



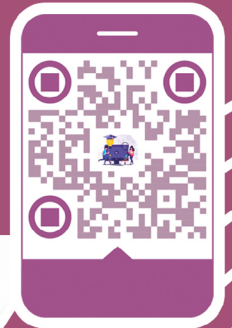
**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ



Вікторія СИДОРЕНКО

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

електронний навчальний курс



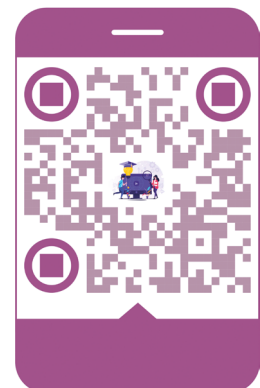


**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

електронний навчальний курс



УДК 378.37.001

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (протокол № 2 від 29 березня 2023 року)

Рецензенти:

Горошкова Лідія Анатоліївна, докторка економічних наук, професорка, академік Академії економічних наук України, професорка кафедри екології Національного університету України «Києво-Могилянська академія»;

Савченко Ірина Миколаївна, учена секретарка, старша наукова співробітниця Національного центру «Мала академія наук України», кандидатка педагогічних наук;

Масліч Світлана Володимирівна, заступниця директора з навчально-методичної роботи Державного професійно-технічного навчального закладу «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг», кандидатка педагогічних наук

Експерт-ключовий стейкголдер:

Ісаєва Наталя Юріївна, голова ГО «Кластер поліграфічної індустрії, видавництва та цифрових технологій «Поліграфія: логістика, сервіс, якість» (м. Дніпро)

Авторка:

Сидоренко Вікторія Вікторівна – директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, докторка педагогічних наук, професорка;

Сидоренко Вікторія. Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2023.

Сучасна епоха знаменує собою вихід за межі інформаційного суспільства, для якого засадничими є технології, характеризується швидкими змінами в усіх сферах життєдіяльності людини, прискореним процесом знецінювання та застарівання знань, умінь і компетенцій фахівців. В умовах цифровізації, тобто інтеграції цифрових технологій в усі види діяльності, автоматизації виробництва спостерігається розрив у навичках сучасного фахівця.

Безперервний професійний розвиток фахівців у суспільстві знань є своєрідним викликом його інформаційним параметрам, відповіддю на нестабільність у сфері зайнятості і професій. Освіта перетворюється на систему підготовки когнітивних і цифрових працівників, які працюють зі знаннями та інформаційними потоками та вміють ціннісно їх використовувати для якісного виконання нових професійних ролей і функцій в умовах воєнного стану та для повоєнного відновлення України, здатні до безперервного особистісного, культурного, соціального і професійного розвитку впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

В електронному навчальному курсі «Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти: ключові компетентності і ресурси» професійний розвиток сучасного майстра виробничого навчання обґрунтовано як складний багаторівневий, пролонгований, поетапний процес, пов'язаний із розвитком важливих особистісно-професійних якостей, індивідуально-особистісними, діяльними та соціокультурними перетвореннями, вибором моделей професійної поведінки, розкриттям творчого потенціалу особистості, самовдосконаленням. Здійснено ґрунтовний аналіз ключових компетентностей майстра виробничого навчання для освіти впродовж життя у чинних нормативних документах. Професійний розвиток фахівців простежено із використанням циклу Шухарта – Демінга (PDCA, або колесо Демінга). Запропоновано Pestle-аналіз професійного розвитку фахівця з урахуванням політичних, економічних, соціологічних, технологічних, правових, екологічних чинників. Розроблено чек-лист для розвитку ключової компетентності педагога «Навчання впродовж життя» в умовах інформальної освіти.

Курс розроблено з урахуванням складників компетентнісного підходу — ЗУНМЦ (знання – уміння – навички – способи мислення – цінності). Матеріали Е-курсу можуть бути опановані в off-line і on-line режимах.

Розроблено чек-лист для розвитку фахової компетентності педагога «Навчання впродовж життя» в умовах інформальної освіти.

Для педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, організаторів післядипломної педагогічної освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації, а також усіх, хто цікавиться питаннями безперервного професійного саморозвитку й самореалізації фахівців в умовах суспільних та освітніх трансформацій.

Результати наукового пошуку отримано відповідно до комплексної теми НДР Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти «Трендвотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» (0122U202007, 2022–2025 рр.)

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ



ВАЖЛИВА АВТОРСЬКА ЗАУВАГА



МАТЕРІАЛ ДЛЯ РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ



ВАЖЛИВО ДЛЯ САМОПІЗНАННЯ



ТЕРМІНОЛОГІЧНА ДОВІДКА



ЦЕ ТРЕБА ЗНАТИ



ЦЕ ТРЕБА ВМІТИ



ЦИМ ТРЕБА ВОЛОДІТИ

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

«ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ»

ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИС	7
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ І ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ.....	15
ТЕМА 1	
ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ У ЗНАННЕВОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ВИКЛИКИ, ГЛОБАЛЬНІ І ЛОКАЛЬНІ ЦІЛІ, ТЕНДЕНЦІЇ.....	18
1.1. Професійний розвиток фахівців у суспільстві знань як виклик його інформаційним параметрам.....	18
1.2. Три стани професійних змін: поточний, перехідний, майбутній. Індивідуально-особистісні, діяльнісні і соціокультурні перетворення.....	37
1.3. Формальна, неформальна та інформальна освіта як форми безперервного професійного розвитку фахівців.....	41
1.4. Групові ефекти під час професійних змін. Ефект Рінгельмана, або ефект соціальної лінії. Правило «2-х піц» Джеффа Безоса. «Концепція їжака» Джима Коллінза.....	46
СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ №1. Pestle-аналіз професійного розвитку педагога професійної (ПТ) освіти.....	51
ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс).....	55
ТЕМА 2	
КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ. МЕТОД «ДОЛОНЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ».....	58
2.1. Компетентнісний підхід як шлях до глобальної конкурентноздатності фахівця. Шість кластерів компетенцій майбутнього.....	58
2.2. Порівняльний аналіз ключових компетентностей для навчання впродовж життя.....	60
2.3. Метод «Долоня компетентностей» для професійного самовдосконалення, тайм-менеджмент-контролю.....	73
СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2. Розвиток фахової компетентності фахівців в умовах освітніх викликів.....	80
ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ. «Самоменеджмент – наскільки добре Ви справляєтеся із своєю роботою?» (Лотар Зайверт).....	81

ТЕМА 3

ЦИКЛ ШУХАРТА-ДЕМІНГА (PDCA, КОЛЕСО ДЕМІНГА) ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ.....

83

3.1. Цикл Шухарта-Демінга: сутність, переваги і недоліки.....

83

3.2. 14 принципів програми Демінга як основа професійного вдосконалення сучасного фахівця.....

86

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3. Навички і вміння для безперервного професійного розвитку фахівця. «Коло ключових навичок/умінь»

92

ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ. «Самооцінка реалізації потреб фахівців у розвитку й саморозвитку».....

95

ТЕМА 4

СТИЛІ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ УПРОДОВЖ ЖИТТЯ, ЗАСНОВАНІ НА ЕМПІРИЧНОМУ ДОСВІДІ.....

96

4.1. Модель емпіричного навчання дорослих Курта Левіна і Девіда Колба: освіта, праця і особистий розвиток.....

96

4.2. Періодизація професійного розвитку фахівців: періоди, рівні, індикатори

98

4.3. Види професійного розвитку: позитивний і деструктивний акмепрофесіогенез

105

4.4. Навчальні стилі і методи навчання дорослих в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти.....

107

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4. Чек-лист розвитку ключової компетентності педагога «Навчання впродовж життя»: інформальна освіта.....

114

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....

132

ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

«ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного навчального курсу *«Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти»* визначається цивілізаційно-історичними й освітніми викликами XXI століття, зростаючою роллю людиноцентрованої освіти та необхідністю забезпечити її випереджувальне значення, необхідністю підготовки компетентного фахівця, професіонала, конкурентоздатного на ринку освітніх послуг.

Сучасна епоха знаменує собою вихід за межі інформаційного суспільства, для якого засадничими є технології, характеризується швидкими змінами в усіх сферах життєдіяльності людини, прискореним процесом знецінювання та застарівання знань, умінь і компетенцій фахівців. На початку XXI століття обсяг знань у світі збільшився більше, ніж у 250 тис. разів. В умовах дигіталізації, тобто інтеграції цифрових технологій в усі види діяльності, спостерігається розрив у навичках фахівців: з'являються нові технології (у 2029 році 80 % технологій будуть молодшими на 10 років, тобто нам сьогодні про них нічого не відомо), проте зберігається багато застарілої інформації. Період часу для планування майбутнього постійно скорочується.

Безперервний професійний розвиток фахівців у суспільстві знань, виробничі ресурси якого становлять знання, інтелект, ключові компетентності та ціннісні орієнтири, є своєрідним викликом його інформаційним параметрам, відповіддю на нестабільність у сфері зайнятості і професій. За матеріалами ЮНЕСКО, головне завдання освіти дорослих – *забезпечити комплексом знань і умінь для активного творчого життя в сучасному суспільстві*. Ідеться про розвиток людини впродовж усього життя як фахівця, громадянина, особистості, а відтак, і про безперервну освіту, яка супроводжує людину в різні періоди її життя.

Освіта перетворюється на безперервну *систему підготовки когнітивних працівників* (від англ. knowledge workers), які працюють зі знаннями та інформаційними потоками і вміють ціннісно їх використовувати для якісного виконання нових професійних ролей і функцій, здатні до особистісного, культурного, соціального і професійного розвитку впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Для сучасного фахівця важливо оволодіти навичками управління знаннями, тобто навичками отримання знань, їх створення, організації і ціннісного використання. *На сьогодні компетентна дія без компетентного знання неможлива*.

Отже, професійний розвиток сучасного фахівця передбачає його безперервний саморозвиток і самореалізацію як актуальних соціально-культурних пріоритетів і смислів. Професійні зміни можна представити у вигляді трьох станів: поточний (чому?), перехідний (як?), майбутній (що?), причому управляти змістом (те, що потрібно змінити) і процесом (спосіб, як плануються і здійснюються зміни, технологічними, адміністративними, соціальними та психологічними складниками процесу).

В електронному навчальному курсі професійний розвиток сучасного фахівця обґрунтовано як складний багаторівневий, пролонгований, поетапний процес, пов'язаний із розвитком важливих особистісно-професійних якостей, індивідуально-особистісними, діяльними та соціокультурними перетвореннями, вибором моделей професійної поведінки, розкриттям творчого потенціалу особистості, самовдосконаленням.

Визначено основні виклики суспільства знань до підготовки і підвищення кваліфікації сучасного фахівця, глобальні і локальні цілі, тенденції.

Здійснено порівняльний аналіз ключових компетентностей для навчання впродовж життя в нормативних документах. Описано метод «Долоня компетентностей» для щоденного контролю за результатами професійного саморозвитку і самовдосконалення, розвинутими компетентностями в умовах упровадження нових Державних стандартів. Запропоновано метод «**Коло навичок, умінь педагога**» для професійного самооцінювання і саморефлексії.

Професійний розвиток як безперервний процес простежено із використанням циклу Шухарта – Демінга (PDCA, або колесо Демінга).

Для ефективної організації навчання впродовж життя розкрито навчальні стилі, провідні типи сприйняття навчальної інформації, стилі мислення дорослої людини.

Запропоновано **Pestle-аналіз професійного розвитку фахівця** (сильні і слабкі сторони, можливості; політичні, економічні, соціологічні, технологічні, правові, екологічні чинники, що впливають на траєкторію професійного розвитку).

Подано авторську періодизацію професійного розвитку сучасного фахівця.

Електронний курс розроблено з урахуванням складників компетентнісного підходу **ЗУНМЦ** (знання – уміння – навички – способи мислення – цінності). Кожний змістовий модуль уміщує такі рубрики «*Це треба знати*», «*Це треба вміти*», «*Цим треба володіти*».

Запропоновано проблемно-пошукові запитання і завдання для самостійної та індивідуальної роботи. Для перевірки сформованості ключових компетентностей уміщено анкети і самотести.

Мета Типової програми полягає в розвитку ключових компетентностей фахівців для реалізації стратегічних завдань реформування освіти, відповідно до основних напрямів державної політики в галузі освіти, запитів знаннєвого суспільства, потреб споживачів освітніх послуг і ключових стейкхолдерів, сприянні безперервному професійному розвитку в умовах соціальних трансформацій.

