поставлених цілей організації в рамках виконання своїх посадових повноважень.

Подібний структурно-логічний принцип стратегічного управління мотивацією фахівців свідчить про те, що вихідним структурним елементом стратегічного управління стимулювання фахівців є встановлення місії і цілей організації. В подальшому схема стратегічного управління мотивацією формується у відповідності до встановленої концепції процесу управління: в першу чергу залучається стратегічне планування в концепційній моделі мотивації фахівців; формування стратегічного комплексу з розвитку мотиваційного потенціалу; впровадження тактичних кроків і впровадження актуальних стратегічних змін; тактичні кроки з контролю в системі мотивації персоналу. Подальші кроки вміщують аналізування мотиваційної стратегії, як однієї з реальних стратегій організації. Функціональна стратегія – це більш звужений стратегічний план розвитку організації в порівнянні з діловою стратегією, яка формалізує певні деталі в сукупному плані розвитку організації. Таке тлумачення має включати в себе формування та впровадження системи мотивації працівників, для кожної підгрупи.

Підгрупи фіксуються за психологічними ознаками працівників і їхніми особливостями та запитам як у професійній, так і особистісній сфері діяльності. В подальшому це надасть перевагу у ретельнішій і якіснішій розбудові комплексу головних стимулів і мотивів у фахівців, і, як наслідок, прискорити процес підвищення продуктивності праці.

В роботі запропоновано науково-практичний підхід до реорганізації мотиваційної стратегії в кризових умовах, головна ідея якого полягає в формуванні етапів розробки мотиваційної стратегії як комплексного елементу при охарактеризуванні загальної системи розвитку організації, спрямованого на досягнення поставлених цілей. Найбільш першочерговий крок – це визначення цілі мотивації фахівця у відповідності з загальними цілями і стратегією

функціонування організації. Основними цілями мотивації фахівців можуть виступати: досягнення цілей підприємства в кризові умови, підвищення ефективності праці, утримання досвідчених та кваліфікованих фахівців, поживлення бажаної організаційної поведінки працівників, оптимальний розподіл фонду оплати праці та ін.

В подальшому встановлюється проведення діагностики професійного потенціалу організації з метою, аби встановити її відповідність і практичну здатність досягти встановлених цілей розвитку організації. Вагомим завданням при визначенні рівня розвитку професійного потенціалу є вибір параметрів для його аналізу. В якості вагомих параметрів аналізу професійного потенціалу фахівців виступають два його елементи: кваліфікаційний потенціал (що формується з рівня освіти, професіоналізму, компетентностей і особливостей працівників) і особистісний потенціал (що вміщує відношення до підвищення продуктивності праці, соціалізацію, особливості особистості, ціннісні вектори). Найбільш поширеним методом аналізу професійного потенціалу є атестація фахівців, яка надає можливість адміністрації приймати ефективні рішення з точки зору подальшого покращення існуючих способів мотивації фахівців, кроків з планування їх професійно-кваліфікаційного росту, покращення існуючої системи відбору і розстановки кадрів в організації, форм і методів навчання та підвищення кваліфікації і т. ін. В результаті проведеної діагностики професійного потенціалу фахівців адміністрація отримує мотиваційний портрет свого персоналу в цілому і окремих (по ключових фахівцях). На основі даної інформації керівництво може розробити гнучку систему мотивації колективу. Спираючись на результатах такого аналізу є можливість сформулювати ряд оптимальних висновків не тільки про те, як збільшити мотивацію персоналу до професійного розвитку, а й як не допустити його демотивації.

Отже, в тому випадку, коли отримані результати аналізу вказують на наявність негативних ключових характеристик персоналу, які гальмують досягнення поставлених цілей, тоді доцільно провести діагностику індивідуального внеску



кожного фахівця в здобутки професійної діяльності організації. В тому випадку, коли проведена діагностика трудового потенціалу вказує на те, що конкретні фахівці за окремими видами компетенцій не вмотивовані покращити свою професійну діяльність, то адміністрація спроможна прийняти управлінське рішення про навчання чи підвищення кваліфікації, або про звільнення фахівця.

## **ШКОЛА ПЕДАГОГІЧНОГО КОУЧИНГУ ЯК ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

*ХАРАГІРЛО В.Є.,*

*старша викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту*

*БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України*

Пріоритетні напрямки діяльності Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти передбачають новий спосіб функціонування закладу, орієнтацію на інноваційний освітній досвід, зміну професійних ролей і функцій (фасилітатор, супервізор, коуч), менеджмент якісних освітніх послуг відповідно до запитів і потреб замовників вітчизняного ринку праці, роботодавців і ключових стейкхолдерів.

У рамках виконання науково-дослідної роботи «Удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в умовах сталого розвитку» науково-педагогічними працівниками БІНПО уперше в системі професійної (професійно-технічної) освіти започатковано роботу Школи педагогічного коучингу як інноваційної компетентнісно орієнтованої моделі підготовки педагогів в системі безперервної професійної освіти.

Ми обрали технологію педагогічного коучингу саме тому, що у процесі взаємодії відбувається розкриття потенціалу людини, розвиток її професійних

та особистих якостей, завдяки чому розвиваються нові здібності й навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини в цілому.

Як технологію в освіті, коучинг розглядали у своїх наукових працях А. Браун, Дж. Джеймсон, К. Колет. Вони вважають технологію коучингу ефективним чинником розкриття потенціалу особистості у різноманітних галузях діяльності інтегруючи окремі знання і методи, що застосовують у психології, філософії та соціології.

Закордонні дослідники С. Торп і Дж. Кліффорд тлумачать коучинг як процес співпраці, який направлений на сприяння саморозвитку особистості шляхом осмислення власної діяльності, рефлексивного застосування знань і умінь [1]. Завдання тренера коуча – допомогти людині розвиватися і бути готовою до змін. Таким чином, він стає своєрідним транспортним засобом, що допомагає особистості перейти, «переїхати» на вищий щабель розвитку. В Україні дослідження технології коучингу в професійній освіті проводять науковці Т. Борова, О. Бородієнко, Н. Горук, О. Нежинська, О. Проценко, С. Романова, В. Сидоренко, В. Тименко, О. Хмельницька.

Дослідниця С. Романова підкреслює що коучинг – це взаєностосунки між викладачем і студентами, коли викладач ефективно організовує процес пошуку студентами кращих відповідей на питання, що їх цікавлять, допомагає студентам розвиватися, закріплювати нові навички і досягати високих результатів у своїй майбутній професії.

О. Нежинською у відповідності до стандартів Міжнародної Федерації Коучингу (ICF) обґрунтовано сутність коучингу та надано характеристику основних технологій та інструментів коучингу з точки зору їх практичного застосування у роботі з клієнтом. Так, коучинг розглядається як сучасна технологія, що створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості

[2].

Відтак, ми доходимо до висновку: педагогічний коучинг є інноваційною технологією навчання, що дозволяє ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, допомагає переміститися із зони професійної проблеми в зону ефективного її рішення, створити особливу атмосферу фасилітативної підтримки професійного розвитку через делегування відповідальності, моделювати та зреалізовувати власні програми саморозвитку й самовдосконалення.

Із урахуванням методологічних підходів та андрагогічних принципів підготовки педагога в сучасних умовах нами розроблено структурно-функціональну компетентнісно орієнтовану модель підготовки конкурентоспроможного педагога професійної освіти, а саме Школи педагогічного коучингу .

Основною формою організацією освітнього процесу Школи педагогічного коучингу – 6 коуч сесій що реалізуються: в один етап за очною формою , заочною та очно-дистанційною формами навчання, передбачається самостійне оволодіння частиною матеріалу за заочною та очно-дистанційною формами навчання; коуч - сесії містять відповідні теми, що мають теоретичні та практичні навчальні матеріали й об'єднані за ознакою відповідності змісту, навчальній меті, завданням модуля.

Заняття у Школі педагогічного коучингу проводяться за вибором професорсько-викладацького складу: лекція, семінарське заняття, тематична дискусія, самостійна робота; дистанційна лекція, відеолекція, мультимедіалекція, вебінар, дистанційне консультування, відеоконференція, чат-заняття, форум, Інтернет-заняття тощо.

