

Напишіть що-небудь...

Розділ 2

## Сучасні траєкторії розвитку професійної компетентності педагогів закладів позашкільної освіти

*Науково-методичний супровід та підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти*

Напишіть що-небудь...

### Варіативні моделі професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти в умовах відкритої освіти

*Просіна Ольга,  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, завідувач кафедри  
філософії і освіти дорослих ЦІПО  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»  
НАПН України*

*У статті розглянуто моделі професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти в умовах відкритої освіти, зокрема андрагогічну модель, розроблену науковцем Д. Колбом як циклічну модель процесу навчання дорослих і засвоєння людиною нової інформації, та модель ADDIE, у якій виокремлюють п'ять етапів: аналіз, дизайн (проектування), розробка, упровадження та оцінка. Також представлено модель авторського колективу кафедри філософії і освіти дорослих, що реалізується в рамках проекту «Нелінійні світорозуміння освіти дорослих».*

*Ключові слова:* модель, моделювання, андрагогіка, професійний розвиток, відкрита освіта.

В українському суспільстві відбуваються глобальні зміни, які спонукають до нових соціально-економічних орієнтирів. В умовах воєнного стану відбуваються процеси трансформації за соціокультурним, політичним і економічним векторами. Відповідно докорінному перезавантаженню України загострюється значення професійного розвитку особистості, оскільки це є найважливішим ресурсом для розвитку суспільства, безпосередньо впливає на соціальний, економічний і науковий прогрес держави в цілому, а також сприяє реалізації інтелектуальних можливостей будь-якої людини. У процесі стрімких змін у всіх сферах життя особливу увагу слід приділяти оновленню змісту та якості професійного розвитку керівних кадрів закладів позашкільної освіти на основі розроблення варіативних моделей освітнього процесу в умовах відкритої освіти.

У зв'язку з цим стаття спрямована на розкриття сутності моделей професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти в умовах відкритої освіти.

У сучасному світі вчені наголошують про доцільність використовувати ідеї м'якого (або нечіткого) моделювання. У фізико-математичних науках поняття жорстких і м'яких моделей почали застосовувати й до педагогічних і андрагогічних моделей. Корисність і необхідність використання «м'яких» моделей навчання усвідомлюється поки що далеко не всіма освітянами, хоча

сформульований принцип невизначеності німецького фізика В. Гейзенберга діє і для гуманітарних систем, згідно з яким результати їх взаємодії та розвитку не можуть бути детально передбачені. В освітньому процесі завжди відбувалися незаплановані зміни, флуктуації різних педагогічних систем (і окремої особистості, і колективу учнів, і системи знань). А з 2020 року ці незаплановані зміни збільшуються в геометричній прогресії. Тому в основі конструювання сучасних освітніх моделей професійного розвитку керівників закладів освіти повинен лежати принцип невизначеності ряду управлінських і навчальних параметрів.

Ми можемо в науковій літературі знайти багато різних визначень поняття «модель». Зокрема ґрунтовно досліджено поняття «модель» і розкрито сам процес моделювання в дослідженнях В. Пікельної [2; 3]. Вчена зазначає, що неодмінною рисою моделей є те, що вони мають певну структуру, їх вирізняє висока вибірковість стосовно інформації, яка використовується. Взагалі під моделлю науковиця розуміє процес і метод пізнання, форму та засіб наукового пошуку. Варто пам'ятати, що для моделі важливою характеристикою є об'єктивна аналогія та максимальне наближення щодо відтворення оригіналу. У цьому зв'язку модель повинна мати певну структуру. Основна вимога до моделей – можливість використання для вивчення або перетворення реального світу.

Л. Мартинець зазначає, що модель – це відображення в схемі, формулі, вірці тощо характерних ознак об'єкта, який досліджується. Вона є спрощеною конкретною життєвою (управлінською) ситуацією, іншими словами, у моделях певним чином відображаються реальні події, обставини тощо [6].

На питання «Навіщо потрібен процес моделювання?» науковці відповідають:

- Зрозуміти сутність об'єкта, який вивчається.
- Навчитися управляти об'єктом і визначити найкращі шляхи (методи, способи) управління.
- Прогнозувати прямі або дотичні наслідки.
- Вирішувати практичні завдання.