Основні **завдання**:

- удосконалення та оновлення знань і вмінь із теоретико-методологічних, управлінських, філософських та інших питань безперервного професійного розвитку шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти;
- отримання додаткових і вдосконалення наявних знань і вмінь з основних напрямів професійно-педагогічної діяльності;
- активізація самостійної діяльності, розвиток мотивації безперервного професійного розвитку впродовж життя.

Навчальні заняття заплановано у формі вступного заняття, лекцій, семінарських занять, тестів і самотестів.

Навчально-методичне забезпечення Типової програми представлено науково-методичними матеріалами (лекції, семінарські заняття, тести) і списком рекомендованих джерел відповідно до тематики навчальних модулів програми.

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу
«Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти»

Обсяг курсу	1 ЄКТС-кредит На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 30 академічних годин, що відповідають 1 ЄКТС-кредиту	
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти	
A	Мета	
	Розвиток фахової компетентності майстра виробничого для реалізації стратегічних завдань модернізації професійної освіти, відповідно до основних напрямів державної політики в галузі освіти, запитів знаннєвого суспільства, потреб споживачів освітніх послуг і ключових стейкхолдерів, сприяння безперервному професійному розвитку в умовах соціальних трансформацій	
B	Характеристика Типової програми	
1	Функціональна спрямованість	Безперервний професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти для виконання нових професійних завдань, інноваційних ролей і функцій в умовах війни та для повоєнного відновлення України, реагування за виклики знаннєвого суспільства, замовників освітніх послуг та ключових стейкхолдерів
2	Фокус Типової програми	Акцент на розвиток ключових компетентностей фахівців із питань: <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правового забезпечення розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання закладу професійної (професійно-технічної) освіти в умовах соціокультурних та освітніх викликів; - цілей, тенденцій безперервного професійного розвитку фахівців; - формальної, неформальної та інформальної освіти як форми безперервного професійного розвитку педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти; - фахової компетентності для навчання впродовж життя;

		<ul style="list-style-type: none"> - принципів програми Демінга як основи професійного саморозвитку і самовдосконалення сучасного фахівця - періодизації професійного розвитку фахівців: періодів, рівнів, індикаторів; - навчальних стилів і методів навчання фахівців в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти
3	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного навчального курсу орієнтована на розвиток фахової компетентності педагога майстра виробничого навчання в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти впродовж життя
4	Особливості Типової програми	<p>Типова програма електронного навчального курсу спрямована на розвиток фахової компетентності майстра виробничого навчання як компетентного, умотивованого, конкурентоспроможного на ринку праці фахівця, професіонала, який володіє широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій, забезпечує всебічний і сталий розвиток освіти і науки України, створює умови для розвитку гармонійної, морально досконалої, соціально активної, професійно компетентної й саморозвивальної особистості, розвивається безперервно впродовж життя шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти.</p> <p>Типова програма складається із 4(чотирьох) змістових модулів:</p> <p>ЗМ 1. Професійний розвиток фахівців у знаннєвому суспільстві: виклики, глобальні і локальні цілі, тенденції.</p> <p>ЗМ 2. Ключові компетентності для навчання впродовж життя. Метод «Долоня компетентностей».</p> <p>ЗМ 3. Цикл Шухарта-Демінга (PDCA, колесо Демінга) для розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання.</p> <p>ЗМ 4. Стилi і методи навчання дорослих упродовж життя, засновані на емпіричному досвіді</p> <p>Проходження навчання за кожним змістовим модулем завершується відповідним видом контролю (тести, самотести, самооцінювання, чек-лист), за результатами якого формується професійне портфоліо майстра виробничого навчання</p>

5	Цільова група	Електронний навчальний курс розроблено для майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти, організаторів післядипломної педагогічної освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації, а також усіх, хто цікавиться питаннями професійного саморозвитку й самореалізації фахівців в умовах суспільних та освітніх трансформацій
C	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає Стандарт майстра виробничого навчання
2	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок, формування ціннісних орієнтирів майстра виробничого навчання закладу П(ПТ)О в системі формальної, неформальної та інформальної освіти
D	Стиль і методика навчання	
1	Підходи до викладання і навчання	Розвиток фахових компетентностей майстрів виробничого навчання у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, дистанційною, дистанційно-очною, стажування, модель навчання на виробництві тощо) із використанням компетентнісного, андрагогічного, людиноцентрованого, системного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного тощо підходів та інноваційних технологій навчання дорослих: інтерактивних інтернет-лекцій, семінарських завдань на вирішення професійних ситуацій, тести для самоперевірки і самоконтролю, корисні матеріали для використання в професійній діяльності, рекомендації, поради, чек-листи.
2	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано): тести і само-тести за результатами чотирьох змістових модулів
E	Програмні компетентності	
1	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці

2	<p>Загальні компетентності. <i>Освітологічна</i></p> <p><i>Нормативно-правова</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах дитиноцентризму (людиноцентризму), демонструвати відповідні цінності професійної діяльності. • здатність організовувати якісну професійну діяльність в умовах модернізації професійної освіти на основі нормативно-правових документів, вимог безпеки життєдіяльності, фінансової автономії
3	<p>Спеціальні (фахові) компетентності</p>	<ul style="list-style-type: none"> • андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, враховувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії; • управлінська: планувати, організовувати і контролювати професійну діяльність відповідно до сучасних вимог; володіти технологіями науково-методичного супроводу освітнього процесу в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність мотивувати себе та інших суб'єктів освітнього процесу до цілеспрямованого руху до розвитку ключових компетентностей в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти; • науково-методична компетентність: здатність організовувати безперервний професійний розвиток у системі формальної і неформальної освіти; оцінювати рівень професійної компетентності; • соціально-громадянська – усвідомлення глобальних (зокрема екологічних) проблем людства і можливостей власної участі у їх розв'язанні; здатність забезпечувати оптимальні соціально-психологічні умови для гармонійного розвитку особистості; сприяти взаємодії та згуртованості працівників; • інноваційно-дослідницька – здатність інноваційно вирішувати наукові / практичні професійні завдання; планувати, організовувати та здійснювати експериментальні дослідження щодо визначення оптимальних умов функціонування освітніх організацій, розвитку суб'єктів освітнього процесу; психологічного супроводу й підтримки інноваційних форм і методів роботи закладу освіти тощо;

		<ul style="list-style-type: none"> • компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо; • психологічно-фасилітативна компетентність – усвідомлення ціннісної значущості фізичного, психічного і морального здоров'я суб'єктів освітнього процесу, здатність сприяти їхньому творчому становленню та індивідуалізації; • підприємницька компетентність – уміння генерувати нові ідеї й ініціативи та втілювати їх у життя з метою підвищення як власного соціального статусу та добробуту, так і розвитку суспільства і держави; • цифрова компетентність – здатність фахівця орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, нарощувати обсяги інформації
F	Програмні результати навчання	
1	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - викликів, цілей, тенденцій безперервного професійного розвитку сучасного фахівця; - формальної, неформальної та інформальної освіти як форми безперервного професійного розвитку фахівців; - ключових і фахової компетентностей для навчання впродовж життя; - принципів програми Демінга як основи професійного вдосконалення сучасного фахівця; - періодизації професійного розвитку фахівців: періодів, рівнів, індикаторів. - навчальних стилів і методів навчання дорослих в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти
2	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - виконувати PESTLE-аналіз професійного розвитку (політичні, економічні, соціологічні, технологічні, правові, екологічні чинники);

		<ul style="list-style-type: none"> - здійснювати порівняльний аналіз компетентностей для навчання впродовж життя в нормативних документах; - використовувати метод «Долоня компетентностей» для професійного самовдосконалення, тайм-менеджмент-контролю; - розвивати фахову компетентність за індивідуальною освітньою траєкторією; - використовувати цикл Шухарта – Демінга (PDCA, або колесо Демінга) для розвитку фахової компетентності; - використовувати методи навчання впродовж життя, засновані на емпіричному досвіді; - розвивати/удосконалювати ключові і фахові компетентності, необхідні навички для підвищення особистого потенціалу, розширення професійних можливостей, соціальної інтеграції та активного громадянства
3	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - морально-етичні (гідність, чесність, справедливість, турбота, повага до життя, повага до себе та інших людей); - соціально-політичні (культурне різноманіття, повага до рідної мови і культури, патріотизм, солідарність, відповідальність); - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія професійного розвитку.
Ключові слова		
<p>Безперервна освіта, професійна освіта, майстер виробничого навчання, професійний розвиток, суспільство знань, фахова компетентність, навички, ціннісні орієнтири, навчання впродовж життя, андрагогічний цикл, формальна освіта, неформальна освіта, інформальна освіта, компетентнісний підхід, навчальний стиль, професійне самовдосконалення.</p>		

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

1. Типова освітня програма електронного навчального курсу «Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти».
2. Тематичний план викладу і засвоєння матеріалів електронного курсу.
3. Зміст електронного курсу за темами.
4. План інтернет-лекції.
5. План семінарського заняття.
6. Інформація для опрацювання.
7. Комплекс тестових завдань для самоконтролю й самооцінки.
8. Глосарій ключових слів.
9. Рекомендована література.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ І ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Тематичний план	Форми роботи, кількість годин					
	Усього годин	Лекції	Семінарське заняття	Самостійна робота	К-сть годин контролю	Вид контролю
Вступне заняття	1	1				
Змістовий модуль 1 ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ У ЗНАННЄВОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ВИКЛИКИ, ГЛОБАЛЬНІ І ЛОКАЛЬНІ ЦІЛІ, ТЕНДЕНЦІЇ	9	5	2		2	
<i>Тема 1.1</i> Професійний розвиток фахівців у суспільстві знань як виклик його інформаційним параметрам	2	2				
<i>Тема 1.2</i> Три стани професійних змін: поточний, перехідний, майбутній. Індивідуально-особистісні, діяльнісні і соціокультурні перетворення	1	1				
<i>Тема 1.3</i> Формальна, неформальна та інформальна освіта як форми безперервного професійного розвитку фахівців	1	1				
<i>Тема 1.4</i> Групові ефекти під час професійних змін. Ефект Рінгельмана, або ефект соціальної лінії. Правило «2-х піц» Джеффа Безоса. «Концепція їжака» Джима Коллінза	1	1				
СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ №1 PESTLE-АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ Відправна точка: розуміння існуючої ситуації і професійних потреб	2		2			

ТЕСОВИЙ КОНТРОЛЬ «ДІАГНОСТИКА ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ» (Т. Елерс)	2				2	ТЕСТ
Змістовий модуль 2 КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ. МЕТОД «ДОЛОНЯ КОМПЕТЕНТ- НОСТЕЙ»	8	4	2		2	ТЕСТ
Тема 2.1 Компетентнісний підхід як шлях до глобальної конкурентноздат- ності фахівця. Шість кластерів компетенцій майбутнього	1	1				
Тема 2.2 Порівняльний аналіз ключових компетентностей для навчання впродовж життя	2	2				
Тема 2.3 Метод «Долоня компетентностей» для професійного самовдоскона- лення, тайм-менеджмент-кон- тролю	1	1				
СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2 РОЗВИТОК ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТ- НОСТІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОСВІТ- НИХ ВИКЛИКІВ	2		2			
ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ «Самоменеджмент – наскільки добре ви справляєтеся із своєю роботою?» (Лотар Зайверт)	2				2	ТЕСТ
Змістовий модуль 3 ЦИКЛ ШУХАРТА-ДЕМІНГА (PDCA, КОЛЕСО ДЕМІНГА) ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ	6	2	2		2	
3.1 Цикл Шухарта-Демінга: сутність, переваги і недоліки	1	1				

3.2 14 принципів програми Демінга як основа професійного вдосконалення сучасного фахівця	1	1				
СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3 Навички і вміння для безперервного професійного розвитку фахівця. «Коло навичок/умінь»	2		2			
ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ «Самооцінка реалізації потреб фахівців у розвитку й саморозвитку»	2				2	ТЕСТ
Змістовий модуль 4 СТИЛІ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ УПРОДОВЖ ЖИТТЯ, ЗАСНОВАНИ НА ЕМПІРИЧНОМУ ДОСВІДІ	6	4	2			
Тема 4.1 Модель емпіричного навчання дорослих Курта Левіна і Девіда Колба: освіта, праця і особистий розвиток	1	1				
Тема 4.2 Періодизація професійного розвитку фахівців: періоди, рівні, індикатори	1	1				
Тема 4.3 Види професійного розвитку: позитивний і деструктивний професіогенез	1	1				
Тема 4.4 Навчальні стилі і методи навчання дорослих в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти	1	1				
СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4 ЧЕК-ЛИСТ РОЗВИТКУ КЛЮЧОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА «НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ»: ІНФОРМАЛЬНА ОСВІТА	2		2			ЧЕК-ЛИСТ
УСЬОГО ГОДИН	30	16	8	-	6	-

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ У ЗНАННЄВОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ВИКЛИКИ, ГЛОБАЛЬНІ І ЛОКАЛЬНІ ЦІЛІ, ТЕНДЕНЦІЇ

Більшості людей подобається рубати дрова тому, що при цьому за дією відразу є результат.