Технології навчання: інтерактивні, коучингові, семінари-практикуми, аналіз ситуацій або case-метод, тренінги (психологічні, аутопсихологічні, комунікативні, тощо), ігрові технології професійного розвитку, зокрема імітаційні, ділові, організаційно-діяльнісні, рольові, ситуаційно-рольові,

практичні і семінарські заняття, тематичні дискусії та ін. Традиційними методами коучингу, які застосовуються у Школі на різних стадіях навчального процесу, є вправи на розвиток умінь постановки цілей і стратегічного планування, такі як GROW (абrevіатура від англійських слів «goal» (ціль), «reality» (реальність), «option» (варіант), «will» (воля), SMART (абrevіатура слів «specified» (конкретний), «measurable» (вимірюваний), «agreed» (узгоджений), «realistic» (реалістичний), «timed» (обмежений у часі) або SMAC (абrevіатура слів «specified» (конкретний), «measurable» (вимірюваний), «achievable» (досяжний), «challenging» (стимулюючий); вправи «мозковий штурм», «колесо життя», «асоціації» і «тайм-менеджмент»; ведення щоденників, симуляції, візуалізації, шкалування на визначення своїх умінь, мотивів, обмежень тощо. [2]. Зміст перелічених методів базується на тріступеневій схемі: мета – дія – результат. Вони навчають слухачів ставити перед собою завдання і виконувати його. Зокрема, методика SMART тренує уміння ставити чіткі, конкретні, обмежені в часі реалістичні цілі, досягнення яких матиме суттєвий вплив на особисте або професійне життя; цей вплив вимірюється певними конкретними категоріями та узгоджуються із життєвими планами і теперішньою ситуацією кожного педагога.

Спілкування у стилі «коучинг» вимагає від педагога щирого зацікавлення слухачами і прийняття такими, якими вони є, емоційної компетентності, емпатії як здатності співпереживати, неупередженості, активного і глибинного слухання, професійних знань, технологій і досвіду. Використання бесід і модерованих дискусій вимагає зміни ролі педагога із директивного керівника на помічника-фасилітатора, який усвідомлює механізми і динаміку групової роботи, допомагає у досягненні мети, визначеної групою.

Методичне забезпечення: цифровий програмно-методичний комплекс, навчально- і науково-методичне забезпечення курсів підвищення кваліфікації, електронна бібліотека, методичні рекомендації тощо. З метою апробації моделі було створено Школу педагогічного коучингу (ШПК). Освітній процес у Школі

педагогічного коучингу ґрунтувався з урахуванням основних системоутворювальних принципів побудови відкритої освіти, зокрема сприяння сталому розвитку, доступності освіти, студенто(людино)центрованого навчання, безперервності, системності, гуманізації, варіативності, модульності, випереджувального професійного розвитку, академічної доброчесності, індивідуалізації і диференціації, моніторингу якості тощо.

Науково-педагогічними працівниками БІНПО було розроблено, апробовано та успішно впроваджено в освітній процес Експериментальну навчальну програму розвитку психолого-педагогічної компетентності педагогічних працівників в системі професійної освіти, що містить науково-обґрунтований зміст для безперервного професійного саморозвитку і самовдосконалення педагога впродовж життя. Актуальність підвищення кваліфікації для даної категорії слухачів з використанням технологій коучингу полягає у необхідності розвитку їх ключових компетентностей для забезпечення і реалізації освітньої політики держави у галузі професійної освіти.

Мета програми полягала у розвитку професійно-педагогічної, соціально-психологічної, творчої, інноваційної, коучингової компетентностей педагогічних працівників, сприянні їхньому професійному та особистісному розвитку в умовах соціальних трансформацій шляхом реалізації наступних завдань:

- удосконалення та оновлення знань і вмінь із психолого-педагогічних, методологічних, інформаційно-технологічних та інших питань забезпечення ефективної професійної діяльності слухачів Школи педагогічного коучингу;
- отримання додаткових та вдосконалення наявних знань і вмінь з основних напрямів психолого-педагогічної діяльності;
- активізація самостійної діяльності, розвиток мотивації професійного вдосконалення та особистісного розвитку слухачів в умовах неперервної професійної освіти;

- формування у слухачів Школи педагогічного коучингу цілісного погляду на сучасні інноваційні педагогічні технології, розуміння можливостей цих технологій та способів їх використання для вирішення педагогічних завдань і залучення до системного середовища, підтримки навчання впродовж життя.

Унікальність освітньо - професійної програми «Розвиток професійної (коучингової) компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О» полягає у тому, що вона є складником інноваційної компетентісно орієнтованої моделі підвищення кваліфікації педагогічних працівників з використанням технологій педагогічного коучингу, поєднує технології педагогічного коучингу з орієнтацією на самостійне, неперервне оволодіння знаннями, компетенціями та навичками згідно реалізації освітніх послуг для дорослих та допомагає педагогам закладів професійної (професійно-технічної) освіти проектувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку та саморозвитку.

Особливість освітньо-професійної програми полягає у тому, що вона уперше в системі професійної (професійно-технічної) освіти застосовує технології педагогічного коучингу при підвищенні кваліфікації конкурентоспроможного педагога. Освітньо-професійна програма «Розвиток професійної (коучингової) компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О» успішно пройшла апробацію в січні- березні 2021 р у групах слухачів ШПК ЗП(ПТ)О на основі угод про співпрацю між БІНПО і закладами професійно (професійно-технічної) освіти, зокрема на базі НМЦ ПТО у Херсонській, Дніпропетровській областей, ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти», ВПУ №17 м. Дніпро, ВПУ №17 м. Генічеськ Херсонської області, Нікопольський центр професійної освіти, ДНЗ «Вище професійне училище № 2» м. Херсон, ДНЗ «Херсонське вище професійне училище сервісу та дизайну», ДНЗ «Буцький політехнічний ліцей» Черкаської області, Кропивницьке ВПУ №1, Білгород-Дністровський «Будівельний професійний ліцей» Одеської області.

Технологію коучингу у професійній освіті можна застосовувати у процесі викладання різних дисциплін, на практично-семінарських заняттях, тренінгах, для виконання науково-дослідних завдань, курсових і дипломних робіт з метою стимулювання самостійного пізнавального пошуку, прийняття рішень, розвитку критичного мислення, відповідальності, впевненості у власних можливостях. Здобувши уміння і досвід вирішення проблем у навчальних ситуаціях, слухачі розвивають професійну компетентність, прагнуть до саморозвитку і самореалізації. Важливими умовами розвитку самоосвітньої компетентності у процесі застосування технології коучингу є усвідомлене ставлення до слухачів як до відповідальних творців і менеджерів своєї професійної діяльності, які успішно інтегрують самоуправління (вибір змісту, форм, методів і засобів навчання) із самоконтролем (оцінюванням і моніторингом власної когнітивної діяльності); формування потреби у самопізнанні, саморозвитку, постійному самовдосконаленні та пізнанні своїх можливостей.

Підсумовуючи вищезазначене, підкреслимо, що Школа педагогічного коучингу – як інноваційна структурно-функціональна, компетентнісно орієнтована модель підготовки конкурентоспроможного педагога визначає новий формат взаємодії, що став особливо актуальним в сучасних умовах.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Sydorenko, V., Shorobura, I., Ponomarenko, A., Dei, M., & Dzhus, O. (2020). Application of technologies of formal and non-formal education for continuous professional development of the modern specialist. *Revista Tempos E Espaços Em Educação*, 2020. V.13 n. (32), 1-24. <https://doi.org/10.20952/revtee.v13i32.14729>
2. Нежинська О. О. Тименко В. М. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ, Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
3. Положення про школу педагогічного коучингу в системі післядипломної освіти / наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко., Біла Церква, БІНПО,

2019. 15 с.

4. Сидоренко В. В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. Донецьк, 2014. № 3 (14). С. 13-19.