Моделювання дає можливість вивчати більш цілісно процес до його здійснення. Процес, представлений моделлю, виглядає рельєфно.

Можливе використання кількісних методів аналізу та отримання на їх базі науково обґрунтованих даних про процес.

У навчально-методичному посібнику «Сучасні моделі освіти» [6] Л. Мартинець розкрила сутність цих видів моделей, зробила ґрунтовний огляд традиційної класифікації моделей (модель розвивальної освіти, раціоналістична, феноменологічна моделі та інші).

Т. Сорочан узагальнила варіативні моделі, які відрізняються новизною підходів до проблем післядипломної освіти педагогічних кадрів і практично впроваджуються в діяльності окремих інститутів. Ці підходи віддзеркалюють різні стратегії, спрямовані на певний результат. Наявність декількох варіантів моделей вчена пояснює складністю та системністю процесу професійного розвитку: компетентнісна модель, диференційована модель, диверсифікована модель [4].

І. Воротнікова представила класифікацію моделей професійного розвитку вчителів у післядипломній освіті. Висвітлила різні підходи до підвищення кваліфікації вчителів і запропонувала моделі професійного розвитку педагогів в

умовах реформи післядипломної педагогічної освіти. Вчена представила методи дослідження, серед яких аналіз, систематизація та порівняння наукових положень із метою визначення теоретичних підходів до розв'язання проблеми професійного розвитку вчителів, моделювання для створення різноманітних траєкторій професійного розвитку вчителів; ґрунтовно розкрила основні підходи до реалізації моделей професійного розвитку: компетентнісної, пролонгованої, диференційованої, особистісно орієнтованої, раціональної, наставництва й коучингу та інших [10].

У своїй статті ми розкриємо декілька моделей, які можуть використовуватись у поєднанні з іншими моделями для організації формальної та неформальної освіти керівників закладів позашкільної освіти.

Андрагогічну модель було розроблено науковцем Д. Колбом, циклічну модель процесу навчання дорослих і засвоєння людиною нової інформації. Учений встановив, що навчання складається з етапів «виконання» та «мислення». Навчання відбувається одним із чотирьох засобів: через досвід; через спостереження та рефлексію; за допомогою абстрактної концептуалізації; шляхом активного експериментування.

Етапи, які проходить дорослий за методикою Колба:

- базовий рівень: наявність у людини безпосереднього, конкретного досвіду в тому питанні, яке вона планує вивчати;
- етап рефлексії або розумових спостережень: той, хто навчається, повинен обміркувати і проаналізувати ті знання, якими володіє.

Процес виникнення абстрактної концепції або моделі: етап узагальнення отриманої інформації (досвіду) і вибудовування конкретної моделі. Згідно з планом Колба, цей період навчального заняття або тренінгу призначений для генерування ідей, вибудовування взаємозв'язків і додавання нової інформації про те, як усе влаштовано (про закономірності в досліджуваній сфері). На відміну від педагогіки, яка розглядає специфіку роботи дитячої психіки в умовах навчання, андрагогіка – це наука про те, як викладачеві та тренеру слід працювати з дорослими людьми. Цикл Колба передбачає використання основних принципів андрагогіки.

Відмінністю «дорослого учня» стає наявність стійкої мотивації до проходження тренінгів, навчання та саморозвитку. Це не дивно, адже багато працюючих людей або бізнесменів прекрасно розуміють, що новий досвід допоможе їм більш ефективно вирішувати професійні та особисті проблеми.

Крім того, звертаючись до наявного у нього досвіду, така людина приносить користь не тільки собі, а й іншим учасникам групи. Спілкування та обмін інформацією збагачують досвід кожного з них.

Етап активних експериментів: завершальним елементом заняття стає перевірка того, наскільки створена модель або концепція може бути застосована до конкретних ситуацій. У результаті в того, хто навчається, формується зовсім новий досвід. Надалі можна спостерігати замикання циклу.

Цикл Д. Колба [8] може бути представленим у такому вигляді (див. рис. 1.): отримання безпосереднього досвіду; спостереження в ході навчання, осмислення; теоретичні знання, узагальнення; експериментальна перевірка нових знань на практиці.