Альберт Ейштейн

1.1. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ У СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ ЯК ВИКЛИК ЙОГО ІНФОРМАЦІЙНИМ ПАРАМЕТРАМ



Суспільство знань (від англ. knowledge society), виробничими ресурсами якого є знання, інтелект, ключові компетентності і ціннісні орієнтири, на сьогодні стало своєрідним викликом його інформаційним параметрам.

Головними виробничими ресурсами **«К-суспільства»** або **«суспільства, заснованого на знаннях»** (англ. knowledge society) стали

знання,
інтелект,
компетентності,
ціннісні орієнтири



У Всесвітній доповіді ЮНЕСКО «До суспільств знань»¹ (2005 р.) зазначено, що сучасна епоха знаменує собою вихід за межі інформаційного суспільства, для якого засадничими є технології.

Суспільство знань вирізняється більш широкими соціальними, етичними й політичними параметрами, джерелом розвитку для якого слугує власне різноманіття й власні здібності, а цінності, практика творчості та інновації відіграють важливу роль, сприяючи процесам співробітництва іншого типу.

¹ Запровадження в документі форми множини «суспільства знань» («Knowledge Societies») підкреслює відсутність якоїсь єдиної моделі, яку можна «поставити під ключ» і яка недостатньо б відображала культурне та мовне різноманіття, що воно тільки може дозволити кожній людині орієнтуватися і знаходити своє місце в нинішніх стрімких змінах». Отже, побудова суспільства містить різні форми знань і культури.

Світ стане змінюватися так швидко, що досвід попереднього покоління не стане підґрунтям для покоління наступного (американський антрополог Маргарет Мід).



Концепція «виклик-відгук» Арнольда Джозефа Тойнбі як зовнішній і зовнішній стимули розвитку цивілізації



Арнольд Джозеф Тойнбі
Arnold J. Toynbee

КОНЦЕПЦІЯ «ВИКЛИК-ВІДГУК»



Видатний англійський історик, філософ і культуролог, один із розробників цивілізаційної теорії **Арнольд Джозеф Тойнбі** (1889–1975) у своїй дванадцятитомній праці «Дослідження історії» обґрунтував **концепцію «виклик-відгук»**.

Відповідно до її провідних положень кожна цивілізація впродовж свого життєвого циклу стикається із фундаментальними проблемами, щоразу отримуючи творчий імпульс, тобто виклик. Такі стимули цивілізації кидає як природне, так і соціальне середовище.

Дослідник виокремлює п'ять типів викликів-стимулів: виклик суворих країн, виклик нових земель, виклик неочікуваних ударів (озброєних інтервенцій зі сторони інших держав, повстань та ін.), виклик тиску («форпостного» існування міст, країн чи народів в умовах постійної загрози ззовні) та утисків (бідність, расова, класова чи релігійна дискримінація). Успішність та адекватність вирішення поставленої перед суспільством задачі, консолідація його членів є *своєрідним відгуком на виклики, що знаменує собою перехід суспільства у більш високий, досконалий стан існування*.

Отже, серія послідовних відповідей на виклики тлумачиться як вияв розвитку цивілізації, прогресивний рух етносу, який її формує, до самовизначеності й самодостатності. Проте відсутність викликів тотожна відсутності стимулів до будь-якого розвитку. На думку А. Тойнбі, найчастіше виклик – це зовнішній стимул розвитку цивілізації, а відгук – внутрішній.

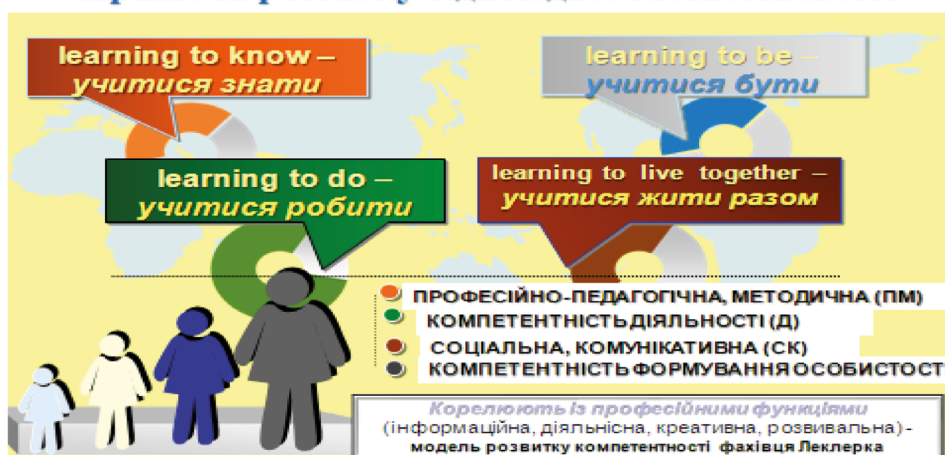
*Які виклики отримав сучасний фахівець у суспільстві знань?
Як видозмінюється його місія, професійні ролі і функції?*



Нова модель розвитку суспільства знань передбачає:

- 1) уміння кожної людини вільно орієнтуватися в потоці інформації;
- 2) розвиток її когнітивних здібностей і критичного розуму, що є не самоціллю, а засобом;
- 3) соціальну інтеграцію та соціальну активність кожного із членів для спільного використання знань як суспільного надбання;
- 4) нові форми солідарності сучасних і майбутніх поколінь, виключаючи практику соціального відчуження. Важливими засобами поширення знань, крім Інтернету й мультимедійних засобів, названо пресу, радіо, телебачення, школу.

ОСВІТА ГРУНТУЄТЬСЯ НА 4 ОСНОВАХ, сприяючи розвитку відповідної компетентності



Проте в документі зазначено, що сучасна система освіти відчуває дефіцит у книгах, шкільних підручниках і гостру нестачу педагогів.

Недостатньо скорочувати інформаційну нерівність, електронно-цифровий розрив, а мінімізувати «когнітивний розрив» або «розрив у знаннях» через надання кожному вільного доступу до знань², їх накопичення, поширення, ціннісне використання впродовж усього життя в офіційних освітніх структурах, професійній діяльності й неформальній освіті³.

Ступені невизначеності як функція часу



Період часу для планування майбутнього постійно скорочується

² Рівність доступу до знань дає змогу уникнути дію так званого «ефекту Матфея» (англ. *Matthew effect*). Термін був уперше запропонований американським соціологом Робертом Мертоном, який дав явищу таку назву за цитатою із «Притчі про таланти» в Євангелії від Матфея. Використовується на позначення феномену нерівномірного розподілу переваг, в якому сторона, яка вже ними володіє, продовжує їх накопичувати й примножувати, тоді як інша, спочатку обмежена, виявляється обділеною ще сильніше і, отже, має менші шанси на подальший успіх. В освіті дорослих поняття позначає розрив у доступі до знань та інформації між сегментами населення із вищим соціально-економічним статусом і вищим рівнем формальної освіти, які схильні до швидшого засвоєння цієї інформації, і сегментами населення з нижчим статусом і менш якісною освітою (за Робертом Кінгом Мертоном). Як приклад дії «ефекту Матфея» у шкільній освіті наводять вплив швидкості засвоєння навички читання на подальший розрив між здібними і невстигаючими учнями.

³ К обществам знания : всемирный доклад ЮНЕСКО. ЮНЕСКО, 2005. 239 с. С. 20, 26.

Навчання впродовж життя є відповіддю на нестабільність у сфері зайнятості і професій, що включає особистісний, культурний, соціальний і професійний розвиток фахівця та передбачає здатність його до адаптації в умовах соціальних та економічних змін і автономії, обмін знаннями та їх поширення у всесвітньому масштабі, перетворення, перерозподіл і нову гармонізацію особистісного та суспільного часу тощо.



Тенденції навчання впродовж життя:

- індивідуальні плани навчання;
- гнучке освітнє середовище;
- створення сприятливих умов для багатодисциплінарності, реакція на місцеві потреби;
- APEL / визнання попереднього навчання: гарантується плавний перехід між періодами навчання і праці;
- визначення результатів навчання замість визначення змісту програм.



На Світовому економічному форумі в Давосі (2015 р.) названо **10 професійних навичок**, які будуть актуальні для сучасного фахівця знаннєвого суспільства в 2020 р., зокрема: комплексне розв'язання проблем, критичне мислення, креативність, управління людьми, координація з іншими, емоційний інтелект, здатність оцінювати ситуацію й приймати рішення, орієнтація на надання послуг іншим, здатність до переговорів, когнітивна гнучкість.

На першому місці, як і в 2015 р., за рівнем затребуваності залишиться *вміння розв'язувати складні завдання* (Complex Problem Solving). Потреба у фахівцях, які володіють такою навичкою, зростає на 52%. Друга за значимістю навичка XXI ст. – *критичне мислення* (у 2015 р. посідала четверту позицію). Через потребу засвоєння великих потоків інформації зростає необхідність навичок її відбору, правильного переосмислення й ціннісного використання.



Сучасна система освіти відчуває дефіцит у книгах, шкільних підручниках та гостру нестачу педагогів
(Всесвітня доповідь ЮНЕСКО «До суспільств знань»)

Табл. 1. Топ-10 здібностей XXI століття (за версією Світового економічного форуму-2015)

У 2015 р.	У 2020 р.
1. Комплексне розв'язання проблем	1. Комплексне розв'язання проблем
2. Координація з іншими	2. Критичне мислення
3. Управління людьми	3. Креативність
4. Критичне мислення	4. Управління людьми
5. Здатність до переговорів	5. Координація з іншими
6. Контроль якості	6. Емоційний інтелект
6. Орієнтація на надання послуг іншим	7. Здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення
8. Здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення	8. Орієнтація на надання послуг іншим
9. Активне слухання	9. Здатність до переговорів
10. Креативність	10. Когнітивна гнучкість



Зазначимо, що тривалий час серед **ключових навичок** – професійні (hard), цифрові (digital), надпрофесійні, наскрізні (soft) – домінували саме професійні (hard skills)⁴. Для їх формування була зорієнтована вся система світової вищої освіти. Проте вчені Гарварду і Стенфорда обґрунтували, що 75–85% професійного успіху залежить саме від soft skills і тільки 25–15% – від hard skills.

Міжнародні експерти пророкують, що 35% ключових затребуваних компетенцій зміниться відповідно до суспільних і освітніх викликів, запитів замовників освітніх послуг і ключових стейкхолдерів.

У звіті Світового банку «Дослідження сфери освіти в Україні до більшої результативності, справедливості та ефективності» (2019) зазначено, що сфера освіти та системи забезпечення освіти наступних поколінь повинні невпинно розвиватись і адаптуватись до ситуації у світі. Недостатньо модернізувати лише когнітивні навички, оскільки важливішими стають так звані «м'які навички» (жодна технологія не замінить собою міжособистісні відносини). Для забезпечення спроможності до адаптації потрібен потужний і збалансований комплекс навичок, для формування якого необхідно переосмислити лінії розмежування між навчальними і технічними дисциплінами.

⁴ Професійні (hard skills – тверді навички) – це універсальні навички, які будуть потрібні фахівцям: управлінські, дослідницькі, лінгвістичні, маркетингові, технічні тощо.

Цифрові (digital & dataskills) включають здатність до пошуку, збирання й опрацювання інформації, критичного та систематичного її використання; вміння користуватись інструментами для переробки, презентації та розуміння комплексної інформації та бути здатними отримати доступ для допомоги в критичному мисленні, творчості та інноваціях; знаходити й користуватись послугами Інтернет-служб.

Надпрофесійні, наскрізні (soft skills – гнучкі навички), що передбачають постановку цілей, лідерство, мотивацію, емоційний інтелект, комунікацію, прийняття рішень, планування, управління конфліктами, критичне мислення, креативність, опірність стресам тощо.