## **ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА НАВЧАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ**

*ШЕВЧУК С.С.,*

*старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ*

В інформаційному суспільстві головним джерелом існування, функціонування і розвитку, основною рушійною силою прогресивних перетворень стануть знання та інформація, які накопичило і продовжуватиме здобувати і накопичувати людство та які будуть ефективно використовуватись практично всіма підсистемами суспільства для розв'язування своїх повсякденних і перспективних завдань і проблем. Одним із суб'єктів вирішення цієї проблеми є система професійно-технічної освіти, яка має створювати оптимальні умови для всебічного забезпечення інформаційних потреб і вдосконалення реалізації прав українських громадян у професійних і фахових знаннях та інформації.

Головна мета системи професійно-технічної освіти в інформаційному суспільстві є багатофакторною і включає низку цілей, однією з яких є підготовка учнів системи професійно-технічної освіти в дистанційній формі навчання.

*Основні завдання системи ПТО в інформаційному суспільстві щодо дистанційного навчання фахівців такі [2]:*

- наукове обґрунтування методології інформатизації системи



- професійно технічної освіти в умовах інформаційного суспільства;
- забезпечення дистанційного навчання, виховання, фахової підготовки особи в системі професійно-технічної освіти для роботи в інформаційному суспільстві;
  - дистанційна підготовка кадрів, здатних досягати поставлених масштабних цілей;
  - покращення якості дистанційної освіти на основі широкого ефективного застосування сучасних і перспективних ІКТ;
  - обґрунтування доцільного використання інформаційно-комунікаційних технологій у підготовці фахівців та розробка таких методик;
  - розробка комп'ютерних навчальних систем для системи професійно-технічної освіти в дистанційній формі навчання;
  - створення системи стандартів інформаційно-комунікаційних технологій, розробка методик сертифікації програмних і технічних засобів для дистанційної форми навчання;
  - розвиток єдиної системи баз даних та інформаційних ресурсів у системі
  - професійно-технічної освіти, забезпечення масового доступу до цієї системи усіх категорій користувачів.

Результати аналізу науково-педагогічної літератури з проблеми організації дистанційного навчання в системі освіти показують, що науковці суттєву увагу зосереджують на застосуванні дистанційного навчання в різних ланках освіти, у т. ч. і професійній.

Водночас у наукових напрацюваннях дослідників виокремлюється низка аспектів дистанційного навчання та його технологій, які характеризуються модульністю, гнучкістю, асинхронністю, далекодієністю, паралельністю, економічністю, інтернаціональністю, достатньою якістю, різно- і багатоманітністю джерел навчальної інформації.

Обмеженість використання наявних педагогічних технологій, програмних засобів, скутість у застарілих організаційно-педагогічних умовах навчальної діяльності учнів створює вагомі завади для впровадження процесу дистанційної освіти в навчальному процесі системи професійно-технічної освіти України.

Для актуалізації, удосконалення, процесу дистанційного навчання наразі є низка пропозицій вирішення вищезазначених методологічних засад навчального процесу у системі професійно-технічної освіти в дистанційній формі навчання.

*Важливим організаційним елементом умов педагогічного процесу системи дистанційного навчання є контроль інформаційного поля суб'єкта навчальної діяльності.*

Особливої уваги потребує процес підбору рекомендованих ресурсів вузької тематики навчального матеріалу, відповідної адаптації під особливості сприйняття інформації суб'єктом навчального процесу разом уже з наявними

курсами, для моделювання організації навчального процесу, на відкритих і комерційних навчально-інформаційних платформах мережі Інтернет.

*Основними принципами забезпечення організаційно-педагогічних і педагогічно-психологічних умов впровадження технологій дистанційного навчання у системі професійно-технічної освіти є такі [1]:*

- можливість хронологічного відслідковування досягнутих результатів та опрацьованого матеріалу учнями;
- алгоритмізація навчального процесу як оптимізація педагогічного управління;
- індивідуалізація навчального процесу (суб'єктне спрямування);
- моделювання тематики інформаційного контенту для подальшої роботи.

Дистанційну освіту доречно розглядати через призму відомих класичних дидактичних принципів – науковості, доступності, проблемності, єдності

освітньої, розвивальної і виховної функцій, активності, свідомості, систематичності, послідовності, наочності, міцності знань, контекстності, прикладної спрямованості, індивідуалізації професійної підготовки майбутніх фахівців у системі ПТО. Саме в контексті законів дидактики комп'ютерні технології трансформуються у комп'ютерні педагогічні технології та ін.

Нові тенденції в освіті значно актуалізують увагу до розвитку й використання відкритих освітніх ресурсів, звідси *першою перевагою* дистанційного навчання є його організація «на принципах відкритої освіти і за яким учасники навчально-виховного процесу здійснюють переважно індивідуалізовану навчально-виховну взаємодію як асинхронно, так і синхронно в часі, переважно і принципово використовуючи електронні транспортні системи доставки засобів навчання та інших ІКТ» [4].

Процес організації дистанційної роботи зумовлює переосмислення ролі педагога, якими можуть бути: тьютор, підтримувач процесу, консультант, наставник, дослідник, експерт, менеджер та ін., що приводить до суттєвої трансформації його особистісних і професійних навичок, якими поряд із загальновідомими для педагога, є інноваційність і креативність, технологічний ентузіазм, відкритість до питань, здатність до рефлексії, якісно новий характер комунікації, відповідальності й автономності.

Зміна ролі педагога відповідно до вимог дистанційної освіти зумовлює *наступну перевагу* – неминучість постійного інноваційного розвитку педагогічних кадрів, розширення їхньої когнітивної сфери новими знаннями, інформацією, прийомами й механізмами їх продуктивного перетворення й при цьому бути «...провідною постаттю в навчальному процесі, в тому числі й дистанційній формі навчання»; забезпечувати «...партнерську взаємодію творчих суб'єктів – учня і педагога» [4].

Творча побудова партнерської взаємодії базується на оптимальному поєднанні традиційних, інноваційних, дистанційних, інтуїтивних технологій задля досягнення бажаного результату, спричинює появу змішаного

(гібридного) навчання, що окреслює *третю перевагу* дистанційної роботи: можливість організувати партнерську взаємодію віддалено шляхом використання сучасних ІКТ; шукати й фільтрувати інформацію, інноваційно й алгоритмічно мислити, проектувати нові моделі навчання тощо.

У практичному значенні, більш спрямованому на головних суб'єктів навчання – учнів, дистанційне навчання окреслює *четверту перевагу* – комунікаційно-процесуальну: видозміну контактів між учнями і педагогами, налагодження відносин у колективі за принципом партнерства й співробітництва, зворотний зв'язок між учасниками освітнього процесу, ефективне використання часу, робота на відстані тощо.

Організація дистанційного навчання компетентним у такій роботі педагогом має важливе значення (*п'яту перевагу*) для формування основних дескрипторів інтегральної компетентності майбутніх фахівців, які визначені Національною рамкою кваліфікацій: знання, уміння, комунікація, автономність і відповідальність, задоволення власної траєкторії професійного розвитку і впевненого прояву таких особистісних характеристик, як творчість, унікальність, оригінальність, продуктивність тощо [3].

Очевидно, що всіма цими й іншими перевагами дистанційного навчання має скористатися сучасний педагог, прагнути досягти найвищого рівня готовності до ефективної організації дистанційного процесу, якісного виконання функцій дистанційної освіти, розроблення дистанційних курсів тощо.

У контексті сказаного необхідно зазначити, що дистанційний навчальний процес – це відтворення традиційного навчального процесу засобами ІКТ (спілкування, співробітництво, співтворчість, самостійна робота тощо); дистанційний курс – це запланована педагогом діяльність для засвоєння структурованої інформації; комфортне середовище на базі сучасних інформаційних технологій для учня (студента) і педагога.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дистанційне навчання в системі професійно-технічної освіти : монографія /авт. кол. В. В. Ягупов, Л. М. Петренко, С. Г. Кравець та ін. / За наук. ред. В. В. Ягупова. Житомир: «Полісся», 2019. 234с.
2. Николаева Н. В. Образовательные квест-проекты как метод и средство развития навыков информационной деятельности учащихся [Электронный ресурс] //Вопросы интернет-образования, №7, 2008. – Режим доступа: <http://vio.fio.ru/vio07>.
3. Постанова КМУ від № 636 10.07.2019 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти». 7 с.
4. Шевчук С.С. Сучасні освітні технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2022. 158 с.