Рис. 1. Цикл Д. Колба

Отже, процес навчання, згідно з циклом Д. Колба, може бути розпочато з будь-якої стадії циклу та продовжуватися до того часу, доки не стане набутою певна навичка.

Далі розглянемо традиційну модель ADDIE, яка використовується для розробки навчальних програм як очних, так і дистанційних, зокрема цю модель можна використовувати для розроблення курсів для професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти. Хоча варто зазначити, що є критики цієї моделі, які підкреслюють, що в сучасному світі, який швидко змінюється, використання цієї моделі не завжди дозволяє швидко реагувати на освітні запити споживачів (особливо для e-learning).

Що собою представляє модель? У моделі ADDIE [9] виокремлюють п'ять етапів: аналіз, дизайн (проектування), розробка, упровадження та оцінка. Кожен етап передбачає свій набір дій та свої проміжні результати. Початок кожного наступного етапу базується на результатах попереднього.

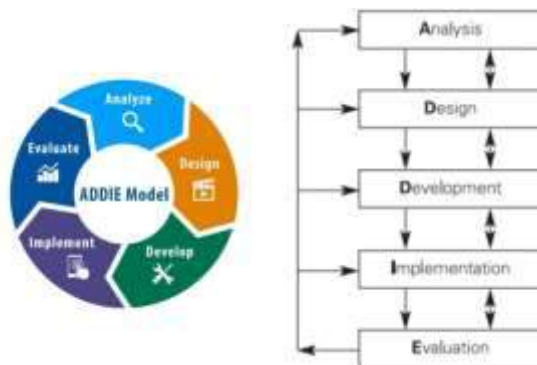


Рис. 2. Модель ADDIE

П'ять етапів моделі ADDIE, наведемо основні характеристики:

- Analyze (Аналіз) – конкретизація організаційних цілей та цілей навчального курсу; погодження обсягу; визначення обсягу оцінки необхідних знань та навичок; визначення робочих завдань, які виконуються потенційними учасниками навчання, та рівня майстерності, необхідного після навчання; визначення необхідних

видів і розкладу робіт. Результат цього етапу: аналіз потреб у навчанні.

- Design (Проектування) – переведення відповідності цілей навчального курсу до фінальних навчальних результатів; визначення структури та послідовності програми; визначення тривалості та графіка навчання; прийняття рішення про формат курсу та спосіб навчання; конкретизація виду та умов оцінки учасників; визначення методики оцінки програми, методів збору даних і видів звітності; формулювання способів перенесення результатів навчання у практику та вимог до робочого середовища. Результатом цього етапу є високоякісне проектування.
- Develop (Розробка) – розробка інформаційних матеріалів для споживачів освітніх послуг; розробка організаційних матеріалів; розробка посібників (зошита або матеріалів) для тренера та посібників для слухачів; розробка програмного забезпечення; розробка процедур оцінки учасників; проведення пілотної програми в тестовому режимі. Результати – інформаційні матеріали, плани сесій, керівництва тренера, керівництва учасника та інші ресурси, посібники для тренера, посібники для використання на робочому місці, інструменти оцінки учасників, інструменти оцінки програми, інструменти оцінки курсу.
- Implement (Проведення) – інформування зацікавлених осіб про проведення курсу, виробництво програмних матеріалів і посібників; виконання логістики курсу; організація навчального простору та розміщення учасників; складання списку учасників; проведення навчання; виконання заходів щодо перенесення результатів у практику; проведення оцінки учасників; збір зворотного зв'язку учасників. Результати: у наявності дані оцінки учасників, заповнені форми участі в навчанні, заповнені форми зворотного зв'язку.
- Evaluate (Оцінка) – аналіз проведення навчального курсу (кількість навченого персоналу, відсоток атестації, ступінь задоволеності учасників); звіт про результати курсу. Результати: звіт про реалізацію курсу.

Навели лише опорний перелік дій, який відповідає саме розробці та впровадженню курсу для керівників закладів позашкільної освіти.

Розглядаючи проблему, ми розуміємо, що однією з важливих проблем, яка перебуває у фокусі нашої уваги в процесі професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти, є мотивація. Керівники закладу позашкільної освіти, особливо директори закладів, мають високе функціональне навантаження, і тому важливим стає в процесі навчання трансформувати позицію відкладання навчання «на потім» у відповідальне, дієве, усвідомлене, а отже, результативне ставлення до професійного розвитку «тут і зараз».