НОВИЙ АКЦЕНТ ОСВІТИ

НАВИЧКИ

ОСВІТА МИНУЛОГО

Теорія
(фокус на запам'ятовування)

Розвиток IQ

Навчання хард скіллз (математика,
історія, фізика, галузеві знання тощо)

Навчання інформатики

Класичні уроки

Викладачі

ОСВІТА МАЙБУТНЬОГО

Теорія + ПРАКТИКА
(фокус на застосування)

Розвиток IQ + EQ

Навчання хард скіллз
+ СОФТ СКІЛЛЗ

Навчання комп'ютерній грамотності
+ ІТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ

Інтегровані уроки
+ ПАСПОРТИ ПРОФЕСІЙ

Викладачі + ТЬЮТЕРИ

Міністерство освіти
і науки України

Міністерство національної освіти



У 2017 р. на всесвітньо відомій виставці інформаційних технологій в освіті BETT-show, яка проводилася в Лондоні та збирила понад 35 тисяч учасників зі 138 країн світу, визначено такі **тренди глобальної освіти**:

1. Створення великих корпорацій освітніх систем. Світові технологічні лідери, а саме Google, Apple, Hitachi, Dell, Smart вкладають величезні кошти в освітянські проекти.
2. Гейміфікація, навчання через гру.
3. Навчання через віртуальну реальність (VR – virtual reality).
4. STEM-проекти (science, technology, engineering, mathematics) та робототехніка.
5. Концепція BYOD (bring your own device – принеси свій пристрій). Це перехідна форма між стаціонарним робочим місцем і новим підходом до організації навчання з метою забезпечити учню максимальний комфорт і продуктивність, надаючи йому можливість навчатися там, тоді й таким чином, як йому зручніше. Це тенденція гуманітарної освіти.
6. Онлайн-управління. Менеджмент у європейських школах здійснюється виключно в електронному вигляді: домашні завдання, лекції і тести, аналітика, контроль успішності.
7. Шкільна свобода. Ніхто не має права втручатися в освітній процес, у зарубіжних школах немає єдиного встановленого плану та звітності для всіх шкіл, кожен учитель сам вирішує, як навчати дітей⁶.

Охарактеризуємо **основні освітні тренди**, що характеризують сучасний ринок праці та суспільство знань (від англ. knowledge society), виробничими ресурсами останнього є знання, інтелект, ключові компетентності і ціннісні орієнтири.

⁶ Круглов В. В. BETT: Сім трендів сучасних технологій навчання. Режим доступу : https://lb.ua/blog/victor_kruglov/357429_bett_sim_trendiv_suchasnih.html (Дата звернення: 02.2023).



ТРЕНДВОТЧИНГ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ



Зміна структури зайнятості. Згідно з прогнозами Європейського центру розвитку професійної освіти, чисельність населення працездатного віку в цілому зростатиме, але при цьому тенденції в різних країнах будуть відрізнятися. У середньостроковій перспективі, загальна зайнятість в період 2020-2025 рр. щорічно зростатиме на 0,5%, а потім цей ріст уповільниться в результаті довгострокових демографічних тенденцій. У таких країнах, як Болгарія, Німеччина, Естонія, Хорватія, Латвія та Литва, кількість зайнятих зменшиться у зв'язку зі старінням населення та міграцією [22]. Упродовж 2020–2021 рр. спостерігається зростання варіативності зайнятості, часткова зайнятість, фрилансінг (вільна віддалена робота без юридичного оформлення зобов'язань), дистанційна робота. За даними сервісу «OLX. Робота» у квітні 2021 року кількість запитів «віддалена робота» зросла на 83% порівняно з лютим того ж року.

Безперервний професійний розвиток фахівців. Навчання впродовж життя є відповіддю на нестабільність у сфері зайнятості і професії, що включає особистісний, культурний, соціальний і професійний розвиток фахівця та передбачає його здатність до адаптації в умовах соціальних та економічних змін і автономії, обмін знаннями та їх поширення. У Законі України «Про освіту» [5] безперервний професійний розвиток визначено як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності (Стаття 18. Освіта дорослих). Однією із ключових компетентностей обґрунтовано навчання впродовж життя. Упровадження у виробництво нового обладнання, його автоматизація, інтенсивне використання програмованих пристроїв вимагає від сучасного фахівця формування нової якості професійної дії, поступового ускладнення виробничих завдань, вироблення власного оригінального професійного стилю, розвитку фахових компетентностей, набуття компетентнісного досвіду за виконання інноваційних ролей і функцій шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Уміння вчитись і перенавчатись є серед топових навичок, що прогнозується експертами на ринку праці до 2030 року.

Автоматизація і роботизація, що є вимогами глобальної конкуренції. За оцінками оксфордських дослідників з Martin School's Programme on the Impacts of Future Technology, протягом найближчих двадцяти років близько 45% існуючих робочих місць у розвинених країнах будуть замінені роботами і комп'ютерними програмами [1]. Фахівці повинні будуть пройти перенавчання, аби стати конкурентоздатними і затребуваними на ринку праці, зайнятися такою працею, яку роботи та машини виконувати не зможуть, зокрема творчої. За даними освітнього проєкту «Атлас професій» [1], до 2030 року зникнуть майже 57 професій, так звані «професії-пенсіонери», як-от: бетоняр, шахтар/гірник, офіціант, машиніст товарного складу, бухгалтер, кошторисник тощо. З'являться і нові професії майбутнього (уже до 2022 року частка нових спеціальностей зростає до 27%): будівництво (спеціаліст з модернізації будівельних технологій, проєктувальник інфраструктури розумного будинку, виконроб-вотчер та ін.), безпека (аудитор комплексної безпеки з промисловості, дистанційний координатор безпеки, спеціаліст з подолання системних екологічних катастроф, проєктувальник особистої безпеки, менеджер неперевності бізнесу та ін.), агросектор (агроінформатик/акрокібернетик, ГМО-агроном, Сіті-фермер, сільськогосподарський еколог та ін.), металургія (супервайзер обладнання, еко-рециклер в металургії, конструктор нових металів, проєктувальник обладнання порошкової металургії та ін.), наземний транспорт (будівельник «розумних доріг», оператор автоматизованих транспортних систем, оператор крос-логістики та ін.).

Мультипотенціал, бекграунд, міждисциплінарність. У сучасній економіці працівники повинні бути в змозі вирішувати складні проблеми в умовах постійної, швидко змінної команди [15]. Використання сучасних інструментів, обладнання і устаткування вимагає від підприємств, установ та організацій та їхніх працівників професійної мобільності⁷ (зокрема розвитку когнітивного, діяльнісного, особистісного, акмеологічного та рефлексійного критеріїв), гнучкості й адаптивності, високого рівня узагальнених професійних знань, що дозволяють виконувати професійну діяльність. Окрім оволодіння цифровими навичками, роботодавці роблять ставку на кросфункціональність персоналу, розвиток їх надпрофесійних, наскрізних навичок. Особливо матимуть попит фахівці, які працюють «на перетині» професій, володіють широким спектром умінь, навичок, інтересів, професійного досвіду, здатні працювати у багатомовних і мультикультурних середовищах, на перетині різних наук, сфер, галузей як своїх постачальників, так і споживачів, володіти мовою міждисциплінарного спілкування, що допомагає працювати разом людям із різних сфер. Проте в «Національному класифікаторі професій» (класифікатор професій ДК 003:2010) та «Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» не враховано нові професії, зокрема, інтегровані, яких потребує ринок праці. Більшість із розроблених і затверджених раніше МОН України освітніх стандартів професійної освіти і досі не відповідають сучасним ринковим вимогам і не можуть використовуватися для якісної підготовки виробничого персоналу.

Soft skills як освітній тренд і необхідний складник розвитку педагога професійної освіти впродовж життя. Дослідження, проведені Гарвардським університетом, Фондом Карнегі та Науково-дослідним центром Стенфорда, прийшли до висновку,

⁷ У традиційному розумінні мобільний (від лат. mobilis – рухливий) – здатний до швидкого пересування; рухливий. Під професійно-педагогічною мобільністю розуміємо здатність фахівця адаптуватися в динамічних соціально-економічних і професійних умовах, успішно віднаходити або переключатися за необхідності на потрібні її форми; розвивати компетентності і набувати компетенції для ефективної, майстерної і випереджувальної діяльності; швидко самоорганізовуватися, адаптуватися й змінюватися відповідно до соціокультурних потреб, компетентно, творчо працювати, приймаючи нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції, уникаючи стереотипізації і шаблону.

що 85% успішності в роботі відбувається завдяки добре розвиненим м'яким та людським навичкам, і лише 15% успіху в роботі – технічним навичкам та знанням (тверді навички) (The Soft Skills Disconnect 2015). Ці статистичні дані були екстрапольовані з дослідження американського фізика, інженера і педагога Чарльза Ріборга Манна «A study of engineering education», опублікованого в 1918 році Фондом Карнегі (A study 1918). За переконанням National Soft Skills Association (NASSA), припущення про те, що м'які навички не ґрунтуються на знаннях і не можуть бути оцінені та навчені, призвели до кризи освіти та навчання, з якою ми стикаємось сьогодні в наших школах та на робочих місцях (National Soft Skills Association 2019).

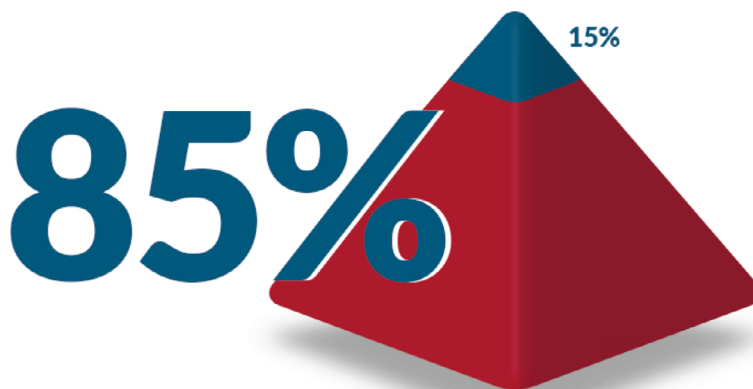
Soft skills (надпрофесійні, гнучкі або м'які навички) визначаємо як комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних, наскрізних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність та не пов'язані з конкретною професійною сферою [19].

Аналіз джерельної бази дослідження дає можливість подати узагальнювальну характеристику **soft skills**:

- набуті соціально-психологічні навички, які фахівець отримує шляхом неформальної та інформальної освіти та використовує для розвитку в професійній галузі;
- не мають сертифікації, важко відстежити, виміряти кількісними показниками, перевірити їх рівень розвитку, наочно продемонструвати;
- за їх розвиток відповідає права півкуля головного мозку, EQ – емоційний інтелект;
- мінливі та ситуативні, що залежать від конкретної спеціальності та підприємства зокрема;
- допомагають фахівцям знаходити оптимальні рішення в широкому спектрі завдань, які не описані в посадових обов'язках;



Research conducted by Harvard University,
the Carnegie Foundation and Stanford Research Center, has all concluded that
85% of job success comes from having well-developed soft skills and people skills,
and only 15% of job success comes from technical skills and knowledge (hard skills).

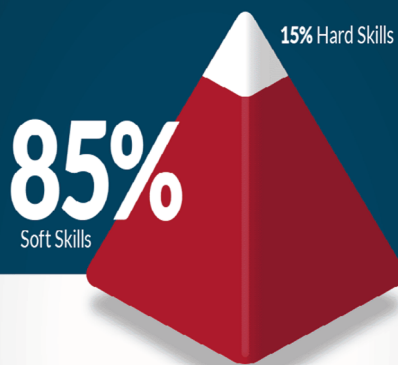


The Soft Skills Disconnect

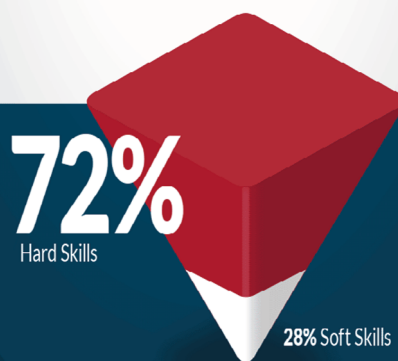
Research conducted by Harvard University, the Carnegie Foundation and Stanford Research Center, has all concluded that

85% of job success comes from having well-developed soft skills and people skills, while only 15% of job success comes from technical skills and knowledge (hard skills).

NEEDS



In 2010 employers spent **\$171.5 billion** on employee training and **27.6%** of those training dollars was on soft skills.¹



ACTUAL DOLLARS SPENT



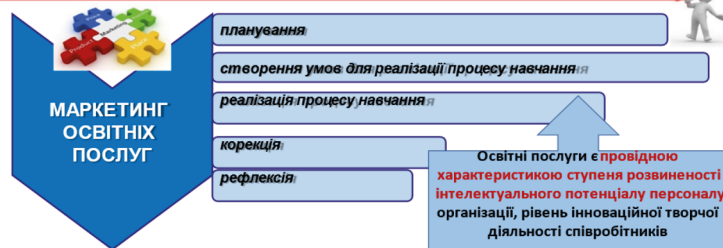
1. Green and McGee, 2011, The state of the industry Report, American Society of Training and Development
Design Copyright © 2015, National Soft Skills Association. All rights reserved throughout the world.