### **УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ БЕНЧМАРКІНГУ**

*ЩЕРБИНА В. А.*

*викладач-методист ВПУ-17 м. Дніпро*

Розвиток освіти завжди є складною і актуальною проблемою сучасного державотворення. Без якісної освіти держава, народ і його культура не мають майбутнього. Навпаки, ефективна освіта може стати мотивацією для прояву творчості, активності людини, спонукання її до цивілізаційних способів організації свого життя. Утвердження України в європейському та світовому просторі є комплексним довготривалим процесом, який без розбудови національної освіти неможливий. Активне реформування національної системи освіти України викликає визначення нових пріоритетів, направлених на

модернізацію форм і методів управління освітніми закладами. Соціально-економічні, політичні зміни в країні створили комплекс суперечностей, які стримують реформу освіти. Усе це потребує осмислення і обґрунтування, застосування конкретних дій, які могли би підвищити ефективність управлінської діяльності.

В умовах конкуренції керівники закладів освіти повинні розумно вибирати та застосовувати методи вдосконалення своєї діяльності з орієнтиром на кращих. Одним з ефективних методів удосконалення діяльності організацій є бенчмаркінг (англ. benchmarking - еталонне тестування). В його основу покладені вивчення інновацій та кращих практик, що застосовуються в успішних компаніях, впровадження їх у своїй організації.

У сфері освітніх послуг використання бенчмаркінгу - рідкісне явище і є більш складним процесом, ніж у виробничій сфері, так як передбачає більшу кількість досліджуваних факторів, що впливають на позиції лідера. Однак, бенчмаркінг - це стимул до розвитку освітнього закладу, до впровадження нових ідей з подальшим їх використанням на практиці. А, враховуючи абсолютне зменшення кількості абітурієнтів професійно-технічних освітніх закладів як, в цілому, по країні, так і в Дніпропетровському регіоні, зокрема, існує нагальна необхідність дослідження бенчмаркінгу як інструменту забезпечення конкурентоспроможності освітнього закладу.

Незважаючи на значний масив наукових досліджень у сфері бенчмаркінгу в Україні на сьогодні не запропоновано комплексного вивчення бенчмаркінгового потенціалу професійної (професійно-технічної) освіти з чітко викресленими напрямками і критеріями оцінювання у сфері освітнього маркетингу.

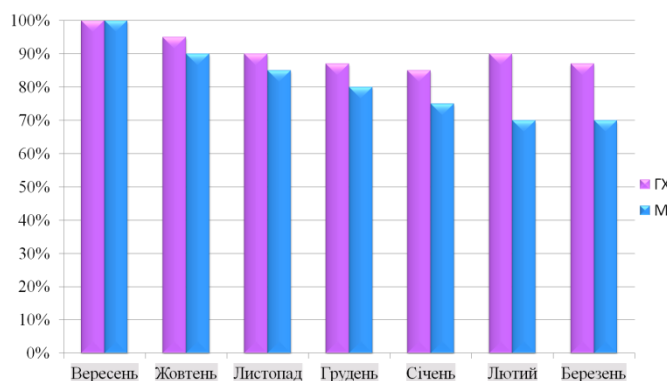
Експериментальне впровадження інструментів бенчмаркінгу відбувалося на базі вищого професійного училища № 17 м. Дніпро і являє собою дослідження стану управління закладом освіти на засадах внутрішнього бенчмаркінгу.

Для визначення практичного аспекту використання внутрішнього бенчмаркінгу в оцінюванні надання освітніх послуг у вищому професійному училищі № 17 проведено аналітичну розвідку. Для рейтингу були обрані два навчальних структурних підрозділи:

1. Підрозділ громадського харчування – як еталонний зразок, що має найкращі показники за ефективністю освітнього процесу;
2. Підрозділ машинобудування, якій є менш успішним навчальним структурним підрозділом.

Для кращого сприйняття й розуміння закономірностей, явищ та процесів, які важко сприймаються в складних статистичних таблицях, були застосовані графічні способи зображення інформації. При правильній побудові графіків, діаграм виявляється особливий образ, який активізує процес аналітично - статистичного мислення. Рейтинг проводився за наступними критеріями:

№ 1. Показники відвідуваності занять здобувачами освіти вищого професійного училища № 17

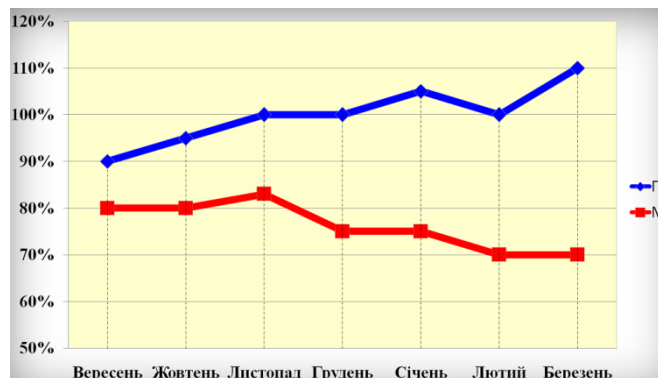


#### *Висновок за критерієм № 1.*

При організації та здійсненні контролю відвідуваності занять здобувачами освіти старшому майстру машинобудівного підрозділу разом з підлеглими майстрами виробничого навчання, класними керівниками навчальних груп необхідно системно відслідковувати динаміку явки здобувачів освіти на заняття, невідкладно реагувати на пропуски занять без поважних причин, впорядкувати систему оповіщення батьків, підвищити ефективність комунікацій усередині групи, прагнути до формування у здобувачів освіти

стійкого імунітету до успішного навчання та бажання отримати професійну освіту з подальшим перспективним працевлаштуванням.

№ 2. Рівень виконання навчально-виробничих завдань при проходженні професійно-практичного навчання в умовах підприємств



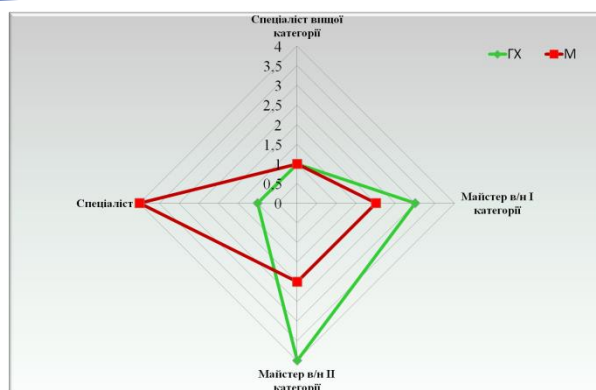
*Висновок за критерієм № 2.*

Здобувачі освіти підрозділу громадського харчування зацікавлені в проходженні виробничого навчання та виробничої практики в умовах підприємств. Просліджується динаміка росту виконання плану навчально-виробничої діяльності від 90% до 110%, що мотивується достатнім та високим рівнем оплати праці з боку підприємств.

В машинобудівному підрозділі результати стабільно мають понижуючу характеристику: виконання плану навчально-виробничої діяльності знижується від 80% до 70%, отже, і рівень оплати праці також зменшений. Зниження якості професійно-практичної підготовки обумовлено недостатнім рівнем відвідуваності занять здобувачами освіти, що відображено в показниках за критерієм № 1; якістю прийому на навчання молоді за цими професіями - низькі показники навчальних досягнень, одержаних в школі, неблагополучний психологічний клімат у родині тощо; особиста незацікавленість роботодавців в оплаті праці згідно діючих тарифів і норм.