Розкриємо сутність моделі ARCS. Американець Джон Келлер, досліджуючи систему навчання, звернув увагу на роль мотивації в процесі набуття знань, навичок, умінь, звичок. Він створив модель мотивації ARCS [7].

Модель Дж. Келлера включає 4 етапи:

- увага (attention);
- значущість (relevance);

- упевненість (confidence);
- задоволення (satisfaction).

Ця модель є системним підходом до проєктування мотиваційного навчання. Він складається з таких елементів:

- Елемент 1. Attention – Увага: Келлер припустив, що увагу можна отримати за допомогою перцептивного збудження або збудження запиту. Увагу слухачів привертає здивування, сумнів або недовіра. Твердження або факти, які можуть суперечити тому, що слухач знає або вважає правдою, – спосіб привернути увагу. Для збудження допитливості слухачів варто ставити проблеми-виклики, які потрібно вирішувати.
- Елемент 2. Relevance – Значущість. Успішний дизайн курсу (проєкту) повинен бути актуальним, щоб мотивувати слухачів до навчання. Слухачів мотивує, якщо зміст курсу має практичне застосування в професійній діяльності. Важливо встановлювати зв'язки нової інформації з уже набутими знаннями. Це дуже успішна мотиваційна стратегія, оскільки вона дає слухачам відчуття «безперервності» та можливість зрозуміти, що вони дійсно розширюють спектри знань.
- Елемент 3. Confidence – Упевненість: тьютори груп, викладачі повинні сприяти впевненості слухачів, допомагаючи їм вірити, що вони можуть досягти успіху. Якщо слухачі відчуватимуть, що не зможуть досягти своїх цілей, у них буде значно менше мотивації.
- Елемент 4. Satisfaction – Задоволення: Модель ARCS показує прямий зв'язок між задоволеністю та рівнем мотивації, як внутрішньої, так і зовнішньої. Слухачі мають пишатися і бути задоволеними тим, чого вони досягли протягом навчання.

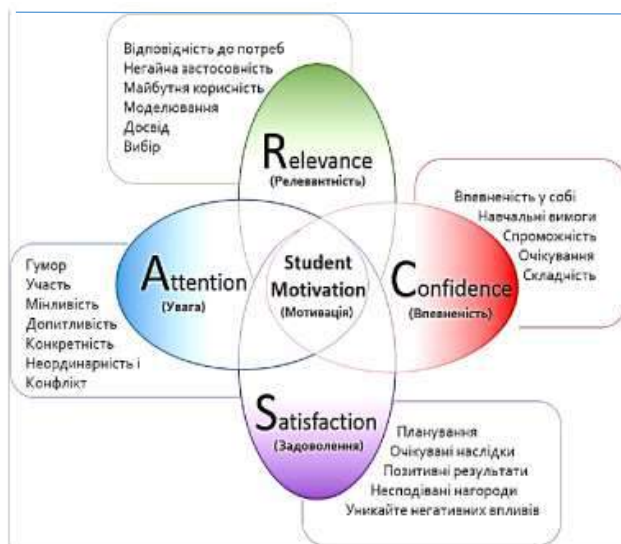


Рис. 3. Елементи моделі ARCS-мотивації за Дж. Келлером

Як можна застосовувати модель ARCS під час реалізації освітніх курсів для керівників закладів позашкільної освіти? Дамо відповідь на це запитання в Таблиці 1.