- передбачають постановку цілей, лідерство, мотивацію, емоційний інтелект, комунікацію, прийняття рішень, планування, управління конфліктами, критичне мислення, креативність, опірність стресам;
- особисті якості, які дають можливість ефективно й гармонійно взаємодіяти з іншими людьми, використовувати різні моделі поведінки;
- мають мало спільного із професійним знаннями, але натомість тісно пов'язані з характером людини;
- вбирають соціальні, інтелектуальні, комунікативні, вольові тощо компетенції.

Soft-skills педагога професійної освіти поділяємо на декілька блоків, зокрема комунікативні навички, навички self-менеджмента, або персонального менеджмента, професійна гнучкість та адаптивність, емоційний інтелект, лідерство і командна робота, соціальна згуртованість і соціальна взаємодія.

На сьогодні існує чимало визначень поняття «послуга», «освітня послуга», «послуга у сфері освіти»

Виділяємо два підходи до визначення послуги:
1) дія, що приносить користь, допомогу іншому;
2) продукт (результат) діяльності підприємства, установи, організації



Навчання, що базується на компетентностях. У сучасному швидкому світі потрібно приводити компетентії працівників у відповідність до запитів роботодавців, ураховуючи постійне оновлення функціоналу у професіях, враховуючи, що дорослий учень може одночасно навчатися і працювати [1].

При цьому створюватимуться нові системи оцінки знань, що дозволяють: а) оцінювати як формальні знання, а й самостійність мислення, творчі, комунікативні здібності тощо; б) конструктивно проводити життя людей, даючи зворотний зв'язок; в) відображати все різноманіття діяльності людини (в ідеалі складати якийсь безперервно оновлюваний «паспорт компетенцій», що включає різні активності, в тому числі біофідбек і соцмережі) (Атлас нових професій 2021).

Отже, особливого значення набуває **розроблення механізму відповідності ринку освітніх послуг потребам та викликам ринку праці з урахуванням збалансованості попиту і пропозиції робочої сили; розвиток професійного навчання персоналу на виробництві та навчання безробітних громадян; надання профорієнтаційної допомоги учнівській молоді та іншим категоріям населення** тощо. Це, у свою чергу, передбачає модернізацію змісту і форм, удосконалення сучасних моделей навчання і підвищення кваліфікації фахівців у контексті формування та вдосконалення ключових, інтегрованих, загальнопрофесійних і професійних компетентностей.

У звіті Світового банку «Дослідження сфери освіти в Україні до більшої результативності, справедливості та ефективності» [4] зазначається, що система підготовки кваліфікованих кадрів досі не відповідає потребам фахівців, національної економіки і суспільства. Причина, на нашу думку, криється у відсутності налагодженої схеми партнерських зв'язків між бізнесом, роботодавцями, ринком праці і закладами освіти. Застарілі стандарти української освіти не встигають за технологічним прогресом, інноваціями та щораз більшим попитом у релевантних економічних та соціокультурних викликах фахівцях. У результаті маємо ринок праці, що **характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили**. Тому об'єктивно є потреба в підвищенні якості професійної підготовки кваліфікованих працівників з урахуванням освітніх і суспільних викликів, вимог світового і вітчизняного, зокрема регіонального, ринку праці, ключових стейкхолдерів.

За даними Світового банку «Навички для сучасної України» [23], для української системи освіти характерне повільне впровадження ринково орієнтованих реформ, їй бракує гнучкості, стандартів якості та орієнтації на потреби ринку праці. Зокрема половина робочих місць припадає на низькопродуктивні галузі; кожен п'ятий працівник зайнятий у неформальному секторі; неповна зайнятість набула великих масштабів; рівень неактивності населення старшого віку є одним з найвищих у Європі.

Більшість опитаних роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються в процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майже 70 % опитаних підприємств підтвердили, що випускники закладів загальної середньої, вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % зазначили відсутність типів та рівнів навичок, необхідних роботодавцям. Вища освіта і система професійного навчання не завжди



The National Soft Skills Association (NASSA)
створена для розповсюдження досліджень та передового досвіду з оцінки та викладання м'яких навичок

припущення про те, що м'які навички не ґрунтуються на знаннях і не можуть бути оцінені та навчені, призвели до кризи освіти та навчання

формує і розвиває передові когнітивні (вирішення проблем і комунікабельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) та технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички, потрібні на сучасному ринку праці.

За даними опитування PwC [7], в якому взяли участь 10 029 громадян Китаю, Німеччини, Індії, Сполученого Королівства та США, з яких 8459 осіб не досягли пенсійного віку, 65% вважають, що розвиток технологій підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці в майбутньому, 74 % – що не повинні сподіватися на роботодавця, а самостійно адаптуватися до мінливого попиту на кваліфікаційні навички. Респонденти володіють такими навичками і характеристиками: 86% – пристосовуваність, 85 % – здатність до вирішення проблемних завдань, 81% – уміння спілкуватися з людьми, 76 % – емоційний інтелект, 74 % – креативність і новаторство, 69 % – лідерські якості, 69 % – навички у сфері цифрових технологій, 60 % – навички управління ризиками, 53 % – STEM-навички, 50 % – підприємницькі здібності.

Європейський центр розвитку професійної освіти Cedefop опублікував звіт «**Прогноз навичок: тенденції та виклики до 2030 року**» [22], в якому розглядаються тенденції розвитку робочої сили в Європі, наслідки для конкретних професій, невідповідність кваліфікацій с навичок потребам ринку праці, а також зміни у змісті робочих функціональних обов'язків на період до 2030 року. Для надзвичайно динамічних та конкурентних ринків праці ключовим чинником є інвестування у навички та компетенції громадян.

Cedefop прогнозує скорочення службових обов'язків, пов'язаних із фізичною працею, і ріст інтелектуальних завдань, що призведе до зростання кількості робочих місць у таких сферах як управління, професії, що потребують розумової праці, а також у харчовій та готельній промисловості, сфері роздрібної торгівлі. Таким чином, як передбачає Cedefop, для виконання службових обов'язків у майбутньому будуть затребувані такі компетенції як ділова грамотність, математичні навички (бухгалтерський облік та аналітика), творчість, здатність вирішувати проблеми, збір та оцінка інформації, знання інформаційно-комп'ютерних технологій та навички програмування. Соціальні навички, такі як догляд, продаж, навчання, управління, автономія і робота в команді, також залишаться важливими для багатьох завдань, що стосуються роботи з людьми.



Відповідно до прогнозів Cedefop [22], зростання зайнятості в освітній сфері буде обмеженим, що є прямим результатом заходів жорсткої економії. Незважаючи на те, що в деяких країнах очікується помірне зростання, загалом у педагогічній професії передбачається скорочення робочих місць. Зокрема, кількість вчителів скоротиться більш ніж на 1,5% в Болгарії та Португалії, від 1,5 до 0,5% – Німеччині, Іспанії, Латвії, Литві, Нідерландах, Польщі, Словенії, Словаччині, Великобританії; майже не зміниться (коливання +/-0,5%) – у Данії, Ірландії, Франції, Угорщині, Румунії, Норвегії, Ісландії, на Кіпрі та Мальті» незначно зросте на 0,5-1,5% – у Бельгії, Чехії, Естонії, Греції, Італії, Люксембурзі, Австрії, Фінляндії, Швеції, Швейцарії, Македонії; виросте більш ніж на 1,5% у Хорватії і Туреччині.

Політика у сферах освіти та зайнятості реагуватиме на трансформації на ринку праці. Вони ставлять питання, чи буде навчання дорослих достатнім для забезпечення підвищення кваліфікації та перекваліфікації робочої сили у цифрову еру; яким чином можна захистити зайнятість у секторах з найбільшим поширенням технологій. Cedefop закликає політиків, які приймають рішення щодо освітньої політики, тісно співпрацювати з соціальними партнерами з метою забезпечення того, щоб працівники володіли належними навичками для своєї роботи, та з метою уникнення невідповідності кваліфікацій.

Дефіцит необхідних навичок працівників менше відчувається в галузях відновлюваної енергетики й агропромисловості [23]. Про невідповідність навичок, якими володіють

працівники фірми, та навичками, які потрібними фірмам для досягнення їхніх бізнес-цілей, повідомляє щонайменше одна фірма із п'яти опитаних. Результати вивчення потреб фірм, які повідомили про істотну невідповідність навичок своїх працівників, розподілились за галузями, (%): агровиробництво (Дніпропетровська, Одеська, Миколаївська) – 48 %, агропереробка (м. Київ, Київська, Дніпропетровська, Харківська області) – 45 %, відновлювальна енергетика (м. Київ, Львівська, Черкаська обл.) – 29 %, інформаційні технології – 21 % (м. Київ, Харківська, Дніпропетровська обл.).

За результатами дослідницької ініціативи SABER (Системний підхід до покращення освітніх результатів) Світового банку, система розвитку робочої сили в Україні характеризується **яскраво вираженими структурними проблемами і низькими показниками ефективності порівняно з міжнародними стандартами**. Професійна освіта потребує реформування трьох комплексних компонентів, зокрема вдосконалення стратегічної основи, системного нагляду і надання послуг [23]. Оцінювання саме цих компонентів за шкалою від одного (обмежений рівень розвитку та організації) до чотирьох балів (система розвитку робочої сили прогресивна, встановлює світові стандарти світової практики) показало, що українська система розвитку робочої сили оцінюється на рівні між двома і трьома балами, тобто *система, що перебуває на початкових етапах розвитку, однак має певні усталені характеристики*. Більшість опитаних роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються в процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майже 70 % опитаних підприємств підтвердили, що випускники закладів загальної середньої, вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % зазначили відсутність типів і рівнів навичок, необхідних роботодавцям. Вища освіта і система професійного навчання не завжди формує і розвиває передові когнітивні (вирішення проблем і комунікабельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) і технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички, потрібні на сучасному ринку праці.

У Звіті міжнародної практики PwC «Люди та Організації» спільно з Інститутом науки і цивілізації Джеймса Мартіна при Школі бізнесу ім. Саїда Оксфордського університету [7] оприлюднено результати опитування 10 000 респондентів із 138 країн світу. Авторами обґрунтовано чотири різні моделі розвитку робочого середовища, або чотири світи, до 2030 року. *Жовтий світ*, за якого людина є головною цінністю суспільства, визначає імперативом справедливе соціальне забезпечення. Праця розглядається як соціально наповнена функція індивідів, спрямована на досягнення суспільного блага. Соціально орієнтоване підприємництво і ремісники стають центром ринку, що бурхливо розвивається, де панують сильні етичні і моральні принципи. З'являються нові гільдії виробників і професійні спільноти з метою захисту, підтримки та об'єднання незалежних працівників, допомоги в професійному розвитку, освітній підготовці, наданні консультаційних та інших послуг.

Червоний світ передбачає динамічний ринок вузькоспеціалізованих фахівців і підприємців, що конкурують за увагу споживача, необмежений доступ до інформації за допомогою цифрових технологій, які з'єднують співробітника з роботодавцем, кваліфікації – із попитом, капітал – з інноватором, а споживача – з постачальником. Кар'єра будується завдяки гнучкості і швидкості реакції, сукупності наявних навичок, досвіду і контактів, а не відповідно до вимог роботодавця або компанії. Дуже цінується співробітник із кваліфікаційними навичками, вузькою спеціалізацією. На ринку праці переважають організації з невеликою кількістю співробітників.

Синій світ пов'язаний із домінуванням великих корпорацій, при цьому ринок робочої сили обмежений. На чільному місці – вибір споживача. Кар'єра в корпорації визначає матеріальне становище і соціальний статус. З'являється нова елітна каста співробітників із суперздібностями, людські можливості розширюються в результаті використання різних технік фізичного і медикаментозного впливу за допомогою всіляких препаратів і обладнання. Компанії беруть на себе функції держави – від освіти дітей і турботи про літніх людей до охорони здоров'я.

Зелене робоче середовище пов'язане з корпоративною турботою і корпоративною відповідальністю. Компанії як відкриті структури дбають про розвиток співробітників і підтримку локальних громад, дотримуються етичних та екологічних стандартів. Суспільна свідомість отримує потужний імпульс для розвитку. Працівники і споживачі демонструють лояльність тим організаціям, які дотримуються високих моральних стандартів поведінки. Питання соціальної відповідальності та довіри домінують поряд із демографічними, кліматичними та екологічними питаннями, стаючи основними рушійними силами бізнесу. Співробітники працюють в дружній, майже сімейній обстановці, за гнучким графіком і задіяні в соціально значущих проектах, поділяють цінності роботодавців не тільки на робочих місцях, а й поза роботою, через систему «корпоративних зобов'язань».