№ 3. Кадровий склад педагогічних працівників з предметів професійно-теоретичного та професійно-практичного циклу. Застосовані правила будови діаграми Ківіата

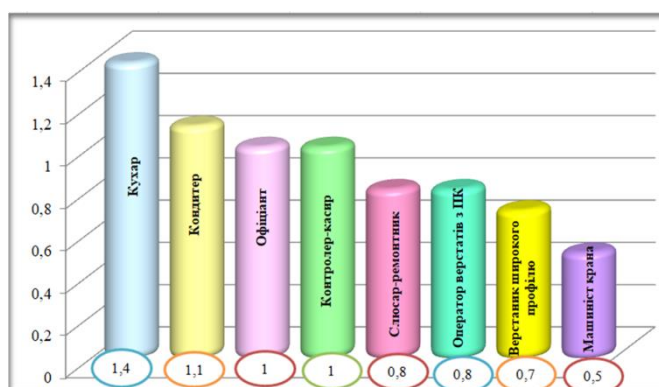




### Висновок за критерієм № 3.

Основною метою реалізації якісної кадрової політики освітнього закладу має бути забезпечення високопрофесійним персоналом з урахуванням особливостей функціонування. Процес формування кадрової політики повинен передбачати визначення пріоритетів розвитку і розроблення загальних принципів кадрової політики в училищі. З метою досягнення ефективного управління закладом освіти, його структурними підрозділами необхідно передбачати та аналізувати відповідність кадрового складу меті діяльності і стратегії його розвитку, запроваджувати програми розвитку персоналу, виявляти проблеми у кадровій роботі. Оперативне оцінювання якості кадрового персоналу, забезпечення умов неперервної професійної підготовки й підвищення кваліфікації педагогічних працівників можуть стати запорукою успіху для досягнення цілей професійної (професійно-технічної) освіти.

№ 4. Рейтинг абітурієнтів із зазначенням конкурсного балу за кожною окремою професією підрозділів громадського харчування та машинобудування ВПУ № 17



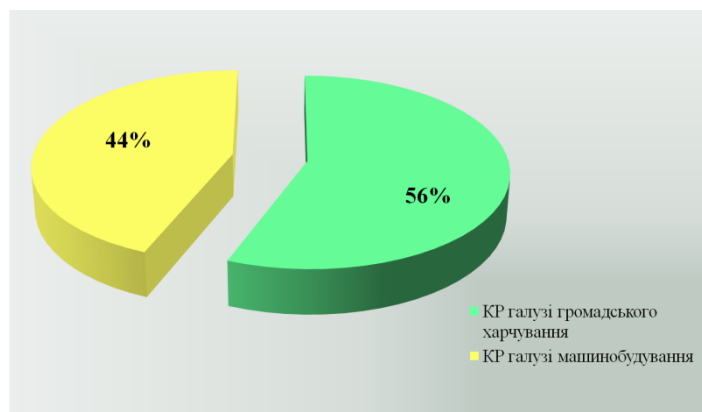
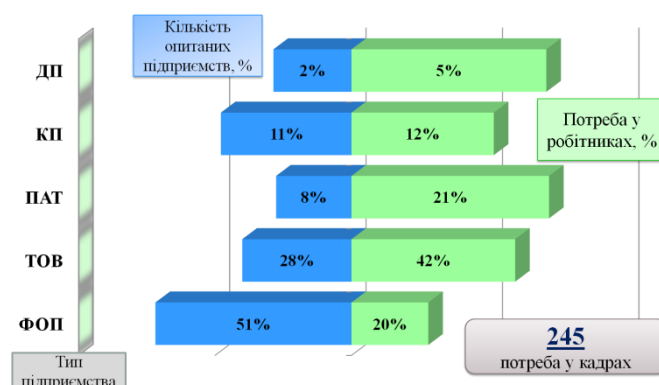
#### *Висновок за критерієм № 4.*

Як показує практика сучасних медіа кулінарний дискурс є досить затребуваним аудиторією. Можна з впевненістю завірити, що безліч телевізійних кулінарних шоу та програм є не тільки магнітами для залучення рекламних бюджетів, а й потужним інструментом популяризації професій громадського харчування. Ставлення людей у всьому світі до їжі, до ресторанного бізнесу завжди було і є багатограним. Професії громадського харчування зі своєї культури існування передбачають набагато кращі та комфортні умови праці у порівнянні з багатьма іншими робітничими професіями.

І зовсім протилежна характеристика притаманна професіям машинобудування: в сучасних медіа їх реклама майже повністю відсутня. Навпаки, в телевізійних передачах, новинах, розмовних шоу часто можна почути про зупинку роботи підприємств, економічну недоцільність ведення виробництв, дефіцит бюджетних коштів для їх підтримки тощо. Умови праці для робітників з професій машинобудування поступаються умовам праці для робітників з професій громадського харчування, є менш сучасними та комфортними.

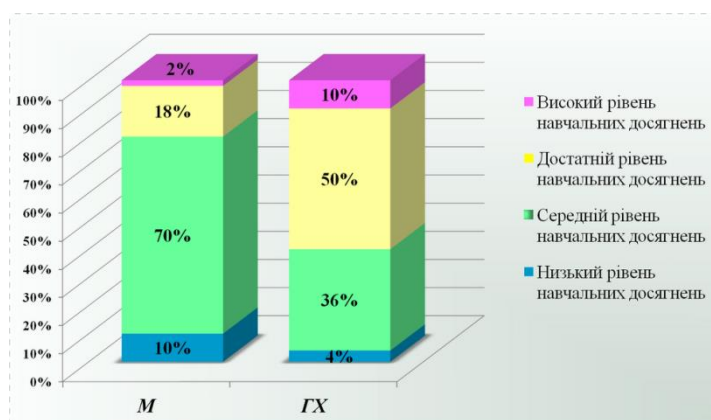
Таким чином, при агітації молоді на навчання з професій галузі машинобудування будь-якому закладу П(ПТ)О треба розраховувати тільки на свої можливості, свою винахідливість, свої аргументовані способи переконання майбутніх здобувачів освіти у перевагах та цінностях той чи іншої професії, яка не є популяризованою в суспільстві. Дуже важливу роль при цьому можуть взяти на себе представники найефективніших, сучасних та конкурентоспроможних підприємств міста (регіону), які залучають увагу молоді, знайдуть аргументи, доводи, докази щодо отримання робітничої кваліфікації саме з професій галузі машинобудування.

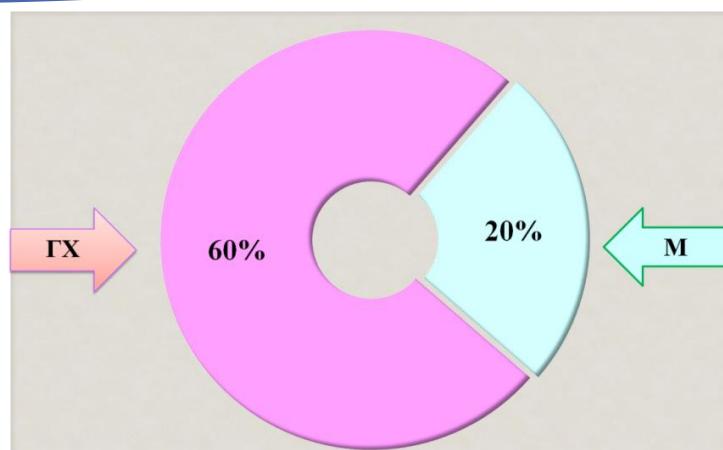
№ 5. Чинники попиту кваліфікованих робітників з професій громадського харчування та професій машинобудування



Найменшу зацікавленість в отриманні кваліфікованих робітників проявили державні та комунальні підприємства; на середньому рівні - публічні акціонерні товариства та фізичні особи-підприємці; найбільш затребувані кваліфіковані робочі кадри серед товариств з обмеженою відповідальністю. При цьому, перевага віддається професіям громадського харчування.