## Шляхи застосовування моделі ARCS

<p>A – увага (attention) Як привернути увагу слухачів, зокрема під час дистанційного навчання?</p>	<p>Додавати ігри та рольові ігри. Використовувати різноманітні методи презентацій. Додавати мультимедійні елементи у навчальні матеріали. Використовувати гумор. Додавати візуальні елементи. Задавати питання. Ставити проблемні завдання.</p>
<p>R – значущість (relevance) Дати слухачам усвідомити, що саме для них буде важливого в процесі навчання.</p>	<p>Використовувати знайомі приклади. Використовувати відповідний наратив (історії з життя). Надати причини, чому вміст є актуальним. Пояснити цілі навчання. Пояснити переваги проходження цього курсу (модуля). Пояснити, що на курсі можна поліпшити, як можна розширити свої навички після проходження курсу. Реагувати на запитати про цілі у слухачів. Створити зв'язок з уже набутими знаннями. Повідомити про майбутнє використання нових знань. Представити приклади для наслідування, історії успіху в результаті застосування нових концепцій. Проектувати навчання з урахуванням гнучкості.</p>
<p>C – упевненість (confidence) Допомогти слухачам відчувати себе впевненими.</p>	<p>Надавати вимоги до оцінювання продуктивності в навчанні. Забезпечити зворотний зв'язок. Конструктивний зворотний зв'язок може посилити позитивну поведінку та навички. Показати прогрес від навчання на курсі. Заохочувати слухачів робити маленькі кроки до реалізації цілі.</p>
<p>S – задоволення (satisfaction) Визнавати зусилля та успіх.</p>	<p>Давати слухачам зворотний зв'язок з підтримкою, винагороджувати за навчання. Надавати можливість практикувати те, що було вивчено, за допомогою реальних дій з вирішення проблем, моделювання або рольових ігор. Забезпечити підкріплення навчального матеріалу.</p>

З 2020 року через COVID-19 в Україні та світі стали більш розповсюдженими серед моделей для навчання дорослих, зокрема і для підвищення кваліфікації, дистанційне навчання та змішане навчання. Наразі, в умовах війни в Україні, найактуальнішим є розглянути саме модель дистанційного навчання. Можемо стверджувати, що отримання дистанційної освіти здійснюється в процесі дистанційного навчання. Поняття «дистанційне навчання» теж має безліч визначень. Так, на думку В. Кухаренка, «дистанційне навчання» – це одержання освітніх послуг без відвідування навчального закладу за допомогою сучасних інформаційних технологій» [1].

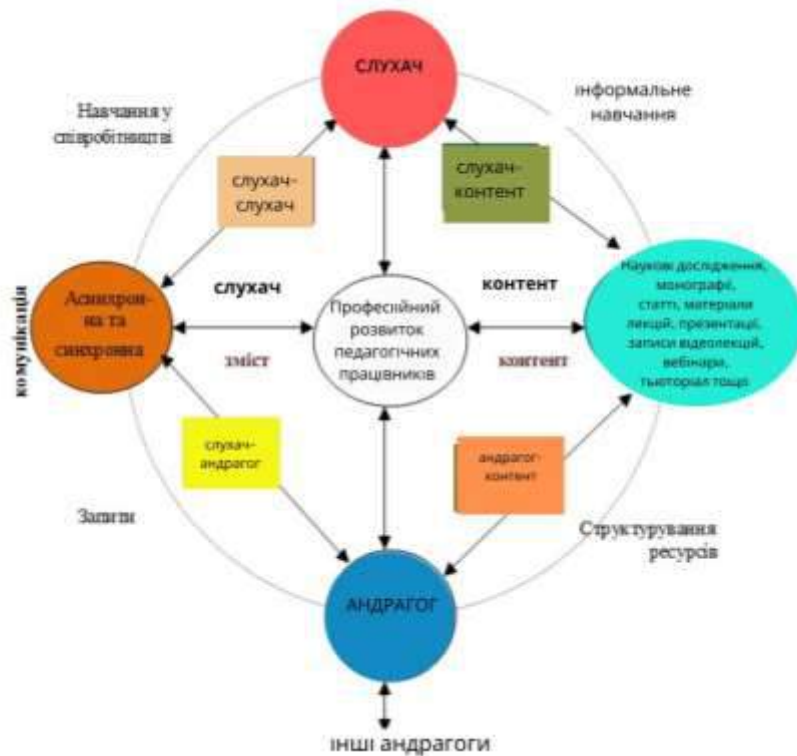


Рис. 4. Модель дистанційного навчання підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Синхронний формат дистанційного навчання означає співпрацю в режимі реального часу. Його перевага в тому, що можна залучати учасників миттєво та у визначений час. Це «прямий ефір», у якому здобувачі освіти можуть контактувати через засоби зв'язку безпосередньо з викладачами через відео- чи аудіозв'язок, відбувається спілкування в чаті. До синхронного формату навчання можемо віднести вебінар, відеоконференцію, віртуальний клас, онлайн-тренінг.