За даними опитування PwC, в якому взяли участь 10 029 громадян Китаю, Німеччини, Індії, Сполученого Королівства та США, з яких 8459 осіб не досягли пенсійного віку [7], 65% вважають, що розвиток технологій підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці в майбутньому, 74 % – що не повинні сподіватися на роботодавця, а самостійно адаптуватися до мінливого попиту на кваліфікаційні навички. Володіють навичками і характеристиками: 86% – пристосовуваність, 85 % – здатність до вирішення проблемних завдань, 81% – уміння спілкуватися з людьми, 76 % – емоційний інтелект, 74 % – креативність і новаторство, 69 % – лідерські якості, 69 % – навички у сфері цифрових технологій, 60 % – навички управління ризиками, 53 % – STEM-навички, 50 % – підприємницькі здібності.

Британська платформа інтернет-навчання **SkillsYouNeed**

грунтовний розподіл та ресурси для розвитку **восьми необхідних для життя і кар'єри навичок**

- 1) особисті навички (ix 119)**, зокрема тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями, організацію харчування та ін.;
- 2) міжособистісні, тобто життєві навички, які використовуємо щодня для спілкування та взаємодії з іншими людьми (107)**, зокрема комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент та ін.;
- 3) лідерські навички, що особливо затребовані роботодавцями (81)**, зокрема стилі лідерства, етичне лідерство, управління проектами та ін.;
- 4) Learning Skills (64)**, зокрема наставництво, 'growth mindset', коучинг, Management and Organisational Skills, встановлення контактів з людьми
- 5) презентаційні навички (23)**: презентації в інтерв'ю, навички міжособистісного спілкування, проведення прес-конференцій, виступів

Онлайн-тезаурус DISCO, або Європейський словник навичок і компетентностей [16], на сьогодні охоплює понад 104 000 термінів і приблизно 36000 прикладних фраз для класифікації, опису та перекладу навичок та компетентностей в контексті Європейської кваліфікаційної рамки (Рекомендація EQF 2008). Користувачам можна створювати, порівнювати, перекладати одинадцятьма європейськими мовами профілі компетентностей та описи результатів навчання, вимоги до вмінь і навичок у таких програмах, як особисте резюме, електронне портфоліо, оголошення про роботу. В онлайн-тезаурусі «навичка» тлумачиться як уміння застосовувати знання та використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем. В онлайн-тезаурусі навички описуються як *когнітивні*, пов'язані з використанням логіки, інтуїції та творчого мислення, або *практичні*, пов'язані із використанням методів, матеріалів, інструментів. В ресурсі звернено увагу на такі типи навичок: *особисті* (особисті якості, ставлення та здібності, наприклад, мотивація, лідерство, ініціативність, гнучкість, адаптованість), *основні* (загальні навички, ключові навички та ті навички, необхідні для успіху на ринку праці, наприклад, спілкування, вирішення проблем, робота в команді, основні навички ІТ тощо), *професійні* (спеціалізовані знання, що стосуються певної професії чи професійної групи).

Подасться інформація про професію, завдання та обов'язки, необхідні професійні, соціальні, ключові навички та компетенції.

Онлайн-тезаурус DISCO, або Європейський словник навичок і компетентностей

- охоплює понад 104 000 термінів і приблизно 36000 прикладних фраз для класифікації, опису та перекладу навичок та компетентностей в контексті Європейської кваліфікаційної рамки (Рекомендація EQF 2008)
- Користувачам можна створювати, порівнювати, перекладати одинадцятьма європейськими мовами профілі компетентностей та описи результатів навчання, вимоги до вмінь і навичок у таких програмах, як особисте резюме, електронне портфоліо, оголошення про роботу

Онлайн-тезаурус DISCO подає інформацію про ту чи іншу професію, завдання та обов'язки, необхідні професійні, соціальні, ключові навички і компетенції. Наприклад, спеціальні знання та вміння в галузі «освіта» уміщують загальні знання з освіти і професійної підготовки (визначення компетенцій, досвід викладацької роботи, коучинг, наставництво, педагогічна консультація тощо), медіаосвіти (дистанційне навчання, електронне навчання, зокрема веб-навчання і комп'ютеризоване навчання, ЗМІ дидактика, навчання за допомогою комп'ютера), професійної освіти (професійна освіта і підготовка (неперервна професійна освіта, початкова професійна освіта і навчання, професійна підготовка), самостійного навчання, ситуативного навчання.



Видозмінюється соціальна й професійна місія фахівця в контексті європейського професіоналізму із збереженням кращих ментальних українських характеристик. Для сучасного фахівця важливо оволодіти **навичками управління знаннями**, тобто **навичками отримання знань, їх створення, організації і ціннісного використання**. На сьогодні компетентна дія без компетентного знання неможлива.

Освіта перетворюється на безперервну систему підготовки когнітивних працівників (англ. *knowledge workers*), які працюють зі знаннями та інформаційними потоками і вміють ціннісно їх використовувати для якісного виконання нових професійних ролей і функцій.

Диджиталізація – це цифрове оновлення, тобто інтеграція цифрових технологій в усі види діяльності

Суспільство знань бачить фахівця компетентним, умотивованим, кваліфікованим, який має академічну свободу й розвивається професійно впродовж життя, самостійно й творчо здобуває інформацію, організовує дитиноцентрований освітній процес із максимальним наближенням навчання і виховання конкретної дитини до її сенситивних періодів розвитку, сутності, здібностей, можливостей, потреб, запитів, настанов і життєвих планів.

НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ УСЬОГО ЖИТТЯ

будь-яке цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі з метою вдосконалення знань, умінь і компетенцій, необхідних для особистісного й соціального розвитку чи/або працевлаштування



Функція педагога полягає в його вмінні організувати компетентнісне навчання (не знання заради знань, а вміння їх застосовувати в реальному житті, не що ти знаєш – а як ти цим умієш користуватися), забезпечити внутрішньопродметну й міжпредметну інтегрованість змісту на основі ключових компетентностей тощо.

Професійний розвиток фахівця передбачає його безперервний саморозвиток і самореалізацію як актуальних соціально-культурних пріоритетів і смислів.



У Законі України «Про освіту» **безперервний професійний розвиток визначено як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти**, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності (Стаття 18. Освіта дорослих).

Однією із ключових компетентностей обґрунтовано *навчання впродовж життя*.



Уперше термін «безперервна освіта» уживається в 1968 році в матеріалах генеральної конференції ЮНЕСКО.

Безперервна освіта:

- системно організований процес освіти протягом трудового життя людини (нормативні розпорядження, нові професійні вимоги, ринок праці);

БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА:

«продовжена» (continuing) – в Англії

«поновлена» (remedial) – у Швеції

«довічна освіта» (lifelong education) – у США

в Україні – безперервна, перманентна, подальша, освіта дорослих, освіта впродовжиття

- цілеспрямований процес оволодіння людиною професійними й іншими знаннями, що дозволяють залишатися творчо активним протягом усього життя;
- безперервний глобальний процес накопичення, збереження і приросту людьми буденних і наукових знань протягом історії людства.

Із початку нашої ери перше подвоєння знань у суспільстві відбулося до 1750 року. Друге подвоєння – до початку ХХ століття, третє – до 1950 року. Із цього моменту

обсяг знань у людства подвоювався кожні 10 років, із 1970 року – кожні 5 років, а з 1997 року – щорічно. Вважають, що обсяг знань у світі до початку ХХІ століття збільшився більше, ніж у 250 тис. разів (А.Д. Єляков).



ШВИДКА ЗМІНА

- ХХІ століття характеризується «кризою», або «перерозпадом компетентностей», тобто прискореним процесом знецінювання та застарівання знань, умінь і компетенцій фахівців: із середини ХХ століття знання у педагогів застарівають навпіл через 4–5 років і знецінюються на

97% у процесі виробничої діяльності випускника університету;

- у 2029 році 80 % технологій будуть молодшими на 10 років, тобто нам сьогодні про них нічого не відомо;
- у 2019 році у світі близько 80 % працездатного населення буде понад 10 років;
- спостерігається розрив у навичках сучасних фахівців: багато нових технологій і багато застарілої інформації.

Резюме: під час професійних змін треба управляти двома складниками: змістом (те, що потрібно фахівцеві змінити) і процесом (спосіб, як плануються і здійснюються зміни, і технологічними, адміністративними, соціальними і психологічними складниками процесу)



У звіті Світового банку «Дослідження сфери освіти в Україні до більшої результативності, справедливості та ефективності» (2019) визначено **п'ять пріоритетних напрямів подальшого реформування**, спрямованого на усунення системних дисбалансів, зміцнення програми реформ і скерування системи на шлях довгострокової конкурентоспроможності, новаторства.

Серед пріоритетних напрямів реформування сфери освіти в Україні виокремлено такі:

Рисунок 0.8. Пріоритетні напрямки підвищення результативності, справедливості та ефективності на шляху реформування



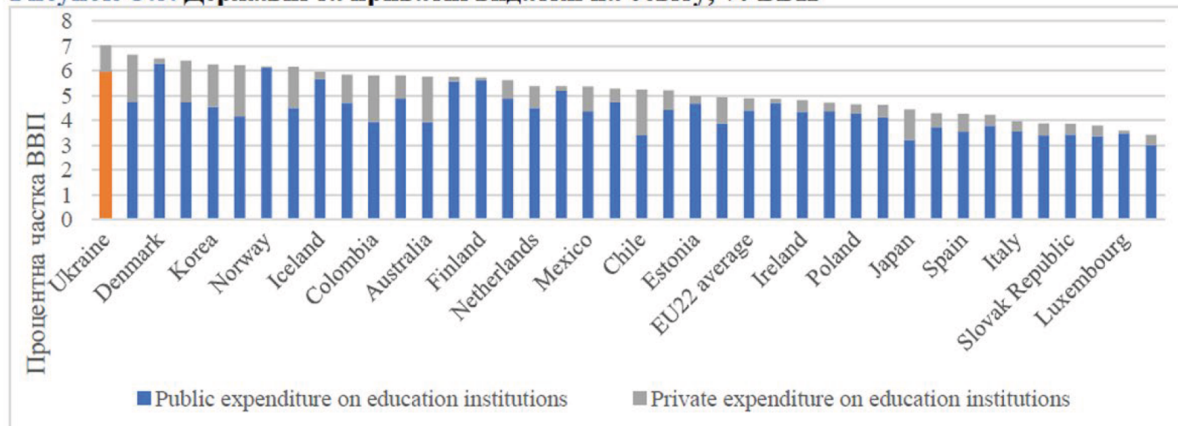
1. Поширити бачення концепції «Нової української школи», засноване на компетенціях і орієнтоване на учнів, на весь сектор – особливо на систему вищої освіти.

2. Зміцнювати інституційний потенціал і структури урядування, зокрема:
 а) спроможність із децентралізації управління та надання освітніх послуг на регіональному, місцевому та шкільному рівнях; б) внутрішню спроможність у сфері врядування у ЗВО, приймати рішення на демократичних засадах, розробляти стратегічні плани та здійснювати управління, спрямоване на підвищення якості викладання та навчання, зміцнювати спроможність та авторитету наглядових рад вишів; в) системи акредитації та забезпечення якості шляхом зміцнення спроможності новоутвореного Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО) та окремих ЗВО.

3. Скерувати потоки ресурсів на зміцнення ефективності і життєздатності⁸. Для зміцнення адресності розподілу ресурсів треба віддати перевагу таким напрямкам діяльності:
 а) реформуванню моделі державного фінансування у сфері вищої освіти; б) створенню фінансових стимулів до підвищення ефективності та в) урахуванню у формулі фінансування середніх шкіл і в програмі опорних шкіл потреби в консолідації шкільної мережі.

⁸ Україна витрачає на освіту більше, ніж країни ЄС 6% ВВП України йдуть на освіту. Таким чином, рівень видатків на освіту в Україні належить до найвищих у світі. При цьому в Україні працює мережа вишів, до якої входять 327 університетів, академій та інститутів, з яких 231 – це державні заклади. Отже, на 1 млн населення припадає близько 7 закладів вищої освіти, з них близько 5 державних. У порівнянні з країнами Європи це досить великий державний сектор вищої освіти.

Рисунок О.5. Державні та приватні видатки на освіту, % ВВП



Джерело: World Bank (2018с).