№ 6. Рівень навчальних досягнень здобувачів освіти випускних груп з предметів професійно-теоретичного та професійно-практичного циклу





*Висновок за критерієм № 6.*

Робітничі професії галузі громадського харчування не вимагають від здобувачів освіти опанування складних технологій порівняно з професіями галузі машинобудування. Навчальні дисципліни передбачають вивчення технологій приготування їжі, устаткування підприємств харчування та організації виробництва та обслуговування. Звідси й показник якості навчальних досягнень набагато вищий, ніж у порівняльного підрозділу машинобудування. І, навпаки, робітничі професії галузі машинобудування належать до технологічно складних та наукоємних, передбачають вивчення будови верстатів, технологій верстатних робіт, обслуговування та ремонту промислового устаткування, матеріалознавства, технічного креслення, електротехніки тощо.

Таким чином, можна вважати логічним недостатньо якісний показник навчальних досягнень здобувачів освіти підрозділу машинобудування.

За рахунок експериментального впровадження інструментів бенчмаркінгу були виявлені розбіжності в показниках освітньої діяльності між підрозділом машинобудування та підрозділом громадського харчування ВПУ № 17; надані пропозиції щодо шляхів усунення недоліків саме в управлінні підрозділом машинобудування для наближення до показників більш ефективного та конкурентоспроможного підрозділу – підрозділу громадського харчування.

Рекомендовано керівникам закладів П(ПТ)О, керівникам структурних підрозділів закладів П(ПТ)О впровадження управління на засадах

бенчмаркінгу. Для цього:

1. Уявляти свою особисту роль при впровадженні проекту та мати конкретну цільову спрямованість;
2. Діяти в межах своїх повноважень та компетенцій;
3. Здійснювати загальне управління проектом;
4. Сформувати команду виконавців, активно взаємодіяти з її членами, координувати діяльність;
5. Забезпечувати учасників проекту інформацією, статистичними даними;
6. Визначати ступінь важливості тайм-менеджменту;
7. Всебічно аналізувати логіку впроваджень;
8. Оперативно приймати рішення в складних нетипових ситуаціях;
9. Систематично здійснювати моніторинг та оцінювання якості впровадження бенчмаркінгу;
10. Реально оцінювати переваги та недоліки інновації.

Управління закладом П(ПТ)О на засадах бенчмаркінгу – це динамічний процес, що має на меті активізувати діяльність педагогічних працівників.

Використання елементів бенчмаркінгу дозволить забезпечити сталий розвиток освітнього закладу, його конкурентоспроможність, позитивний імідж закладу П(ПТ)О, що в кінцевому результаті сприятиме створенню такого освітнього середовища, яке буде відповідати потребам держави, ринку праці.

Результати дослідницької роботи свідчать, що застосування внутрішнього бенчмаркінгу не представляється складним процесом і може бути введеним в освітнє середовище, як постійно діюча ефективна система управління закладом П(ПТ)О.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гончарук А. Г. Бенчмаркінг як метод управління ефективністю підприємства. Економіка: реалії часу, Одеський національний політехнічний університет. Одеса, 2007, № 1(27). с. 12 – 15.

2. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Колективна. монографія / за заг. ред. Г. В. Єльнікової. Чернівці: Технодрук, 2009. 572 с.

## **ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

*ЮДЕНКОВА О.П.,*

*в.о. директора ДНЗ «МВПУПІТ»м. Дніпро*

Сьогодні цифровий світ інтенсивно входить у кожен аспект нашого життя: освіту, бізнес, економіку, ринок, банки, перелік потрібних ринку праці професій та умови винайму працівників та суспільство в цілому. Усі члени суспільства стають цифровими користувачами і темпи споживання цифрової інформації з веб-сайтів з кожним днем тільки нарощується.

Міністерство освіти і науки оголошуючи розвиток реформи НУШ наголошує саме на діджиталізації освіти. Відповідно до цих завдань, кожен здобувач сучасної професійної (професійно-технічної) освіти повинен мати необхідні компетенції XXI століття – сформовану інформаційно-цифрову компетентність. Один з провідних трендів сучасної освіти – діджиталізація освітнього процесу, трансформація освіти під впливом цифрових технологій.

Інформаційно-цифрова компетентність передбачає впевнене і водночас критичне застосування інформаційно-комунікаційних технологій для створення, пошуку, обробки, обміну інформацією на роботі, в публічному просторі та приватному спілкуванні, інформаційної та медіа-грамотності, основ програмування, алгоритмічного мислення, роботи з базами даних, навичок безпеки в Інтернеті та кібербезпеки. Розуміння етики роботи з інформацією (авторське право, інтелектуальна власність тощо) [4].

Такі завдання Нової школи потребують наскрізного застосування

інформаційно-цифрових технологій в професійній (професійно-технічній) освіті молоді.

Дослідженню сутності поняття «інформаційно-цифрова компетентність» на сучасному етапі присвячено дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема В.В. Акуленко, В.Ю. Бикова, О.В. Божинської, О.Б. Зайцевої, А.Є. Петухової, О.А. Сисоєвої та інших.

Аналіз перерахованих робіт показав, що під «інформаційною компетентністю» можемо розуміти сформовані навички за допомогою технічних засобів та інформаційних технологій самостійно шукати, аналізувати та добирати необхідну інформацію, обробляти її, зберігати та передавати. Компоненти: інформаційний (здатність до ефективної роботи з інформацією у всіх формах її подання); комп'ютерний (вміння та навички щодо роботи з сучасними комп'ютерами та засобами ПЗ); застосування (здатність застосовувати сучасні ІКТ для роботи з інформацією та розв'язуванню різноманітних задач).

Цифрова компетентність розуміється нами як здатність вміти використовувати цифрові медіа й ІКТ, розуміти і критично оцінювати різні аспекти цифрових медіа і медіа контенту, а також вміти ефективно комунікувати у різноманітних контекстах. Компоненти: інформаційна і медіа грамотність (пошук, опрацювання, зберігання інформації, створення матеріалів з використанням цифрових ресурсів); комунікативний (онлайн-комунікації в різноманітних формах: електронна пошта, чати, блоги, соціальні мережі та ін.); технічний (ефективне і безпечне використання комп'ютера і ПЗ для вирішення різноманітних задач); споживацький (вирішення повсякденних задач, які задовольняють різноманітні потреби).

У ДНЗ «МВПУПІТ» педагогічними працівниками здійснюється системна робота щодо формування основних складових навичок інформаційно-цифрової компетентності здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти та відповідно до поставлених завдань у закладі розроблено та ефективно

апробується використання методики навченості, що базується на наступних критеріях: інформаційний менеджмент, оцінка інформації, збереження і відтворення інформації, спілкування за допомогою цифрових засобів, Поширення інформації та контенту, громадянська активність в Інтернеті, співпраця при підтримці цифрових технологій, мережевий етикет, адміністрування цифрової ідентичності, цифрова контентна творчість, створення нових знань, авторське право і ліцензії, програмування, безпека, захист обладнання, захист персональних даних, захист здоров'я, захист навколишнього середовища, рішення технічних проблем, з'ясування потреб і пошук технологічних рішень для них, творче використання інновації і технології, з'ясування прогалів в цифровій компетенції.

У результаті формування інформаційно-цифрової компетентності під час освітньої діяльності та в позаурочний час, здобувачі освіти ЗП(ПТ)О удосконалюють вміння: використовувати різні джерела інформації, користуватися новими інформаційними технологіями та ПЗ, переробляти інформацію для отримання певного продукту, критично аналізувати, порівнювати, систематизувати та самостійно опрацьовувати інформацію.

Досвід ДНЗ «МВПУПТ» презентує можливості та шляхи застосування віртуальних соціальних мереж для потреб закладів професійної (професійно-технічної) освіти, інформатизації освітнього середовища на прикладі діяльності ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій» (далі – ДНЗ «МВПУПТ»).

У ДНЗ «МВПУПТ» відповідно до рішення педагогічної ради від 30.08.2016 р. (протокол № 1) розпочато впровадження технологій дистанційної освіти, а також здійснено перехід на новий етап формування єдиного інформаційного освітнього середовища.

Єдине інформаційне освітнє середовище в ДНЗ «МВПУПТ» (ЄІОС) – це програмно-телекомунікаційне середовище, що має забезпечувати активну інтеграцію інформаційних технологій в освітній процес та створює належні



умови для формування в учнів інформаційно-комунікаційної компетенції.