Асинхронний формат може охоплювати різноманітні засоби інформації, аудіо- та відеолекції (але не обмежуватися ними). За допомогою асинхронного режиму навчання здобувачі освіти працюють у власному темпі та в зручний для себе час. Асинхронний режим застосовують до різних форм цифрового та онлайн навчання.

До синхронного формату дистанційного навчання відносять: масові відкриті онлайн-курси, онлайн-літературу, блоги, форуми, чати, електронну пошту. Порівнюючи синхронне й асинхронне навчання, ми можемо виділити деякі особливості кожного формату. Зокрема, синхронний формат передбачає для здобувачів освіти швидкий зворотний зв'язок від педагога (можна відразу пояснити ті концепції та поняття, які викликають у слухачів складнощі); організацію групових активностей; розвиток навичок комунікації та колаборації; мотивацію до навчання в процесі спілкування.

У свою чергу, асинхронний формат можна охарактеризувати: гнучкістю графіка (навчання легко поєднується з роботою та іншими заняттями); можливістю засвоювати навчальний матеріал у власному темпі; доступністю навчальних матеріалів у зручний для здобувача освіти час; розвитком навичок самоорганізації та уміння вчитися.



До недоліків синхронного формату навчання можемо віднести: необхідність синхронізувати графік і підлаштуватися під загальний темп навчання; якщо індивідуальна увага педагога потрібна кільком слухачам, то іншим доводиться чекати; залежність ефективності навчання від особистості педагога; високі вимоги до якості зв'язку під час навчальних занять. До недоліків асинхронного формату відносимо: неможливість швидко отримати пояснення від педагога, якщо не розумієш навчальний матеріал; складність розвитку навичок, які вимагають взаємодії з педагогом під час відпрацювання; високі вимоги до організації самостійного навчання.

Науковець В. Осадчий установив, що «середовище дистанційного навчання» – це сукупність методів і програмних засобів, за допомогою яких відбувається виконання віддаленої технології дистанційного навчання. Учений вважає, що таке середовище утворюється двома способами – за допомогою платформ (систем) дистанційного навчання (Moodle, Ding Talk, Zoom, Microsoft Teams, Classdojo та Google Classroom та інші) та за допомогою сукупності служб і сервісів мережі Інтернет (блог, електронна пошта, онлайн дошка, онлайн-відео та -аудіо, чати, форуми, онлайн засоби проведення тестування, онлайн презентації, електронні бібліотеки тощо).

Адаптуємо визначення В. Кухаренка для означення сутності дистанційного навчання керівників закладів позашкільної освіти. Дистанційне навчання керівників закладів позашкільної освіти – це цілеспрямований інтерактивний процес взаємодії андрагога та слухачів, що ґрунтується на використанні сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій, які дозволяють здійснювати навчання на відстані, а отже, надає можливість отримувати освіту в процесі управлінської діяльності, за місцем проживання, можливість організації процесу самоосвіти, планування та здійснення індивідуальної освітньої траєкторії залежно від власних можливостей і потреб, підвищує соціальну та професійну мобільність управлінців.

Переглядаючи рисунок 4, осмислюючи представлену модель дистанційного навчання в умовах післядипломної освіти, ми бачимо основні позиції, які впливають на якість освітнього процесу в навчанні дорослих, зокрема ця модель може бути успішно використана для професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти.

А також розглянемо модель управління професійним розвитком педагогічних працівників в умовах відкритої освіти, що реалізується в рамках проєкту «Нелінійні світорозуміння освіти дорослих». Ця модель розроблена авторським колективом кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Проєкт міжрегіональної співпраці розгортається як форма соціальної взаємодії на основі відкритості, доступності, горизонтальних зв'язків і ставлень, під час якої формується спільнота прогресивних освітян, здатних реагувати на сучасні виклики та докорінно змінювати освітні підходи до власного навчання та своєї професійної місії. Реалізація проєкту відбувається на основі ефективних комунікаційних процесів, диверсифікації видів навчальної діяльності, проєктування спільноти, злагодженої командної роботи. Проєктування різноманітних кейсів для впровадження індивідуальних траєкторій та реалізації технології науково-методичного супроводу забезпечує підтримку суб'єктивної діяльності педагогічних працівників, сприяє формуванню нової професійної поведінки.