Примітка: Дані по Україні за 2017 рік; дані по країнах-членах ОЕСР і країнах-партнерах за 2014 рік. Видатки на освіту включають у себе видатки на освіту від дошкільної до вищої, включаючи видатки, не віднесені до конкретного рівня. Дані охоплюють більшість країн-членів ОЕСР і країн-партнерів, а також держави-члени ЄС.

4. Узгодити індивідуальні стимули та спроможності із цілями навчання. У перспективі Україна має звернути увагу на такі пріоритетні напрями вдосконалення стимулів: реформувати кар'єрні траєкторії учителів у школах і викладачів у вишах, гармонізувати ЗНО із концепцією «Нової української школи» та баченням системи вищої освіти, а також запровадити потужніші інструменти заохочення академічної доброчесності та протидії корупції.

5. Забезпечити результативний зворотній зв'язок та інформування про системні результати шляхом зміцнення систем оцінювання учнів у сфері базової освіти, розроблення програми надання послуг консультування та орієнтації, удосконалення систем збирання даних та моніторингу показників у сфері вищої освіти.

Таке соціальне замовлення **актуалізує необхідність підготовки** фахівців, які відповідають викликам суспільства знань, здатні до безперервного інтелектуального, культурного і духовного розвитку впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, орієнтовані на збереження, примноження та передачу гуманістичних суспільних цінностей, засвоєння нових професійних ролей і функцій, адаптовані до умов стрімкозмінного суспільства.

1.2. ТРИ СТАНИ ПРОФЕСІЙНИХ ЗМІН: ПОТОЧНИЙ, ПЕРЕХІДНИЙ, МАЙБУТНІЙ. ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНІ, ДІЯЛЬНІСНІ І СОЦІОКУЛЬТУРНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ

Людина може витримати яке завгодно «щось»,
якщо має достатньо вагоме «навіщо».

Фрідріх Ніцше



Професійні зміни можна представити у вигляді трьох станів змін: *поточний стан* (Як і чому це відбувається сьогодні?), *перехідний* (Як перейти від наявного стану до майбутнього?) і *майбутній* (Як це відбуватиметься завтра?).

ПРОФЕСІЙНІ ЗМІНИ МОЖНА ПРЕДСТАВИТИ У ВИГЛЯДІ ТРЬОХ СТАНІВ ЗМІН



Убачаємо **три глобальні педагогічні цілі безперервного професійного розвитку сучасного фахівця:**

- *гносеологічна* – формування гармонійної особистості через освіту як цілісну систему;
- *праксеологічна* – формування фахівця через навчання впродовж усього життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти;
- *аксіологічна* – формування духовно-моральної патріотичної особистості.





Ідеться про цілісний триєдиний розвиток фахівця:

- 1) гармонійної особистості як суб'єкта суспільно-особистісних цінностей;
- 2) громадянина і патріота;
- 3) компетентного фахівця як суб'єкта власної професійно-педагогічної діяльності



Ці перетворення стосуються складників професійного розвитку в їх цілісності і взаємозумовленості, зокрема 1) індивідуально-особистісні, 2) діяльнісні; 3) соціокультурні. Розглянемо їх більш детально.



1. Індивідуально-особистісні перетворення, що передбачають:

- розширення ціннісно-сислового простору особистості, розвиток її професійно-педагогічних ціннісних орієнтацій, як-от: *загальнопедагогічних орієнтацій*, спрямованих на суспільно-соціальні цінності педагогічної професії; *особистісно-розвивальних*, що сприяють розвитку особистості, її самореалізації впродовж життя; *предметно-діяльнісних*, зорієнтованих на професійну діяльність, саморозвиток, самоосвіту, самореалізацію; *професійно-прагматичних*, пов'язаних із особливостями педагогічної професії;
- примноження і розкриття особистісного потенціалу, професійно важливих та особистісних якостей фахівця, зокрема *мотиваційних* (потреба в самореалізації, сенситивність до новизни, творча позиція, самостійність та ін.), *емоційно-естетичних* (емпатійна культура (співпереживання, співчуття, співдія та ін.), емоційний досвід, мобільність емоційної сфери, емоційна пам'ять, естетичне почуття і прагнення до краси, толерантність, педагогічний такт, гнучкість, терпимість та ін.), *інтелектуальних* (педагогічна інтуїція, творча уява і фантазія, творче бачення нового, дивергентне мислення, здатність до інноваційних перетворень, антиципація та ін.), *екзистенціональних* (наявність акмеологічної позитивно-гармонійної «Я-концепції»);
- розвиток педагогічних здібностей як «індивідуальних психічних властивостей особистості» (А. Деркач, А. Ісаєв, І. Зимня, Н. Кузьміна, К. Платонов), що стають «системними якостями діяльності» (К. Платонов);
- актуалізацію мотивів професійних досягнень, зміну системи потреб, професійне й моральне збагачення (підвищення відповідальності, почуття обов'язку, відхід від неадекватних особистісних настанов і стандартів, максимальна мобілізація потенційних ресурсів, адаптивність, соціальна рухливість, здатність до творчості, професійного ризику, підприємливість, лідерство, партнерство, організація мережевої взаємодії та ін.);
- розвиток професійної суб'єктності фахівця, яку пов'язуємо із ступенем його активності в професійно-педагогічній діяльності, прагненням до самореалізації потенційних ресурсів, продуктивним перетворенням світу і себе, творчістю, ініціативою, готовністю до саморозвитку, узгодженістю зовнішнього (умов, вимог) і внутрішнього (можливостей, потреб, ресурсів) чинників. У структурно-динамічному плані у професійній суб'єктності представлено: а) суб'єктний потенціал у вигляді професійного досвіду і сукупності суб'єктних якостей, зокрема рефлексійності, активності, креативності тощо; б) професійні суб'єктні позиції, які виражають ціннісне ставлення і принципівий характер діяльності; в) власне суб'єктну активність, що забезпечує відповідність процесуального і результативного аспектів професійної діяльності високим стандартам⁹. Ця внутрішньо детермінована властивість особистості дає можливість здійснювати цілепокладання в професійній діяльності, успішно розв'язувати освітні завдання, добирати й мобільно оперувати новими, більш ефективними способами їх виконання тощо;
- формування й удосконалення акмеологічної позитивно-гармонійної «Я-концепції», яка передбачає актуалізацію власних педагогічних здібностей, якостей і можливостей, поведінкових моделей, ціннісних настанов, адекватне виділення себе із соціального і професійного середовища, усвідомлення власної специфіки і моделювання на цій основі індивідуально-особистісної траєкторії професійного розвитку, оволодіння системою засобів, механізмів

⁹ Сидоренко В.В. Формальна і неформальна освіта як форми неперервного акмепрофесіогенезу педагога Нової української школи. Інновації в освіті і педагогічна майстерність учителя-словесника : зб. матеріалів Усеукр. наук.-практ. конф. (25 жовтня 2017 р., м. Суми). Електронний ресурс. Режим доступу : <http://sspu.sumy.ua> (Дата звернення: 20.03.2018)

саморегуляції (включає «Я-образ» (адекватне виділення себе із професійного середовища, усвідомлення власної специфіки), «Я-учинок» (безперервний професійний розвиток), «Я-ставлення» (домінування внутрішнього контролю, самооцінка педагогічних здібностей, якостей, саморефлексія), «Я-настанови» (цілепокладання, самонастанови на інноваційність, творчий пошук); підвищення психологічної готовності до професійної діяльності в умовах змін;

- формування акме-мотивації, що включає планування випереджувальних професійних цілей, найближчих і подальших перспектив, динамічний розвиток діяльнісної нормативної регуляції, спрямованість на найвищі професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення, стала потреба у творчій самоактуалізації, мотивація на саморозвиток упродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти та ін.;
- розвиток професійно-педагогічної мобільності (ППМ)¹⁰ як здатності фахівця адаптуватися в динамічних соціально-економічних і професійних умовах, успішно віднаходити або переключатися за необхідності на потрібні її форми; розвивати компетентності й набувати компетенції, необхідні для ефективної, майстерної і випереджувальної діяльності; швидко й ефективно самоорганізовуватися, адаптуватися й змінюватися відповідно до соціокультурних потреб; компетентно і творчо працювати, ухвалюючи нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції, уникаючи стереотипізації і шаблону.



2. Діяльнісні перетворення включають розширення системи професійних умінь і навичок, розвиток ключових компетентностей, удосконалення індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності; компетентну активність фахівця як постійну включеність у процес ухвалення рішень, педагогічне передбачення, здатність цілеспрямовано нестандартно перетворювати педагогічні ситуації, проявляти професійну ініціативу щодо способів виконання професійних завдань на новому якісному рівні тощо.

Долаючи розбіжності при виконанні професійних завдань, ліквідуючи помилки й недоліки, усуваючи стихійність, хаотичність і непослідовність дій, фахівець поступово вибудовує власну структуру проблематизації професійної діяльності на більш високому рівні. Джерелом розвитку продуктивності педагогічних дій вважаємо взаємодію з професійним досвідом (правильність його сприйняття, опис і трансляція всіх видів, рефлексія – позитивна й негативна евристика, переведення суб'єктного досвіду в контекст педагогічної культури), також формування адекватного ставлення до власного й чужого досвіду відповідно до прийнятих професійних норм для підвищення якості й результативності професійної діяльності.

¹⁰ В умовах швидкозмінних інформаційних потоків *професійна мобільність* виступає важливим складником професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості сучасного фахівця. Рівень професійно-педагогічної мобільності визначає його адаптованість, затребуваність, конкурентоздатність на ринку освітніх послуг. У психології мобільність витлумачується як рухливість, здатність індивіда до руху через пізнання та професійну сферу; у соціології – найважливіший аспект соціалізації людини, постійну потребу в новій інформації, реакцію на різноманітність стимулів, готовність до зміни місця роботи або проживання, належність до соціальної групи; в акмеології – внутрішнє самовдосконалення особистості, засноване на стабільних цінностях і потребі в саморозвитку. Розрізняють такі види мобільності: **соціальна** (процес переміщення індивідів між функціонально та ієрархічно організованими елементами соціальної структури); **академічна** (інтеграційний процес у сфері освіти, що надає можливість студентам, аспірантам, викладачам брати участь в різноманітних освітніх програмах, «переміщення» з одного закладу до іншого з метою обміну досвідом, отримання додаткових можливостей поглиблення своїх знань, умінь, накопичення кредитів тощо); **професійна** (здатність і готовність особистості швидко й успішно оволодівати новою технікою і технологією, недостатніми знаннями і вміннями, що забезпечують ефективність нової діяльності); **кар'єрна** (швидкість проходження фахівцем кар'єрних щаблів); віртуальна (можливість фахівця навчатися, викладати та займатися науковими дослідженнями в іншому закладі освіти засобами інформаційно-комунікаційних (дистанційних і телекомунікаційних) технологій (дистанційна освіта, електронне навчання, професійна інтернет-комунікація).



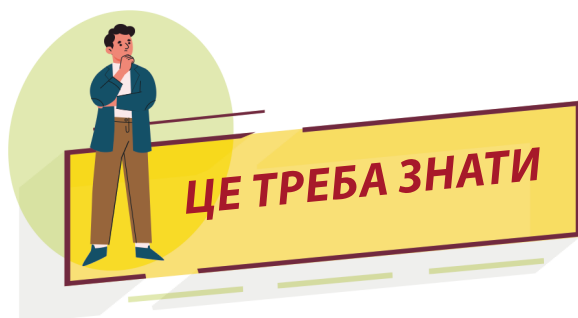
3. Соціокультурні перетворення включають оволодіння фахівцем суспільним досвідом, набуття ним самостійності й автономності, формування професійних завдань і цілей відповідно до суспільно затребуваних вимог, суспільних і освітніх викликів, замовників освітніх послуг.

Безперервний професійний розвиток фахівця відбувається впродовж усієї його активної творчої життєдіяльності, загального всебічно-гармонійного розвитку та позначає процес *формування нової якості професійної дії, поступового ускладнення виробничих завдань, вироблення власного оригінального професійного стилю, розвитку ключових компетентностей, набуття компетентнісного досвіду* за виконання інноваційних ролей і функцій в єдності психолого-педагогічної, методичної, технологічної, науково-дослідницької, інформаційно-комунікаційної тощо підготовки шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

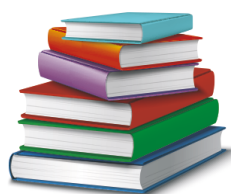
1.3. ФОРМАЛЬНА, НЕФОРМАЛЬНА ТА ІНФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ФОРМИ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ

*Формальна освіта допоможе вам вижити.
Самоосвіта приведе вас до успіху.*

Джим Рон



Професійний розвиток фахівців упродовж життя відбувається в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти.