Цілі створення ЄІОС тісно пов'язані з основними цілями діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Все це відтворюється і в нових вимогах до сучасного закладу ЗП(ПТ)О:

- оновлення змісту професійної (професійно-технічної) освіти, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в освітній процес;
- активні форми навчальної діяльності;
- інноваційні форми організації освітнього процесу, у тому числі проектна, дослідна, дистанційна форма навчання, індивідуалізація;
- нова роль викладача та майстра виробничого навчання в ЗП(ПТ)О;
- освітнє середовище, у тому числі школа інформатизації, що охоплює: цифрові навчальні інструменти та електронні цифрові сховища робіт учнів та викладачів тощо;
- нові підходи до управління ЗП(ПТ)О.

Основними складовими єдиного інформаційного освітнього середовища ЗП(ПТ)О є: технічні ресурси – до них належать кабінети інформатики та комп'ютерні лабораторії, предметні та спеціальні кабінети, програмне забезпечення, обладнання для передавання інформації на відстані; кадрові ресурси (інтелектуальна складова), яка враховує: загальний професійний рівень педагогічного колективу; пріоритети навчального процесу; бажання підвищувати кваліфікацію та власний педагогічний потенціал; навчально-методичні ресурси (інформаційна складова): методичні розробки уроків з використанням ІКТ та мультимедійної техніки; мережеві методичні об'єднання викладачів, що дозволяють усім учасникам навчального процесу обмінюватися актуальною інформацією, представляти свої власні методичні напрацювання та використовувати передовий досвід колег, незалежно від місця їх роботи та регіону країни.

Таким чином, правильно організоване ЄІОС закладу ЗП(ПТ)О дозволяє на новому рівні здійснювати диференціацію навчання, підвищує мотивацію учнів,

забезпечує наочність будь-якого матеріалу, дозволяє навчати учнів сучасним способам самостійного отримання знань, що є провідною умовою досягнення нової якості професійної освіти. Поряд з цим, варто зазначити, що саме віртуальні соціальні мережі є потужним засобом для підтримки комунікації мільйонів людей в мережі Інтернет.

Наразі усі інтерактивні проекти ДНЗ «МВПУПТ» модерує керівник гуртку медіаграмотності, що має відповідний досвід роботи з інформацією та знання, необхідні для того, аби навчити учнів сприймати, шукати, створювати та фільтрувати медіа-продукти.

Першим проектом, що спрямований на розвиток медіакомпетенції в у здобувачів освіти ЗП(ПТ)О, а також реалізації програми національно-патріотичного виховання молоді, є проект «Історичний персонаж».

В контексті нашого дослідження під медіакомпетенцією розуміємо реалізацію соціального спілкування в суспільній практиці, тобто здатність розуміти, аналізувати і оцінювати зміст медіа, вміння використовувати медіа під час навчання і дозвілля, бути співтворцем особистого змісту мас-медіа, володіти навичками самопрезентації та спілкування з іншими користувачами медіа і, якщо потрібно, вміти критично оцінювати власну медіаактивність.

Інтерактивна ініціатива діє на базі соціальної мережі «Фейсбук». Проект містить змагальний характер – кожного місяця учасникам, що представляють різні навчальні групи, пропонується одна тема, яка стосується історії України або подій сьогодення, що однозначно залишать свій відбиток на державотворчому шляху нашої країни. Тема може стосуватися соціальних реформ, військових потрясінь, культурних звичаїв або наукових відкриттів та обов'язково має національно-патріотичний підтекст. За відведений час учасники готують власні презентації, що можуть включати не лише текстові, але й будь-які медіа-матеріали. Особливо заохочується створення власних медіа-проектів, як-то колажі чи відео ролики, а також проведення досліджень, що ґрунтуються не на «копі-пасті», а на знаходженні важкодоступної інформації, взятті інтерв'ю у компетентних осіб

(роботодавців, керівників базових підприємств поліграфічної галузі Дніпропетровщини) тощо. По завершенні кожного етапу конкурсу учні презентують власні дослідження на сторінці у мережі «Фейсбук», де їх можуть обговорювати чи доповнювати інші учасники. Компетентне журі здійснює оцінювання кожного окремого дослідження по ряду критеріїв, виставляє бали, за результатами яких у кінці року обираються три найбільш медіаграмотні групи здобувачів освіти. Переможців нагороджують розвиваючими подарунками, а також пізнавальними екскурсіями до історичних місць України.

Поряд з цим, заклад освіти здійснює реалізацію проекту – «Мережеві освітні технології». Створено віртуальну он-лайн групу «Віртуальна кафедра» (за напрямами роботи методичних комісій), що дозволяє інтегрувати в єдиний інформаційний процес та спільне організаційно-технологічне середовище методичну роботу ЗП(ПТ)О. Віртуальний методичний кабінет (ВМК) є структурним підрозділом методичної служби ДНЗ «МВПУПІТ». ВМК – це форма інтерактивного он-лайн спілкування педагогічних працівників та адміністрації, яка забезпечує оптимальний доступ до необхідної інформації, дозволяє вільно комунікувати з педагогічною спільнотою країни, ділитися досвідом роботи. ВМК поповнюється за участю методичної служби закладу, яка бере участь у коригуванні усіх напрямків діяльності. Таким чином, залучаючи учнівську молодь закладів ЗП(ПТ)О в мережі, педагогічні працівники стимулюють їх до пізнавально-дослідної діяльності, створюють можливості бути членами престижних спільнот. Наразі заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають використовувати різні системи управління освітою. Саме з їх допомогою навчальні заклади стануть конкурентноздатними та зможуть надати учням інтерактивне, мобільне та мотивуюче до цікавого навчання та спілкування середовище, що буде відповідати глобальним трендам на ринку освітніх послуг.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Биков В. Ю. Сучасні завдання інформатизації освіти . Інститут

інформаційних технологій і засобів навчання АПН України, ун-т менеджменту освіти АПН України. 2010. № 1 (15). Режим доступу: <http://www.ime.edu-ua.net/em15/emg.html>.

2. Гуревич Р. С. Формування інформаційної компетентності майбутніх учителів засобами мультимедійних технологій . Наукові записки. Серія: Педагогіка. 2007. С. 38 – 41.

3. Кубрак С. В. Використання інформаційних технологій у професійному саморозвитку майбутнього вчителя філологічного профілю: Навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франко, 2011. 92 с.

4. Нова Концепція української школи / Л. Гриневич, О. Елькін, С. Калашнікова, І. Коберник, В. Ковтунець та ін// за заг. ред. М. Грищенко <http://www.oblosvita.mk.ua/attachments/article/3935/>

## **ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ МЕРЕЖЕВОЇ АКАДЕМІЇ CISCO ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД**

*ЮДИНА М.,*

*майстер в/н, викладач спецдисциплін,*

*інструктор академії CISCO НМЦ ПТО у Дніпропетровській області,*

*ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище*

*з поліграфії та інформаційних технологій», м. Дніпро*

Концепція сучасної української освіти передбачає, що заклад освіти повинен бути простором для повноцінного розвитку особистості та забезпечувати якісну освітню діяльність. Сучасні реалії доказують, що лише якісна освіта може забезпечити сталий розвиток суспільства. Наша країна приєдналася до підтримки Резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на

період до 2030 року» і в результаті було визначено 17 цілей сталого розвитку в Україні. Одна з цілей – якісна освіта – її реалізація передбачає «забезпечення всеохоплюючої та справедливої якісної освіти, заохочення можливості навчання протягом усього життя для всіх». Але цю мету можливо досягти лише за наявності кваліфікованих педагогів, бо саме вони закладають основу знань та формують необхідні компетентності здобувачів освіти. Але щоб навчати інших та забезпечувати якість освіти, треба постійно вдосконалюватися самому, що, в свою чергу, вимагає від освітян постійного підвищення кваліфікації та професійного розвитку.