Індивідуальна траєкторія зростає в процесі взаємодії всіх учасників проекту та зростає до нового рівня.

Сутність організації діяльності в рамках проекту міжрегіональної співпраці представлена у вигляді моделі-парасольки, що охоплює та об'єднує основні сегменти проекту міжрегіональної співпраці: проблемний, управлінсько-організаційний, проектувально-конструкторський, результативно-рефлексивний.



Рис. 4. Модель-парасолька

Пропонуємо більш детально ознайомитися з моделлю за Q-кодом. Осмислюючи можливості цього проекту, керівники закладів позашкільної освіти можуть змодельовати власну корпоративну систему професійного розвитку педагогічних працівників закладу позашкільної освіти у співпраці з авторами «моделі-парасольки». Під парасолькою можна захищено рухатися за будь-яких викликів сучасного світу.



Рис. 5. Q-код публікації

Отже, наявність варіативності моделей професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти суттєво змінює траєкторію руху управлінців від етапу репродуктивності, під час якого відбуваються пошуки індивідуальності та визначення власної специфіки управлінської діяльності, через етап розвитку професійної діяльності, коли керівники вже мають вироблений алгоритм знаходження шляхів вирішення управлінських проблем, здатні конструювати і створювати власний управлінський стиль рівня управлінця-експерта, здатного до творчої професійної самореалізації, самопроектування та конструювання нових підходів у професійній діяльності.

## Список використаних джерел

1. Кухаренко В.М. Дистанційне навчання: умови застосування. Дистанційний курс : навч. посіб. / за ред. В.М. Кухаренка. 3-тє вид. Харків : НТУ«ПІ», «Торсінг», 2002. 320 с
2. Пікельна В.С. Теорія і методика моделювання управлінської діяльності (школознавчий аспект): дис. док. пед. наук: спец 13.00.01 // В. Пікельна: Криворізький педагогічний інститут. 2009. 376 с.
3. Пікельна В.С. Управління школою [Текст] у 2 ч. г Х.: Вид. гр. «Основа», 2004. 180 с.
4. Сорочан Т.М., Данильєв А.О., Дьяченко Б.А., Рудіна О.М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня (за матеріалами Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти) . Луганськ: СПД Резніков В.С., 2013. 524 с.
5. Сучасні моделі освіти: навч.-метод. посібник. – 2-ге вид., доповн. та переробл. Донецьк, 2015. 102 с.
6. Сучасні моделі освіти: навч.-метод. посібник. – 2-ге вид., доповн. та переробл. / Лілія Асхатівна Мартинєць. – Донецьк, 2015. – 102 с.
7. Keller, J. M. An integrative theory of motivation, volition, and erformance. *Technology, Instruction, Cognition, and Learning*, 6(2).2008. 79-104
8. Kolb, D. A. *Experiential Learning*, Englewood Cliffs, NJ. : Prentice Hall. 1994.- 256 p.
9. Peterson, C. Bringing ADDIE to Life: Instructional Design at Its Best. *Journal of ducational Multimedia & Hypermedia*, 12(3). 2003. 227-241
10. Vorotnykova, I. MODELS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE CONDITIONS OF THE REFORM OF THE POSTAL PEDAGOGICAL EDUCATION. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, (3-4), 21–27. 2019. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2018.3-4.2127>

---

## Оцінювання творчого потенціалу педагога: технологічний аспект

*Ольга Темченко,  
доцентка кафедри наукових основ управління  
Харківського національного педагогічного університету  
імені Г. С. Сковороди*

---

*Авторка статті наголошує на ролі творчого педагога в умовах воєнного стану в країні, обґрунтовує значення творчого потенціалу, розглядає його формування та розвиток, творчу педагогічну діяльність, саму творчість як феномен дослідження науковцями й практиками. Запропонована факторно-критеріальна модель творчого потенціалу вчителя, яка буде ефективною і в системі позашкільної освіти.*

**Ключові слова:** *творчий потенціал, творча діяльність, творча особистість, педагогічна творчість, факторно-критеріальна модель.*