Порядок підвищення кваліфікації регламентується законодавчими документами – Законом України «Про освіту» та Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (затверджений ПОСТАНОВОЮ Кабінету міністрів України № 800 від 21 серпня 2019 року).

Відповідно до вказаних документів, педагогічні і науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний рівень та педагогічну майстерність, опановувати нові та вдосконалювати раніше набуті компетентності у межах своєї професійної діяльності.

Загальний обсяг підвищення кваліфікації педагога не може бути менший ніж 150 годин на п'ять років (пункт 16 Порядку). Підвищення кваліфікації педагогічними працівниками професійних (професійно-технічних) закладів освіти не рідше одного разу на п'ять років, а також щороку для педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти є необхідною умовою проходження ними атестації у порядку, визначеному законодавством.

Основу підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійних (професійно-технічних) закладів освіти складають курси Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. Педагоги нашого закладу багато років плідно співпрацюють з БІНПО. Головне у діяльності інституту – забезпечення якості освітнього процесу на курсах підвищення кваліфікації.

Структура та організація освітнього процесу на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах пандемії та воєнного стану має певні особливості: навчання відбувається за дистанційною формою (опосередковане), поєднує очне (безпосереднє) і самостійне навчання. Підвищення кваліфікації містить такі етапи навчання: організаційно-мотиваційний, дистанційний, підсумково-рефлексивний.

На нашу думку, саме така модель підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О передбачає можливість надбання нових знань та підвищення рівня професійної компетентності.

Ми, слухачі курсів відзначаємо сприятливі організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, зокрема:

1. Змістовне забезпечення розвитку професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на курсах підвищення кваліфікації шляхом застосування інноваційних педагогічних технологій:

2. Застосування електронних навчальних комплексів в процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

3. Застосування технологій педагогічного коучингу (створення Школи педагогічного коучингу на базі БІНПО )

4. Залучення педагогічних працівників до участі у науково-практичних заходах(міжнародні, Усеукраїнські конференції, семінари, круглі столи, тренінги, майстер-класи тощо). Все це сприяє підвищенню якості освітнього процесу та розвитку професійної компетентності.

Але з розвитком цифрових технологій, глобальної інформатизації суспільства, упровадження у виробництво нового обладнання та устаткування, сучасність вимагає від педагогів ЗП(ПТ)О перетворити підвищення кваліфікації на безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення.

Педагог може самостійно обирати зручні для нього форми, види, напрями підвищення кваліфікації, плануючи свою траєкторію професійного розвитку.

Серед різноманіття варіантів форм та суб'єктів професійного самовдосконалення особливу увагу можна приділити курсам від академії Cisco.

CISCO – це американська корпорація, що є провідним виробником телекомунікаційного обладнання у світі, яке до 80% задовольняє імпорتنі потреби України. У 1996 році у зв'язку з виникненням проблеми браку фахівців, корпорація створює міжнародну мережу академій для того, щоб навчити своїх студентів проектувати та створювати мережі, обслуговувати телекомунікаційне обладнання. Cisco забезпечує сертифікацію для професіоналів в області мереж і на сьогоднішній день це найпрестижніша сертифікація в ІТ галузі.

За ці роки мережева академія Cisco відкрила філіали в 128 країнах світу, в тому числі і в Україні (2004 рік). Спочатку філіали засновувалися лише на базах провідних закладів вищої освіти для вивчення студентами дисциплін за міжнародними програмами Академії Cisco.

Так в Дніпропетровській області з 2005 року відкрито Центр підготовки інструкторів та підтримки академії Cisco на базі НТУ «Дніпровська політехніка».

А з 2013 року керівник Центру підготовки інструкторів (ЦПІ) Cisco НГУ Цвіркун Леонід Іванович (професор, к.т.н., доцент кафедри НТУ «Дніпровська політехніка») починає реалізацію Програми «Знання сучасних Інформаційних технологій – школам та коледжам» у Дніпропетровській області.

Згодом підготовлено 5 інструкторів з числа педагогів ЗП(ПТ)О нашої області (ТПГЛ, КЦППРК, КПЛ, МВПУПТ) та методиста НМЦ ПТО, що дозволило у 2019 році відкрити Мережеву академію Cisco на базі Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області для поширення знань про сучасні інформаційні технології серед педагогів та здобувачів професійної освіти Дніпропетровщини.

Таким чином, з 2020 року Академії Cisco НМЦ ПТО у Дніпропетровській області здійснює курсову підготовку педагогів ЗП(ПТ)О області з курсів

Introduction to Cybersecurity (Вступ до кібербезпеки), IT Essentials: PC Hardware and Software (Апаратне і програмне забезпечення ПК), Introduction to IoT (Вступ до Інтернету речей) та інші.

Нижче представлено опис найпопулярніших курсів.

Курс Introduction to Cybersecurity (Вступ до кібербезпеки). Програма та матеріали курсу мають гриф МОН для викладання в 9-11 класах школи. Слухачі курсу ознайомляться з кібертенденціями і кіберзагрозами, розглянуть актуальні аспекти кібербезпеки, дізнаються як захищати персональні дані в Інтернеті, отримають уявлення про ті проблеми, з якими сьогодні стикаються компанії, урядові та освітні установи.

Курс IT Essentials (Апаратне і програмне забезпечення ПК) схвалений МОН України для викладання в старших класах шкіл. Українські школи, коледжі та університети вже більше 10ти років викладають цей курс в освітньому процесі. В нього входять основи обладнання та програмного забезпечення комп'ютера, а також більш складні поняття, такі як безпека, організація мереж та обов'язки фахівця з ІТ, робота з мобільними пристроями, зокрема планшетні комп'ютери і смартфони, а також клієнтська віртуалізація. Розширені теми включають у себе операційну систему Microsoft Windows, безпеку, організацію мереж і усунення несправностей.

Серед переваг підвищення кваліфікації за програмами мережних академій Cisco можна підкреслити наступні: безкоштовне навчання; зручний дистанційний формат; розвиток цифрової та інформаційної грамотності. Наповнення курсу постійно оновлюється, орієнтуючись на вдосконалення технологій, апаратного та програмного забезпечення комп'ютерних систем. Особливістю курсів є висока якість навчальних матеріалів – вони ретельно впорядковані та мультимедійні (текст, відео, анімація, інтерактивні вправи), крім того, залишаються доступними навіть після закінчення навчання і можуть бути використані педагогами для освітнього процесу.

Запис на курси можна оформити на сайті НМЦ ПТО у Дніпропетровській



області у розділі «Реєстр курсів», заповнивши відповідну форму реєстрації за вказаним посиланням. За умови вивчення матеріалів обраного курсу та складання фінального іспиту видається сертифікат академій Cisco на відповідну до курсу кількість годин.

Таким чином, у розрізі сучасних реалій – сучасне суспільство все більше занурюється у цифровий світ, а це, в свою чергу, вимагає розвивати та зміцнювати цифрові компетентності. Наявність цифрових компетентностей у педагогів вимога сучасної освіти, а курси академії Cisco дозволять підвищити цифрову грамотність та ознайомитись з сучасними технологіями.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Волик Л. В. Українська освіта та інноваційний режим діяльності педагога: режим діяльності педагога: ризики, пошуки, стратегії. 2012. №4. С. 24-28.
2. Галаган І. Передові освітні технології світу . Відкритий урок. 2013. №2. С. 28-31.
3. Давидюк О. М. Інноваційні технології в освітньому процесі. Пед. майстерня. 2013. № 2. С. 2-8.
4. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. К.: Академвидав, 3-тє видання, виправлене, 2015 .304 с.
5. Завалевський Ю. Підготовка педагогів до впровадження сучасних технологій навчання та виховання. Вища шк. 2013. №2. С. 7-21.

**«Забезпечення якості освіти за різними моделями і формами навчання на  
курсах підвищення кваліфікації»**

Матеріали  
Регіонального науково-практичного семінару  
(27 травня 2022 р., м. Дніпро)

Упорядкування

*Володимир Сергійович Кулішов*  
*Віра Єгорівна Харагірло*  
*Наталія Василівна Бабченко*