Формальна освіта (від англ. formal education) – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартів освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

Це освіта інституціолізована, цілеспрямована, спланована за участю державних та визначених приватних організацій і в цілому становить формальну освітню систему країни з надання освітніх програм і відповідних кваліфікацій, визнаних державою.

Формальна освіта – державна система підвищення кваліфікації фахівців, що має затверджені освітні (освітньо-професійні та освітньо-наукові) програми і терміни навчання. Вона відбувається, зазвичай, у спеціально створених умовах (закладах) та контролюється державою. Навчальні заклади цієї системи надають «освітні кваліфікації» – посвідчення, атестати, сертифікати, дипломи, що засвідчують здобуття певного рівня знань, умінь, навичок, розвиток компетентностей, підтверджене оцінкою, що присуджується за загальноприйнятими критеріями.

Післядипломна освіта є складником системи безперервної освіти в Україні, формою освіти дорослих, виходячи з їхніх індивідуальних потреб і запитів у здобутті певних знань, формуванні навичок і вмінь, особистісному і професійному розвитку впродовж життя.

Формальна післядипломна освіта включає:

- **спеціалізацію** – профільну спеціалізовану підготовку фахівця з метою набуття ним здатності виконувати окремі завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності;

- **підвищення кваліфікації** – складник формальної професійної освіти, організована форма навчання дорослих, головною метою якої є приведення фахової та посадово-функціональної компетентності фахівців у відповідність до потреб та вимог суспільства, держави, ринку праці, а також задоволення особистісних освітніх запитів працівника, зумовлює його конкурентоздатність у професійній сфері;

- **стажування** – набуття фахівцем досвіду виконання професійних завдань, обов'язків і функцій певної професійної діяльності або галузі знань;

- **здобуття іншої спеціальності** на основі здобутого раніше освітнього рівня і практичного досвіду.

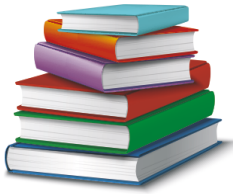
Підвищення кваліфікації фахівців здійснюється на базі закладів післядипломної освіти шляхом виконання фахівцем освітньо-професійних програм, різноманітних ліцензованих, сертифікаційних навчальних або навчально-дослідницьких програм, участі в спільних проектах, тренінгах, стажування, перепідготовки тощо впродовж усього міжкурсового періоду.



НАВЧАЙСЯ В БУДЬ-ЯКОМУ ВІЦІ

Навчання впродовж життя – це будь-яке цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі з метою вдосконалення знань, умінь і компетенцій, необхідних для особистісного й соціального розвитку чи/або працевлаштування





Неформальна освіта (від англ. non-formal education) – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій¹¹ (Закон України «Про освіту»).

Це освіта інституціалізована, цілеспрямована й спланована закладом післядипломної освіти без надання освітніх програм і кваліфікацій, і є додатковою, альтернативною та/або доповнювальною до формальної освіти в процесі освіти впродовж життя. Слугує забезпеченню права осіб будь-якого віку на доступ до освіти, але не передбачає обов'язкової безперервної структурованої послідовності у здобутті освіти й може бути короткотерміною, невеликої або великої інтенсивності, зокрема у формі короткотермінових курсів, семінарів, практичних занять тощо. Неформальна освіта не має вікових, професійних чи інтелектуальних обмежень щодо учасників, нерідко не обмежується часовими межами.



Неформальна освіта фахівців є **варіативною формою освіти впродовж життя**, здійснюється в контексті навчально-просвітницьких ініціатив, що набули поширення в усіх регіонах України та поза її межами, і спрямовується на розвиток додаткових умінь і навичок, набуття компетенцій¹². Неформальна освіта здійснюється в просвітницьких центрах, університетах, клубах, будинках культури, музеях, бібліотеках, студіях, школах, майстернях ремесел, комп'ютерних та мовних курсах, гуртках за інтересами та ін.

До сфери неформальної освіти належать індивідуальні заняття під керівництвом андрагогів, коучів, репетиторів, тренінги й короткотермінові курси, що переслідують практичні короткострокові цілі. Заклади чи організації, що займаються неформальною освітою, зазвичай не присуджують кваліфікацій і не проводять формального оцінювання навчальних досягнень учасників. Формальні кваліфікації можуть бути отримані фахівцем шляхом освоєння певної сукупності окремих програм неформальної освіти й відповідного визнання уповноваженим органом розвинутих компетентностей.



Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям (Закон України «Про освіту»).

Це здобуття фахівцем необхідних знань, умінь, навичок у формі життєвого досвіду. Інформальна освіта реалізується за рахунок власної активності фахівця в культурно-освітньому середовищі, при цьому фахівець перетворює освітні потенціали суспільства в дієві чинники власного розвитку.

¹¹ Поняття «неформальна освіта» увійшло в обіг наприкінці 60-х років. У 1967 р. під час міжнародної конференції, що відбувалась у Вільямсбурзі (США), постало питання про світову освітню кризу через проблеми із застарілими навчальними програмами та низьку здатність формальної освіти адаптуватися до глобальних змін.

¹² Неформальна освіта ґрунтується на трьох принципах: «учитися в дії» – навчання під час практичної діяльності, тобто шляхом великої кількості практичних вправ, опрацювання теоретичного матеріалу через роботу в малих групах, рольових іграх, тренінгах, мозкових штурмах та ін.; «учитися взаємодіяти» – навчання роботі в команді та спонукання до співпраці, при цьому враховуючи, що люди навчаються ефективніше в групі та один від одного; «учитися вчитися» – отримання навичок пошуку та обробки інформації, умінь аналізувати власний досвід, самостійно навчатися й цінувати потенціал нових знань та вмій, які є в учасників.



Інформальна освіта може здійснюватися шляхом цілеспрямованого спілкування, читання, перегляду телепередач, відвідування установ культури, подорожей тощо. Як і неформальна освіта, інформальна освіта *не обмежується часовими межами, не обов'язково має систематичний характер, не має вікових, професійних чи інтелектуальних обмежень щодо учасників, її результати можуть зараховуватись у формальній освіті в порядку, який передбачений чинним законодавством.*

Фахівець отримує право вибору місця і способу підвищення кваліфікації, причому результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися в системі формальної, неформальної та інформальної освіти.

Збільшено **кількість альтернативних моделей професійного розвитку фахівця**, які стануть ключовою умовою впровадження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа».



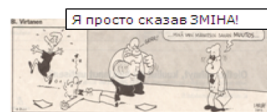
Диверсифіковано форми підвищення кваліфікації: курси підвищення кваліфікації, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах, онлайн-курсах, конференціях.

Обов'язковою умовою для визнання результатів інших видів підвищення кваліфікації є опис набутих нових та/або вдосконалених відповідно до фаху раніше набутих компетентностей і досягнутих результатів навчання, співвимірних із витраченим на це часом. Окреслено механізми визнання результатів неформальної та інформальної освіти закладами освіти та кваліфікаційними центрами. Підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти допускається для наставників, сертифікованих педагогічних працівників і педагогічних працівників, які мають вищу педагогічну категорію, науковий ступінь та/або вчене звання та передбачає розроблення програми самоосвіти з описом запланованих до набуття нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей і досягнення результатів навчання, що визнаються/ підтверджуються під час атестації.

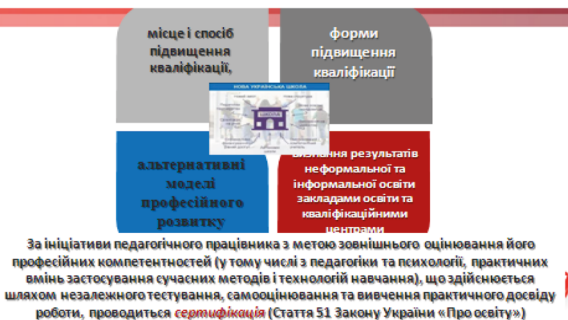
За ініціативи педагогічного працівника з метою зовнішнього оцінювання його професійних компетентностей (зокрема з педагогіки і психології, практичних умінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання і вивчення практичного досвіду роботи, проводиться **сертифікація** (Стаття 51 Закону України «Про освіту»).

Шляхи навчання фахівців

- Навчання на робочому місці (**50-70% форм навчання**)
 - рефлексія
 - зворотний зв'язок
 - співпраця
 - бенчмаркінг
 - наставництво
- Консультація, коучинг, дискусії з колегами, нетворкінг (**15-25%**)
- Формальне навчання, курси, програми (**10-25%**)



Для сучасного фахівця надаються можливості академічної свободи й мобільності



Успішна сертифікація (сертифікат, що діє три роки) зараховується як проходження атестації педагогічним працівником. Сертифіковані педагоги зможуть залучатися до проведення інституційного аудиту в інших закладах освіти, розроблення й акредитації освітніх програм, інших процедур і заходів, пов'язаних із забезпеченням якості та впровадженням освітніх інновацій.

В умовах післядипломної освіти **професійний розвиток** становить *складний багаторівневий, пролонгований, поетапний і амбівалентний* (оскільки можна спостерігати його нерівномірність на всіх стадіях, порушення лінійності, послідовності й впорядкованості, етапи біфуркації) процес, що включає становлення компетентного фахівця, професіонала, особистості, який проходить певні періоди, зокрема професійної адаптації, набуття емпіричного професійного досвіду, формування і вдосконалення педагогічного професіоналізму, творчого самовираження і самореалізації, педагогічної майстерності.

Цей процес можна умовно поділити на кілька взаємопов'язаних періодів (фаз), що утворюють цілісний **андрагогічний цикл** професійно-фахового й індивідуально-особистісного розвитку, курсової і міжкурсної підготовки в органічній єдності. Кожен період тією чи іншою мірою характеризує ступінь самореалізації фахівця в професійному соціумі, рівень оволодіння ним професійними знаннями, вироблення продуктивних поведінкових моделей для ефективної організації освітнього процесу тощо.

На позначення процесу безперервного професійного розвитку педагогічного працівника як акмепрофесіонала й особистості у часовому і просторовому планах оперуємо поняттям «педагогічний акмепрофесіогенез» (ПАП)



Педагогічний акмепрофесіогенез (ПАП) визначаємо як безперервний пролонгований процес професійного розвитку фахівця в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти, усебічного становлення особистості (професіоналізм особистості) і професіонала (професіоналізм діяльності), що включає послідовні періоди (етапи, фази) його самореалізації та самовдосконалення, зміни й перетворення психологічної структури професійної діяльності, мотиваційної сфери, ціннісно-світоглядних орієнтирів, розвитку ключових компетентностей, засвоєння і реалізацію інноваційних професійних ролей і функцій.

Отже, професійний розвиток фахівця – це багатогранний процес, пов'язаний із розвитком важливих особистісно-професійних якостей, рис характеру, вибором моделей професійної поведінки, розкриттям творчого потенціалу особистості, моральним самовдосконаленням тощо.

1.4. ГРУПОВІ ЕФЕКТИ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНИХ ЗМІН. ЕФЕКТ РІНГЕЛЬМАНА, АБО ЕФЕКТ СОЦІАЛЬНОЇ ЛІНІ. ПРАВИЛО «2-Х ПІЦ» ДЖЕФФА БЕЗОСА. «КОНЦЕПЦІЯ ЇЖАКА» ДЖИМА КОЛЛІНЗА

ЕФЕКТ РІНГЕЛЬМАНА



Групові ефекти – це механізми функціонування групи, за допомогою яких здійснюються групові процеси й досягається той чи інший груповий стан. Групові ефекти є тими засобами, що забезпечують інтеграцію індивідуальних дій у спільній груповій діяльності і спілкуванні.



Ефект Рінгельмана (Ringelmann effect), або **ефект соціальної лінії**, – це груповий ефект у соціальній психології, один із механізмів функціонування групи, який полягає в тому, що із збільшенням чисельності групи продуктивність її членів зменшується. Тобто простежено зворотній зв'язок, який існує між розміром групи і величиною індивідуального внеску членів групи для виконання певного завдання, а саме: індивідуальний внесок кожного з учасників групи зменшується, коли розмір групи зростає.

Макс Рінгельман (Max Ringelmann, 10 грудня 1861, Париж – 02 травня 1931, Париж) – французький учений, професор сільськогосподарської інженерії. М. Рінгельман спеціально не займався вивченням групових ефектів, а досліджував продуктивність ферм, зокрема ефективність тяглових тварин (коней, биків) і людей у командній роботі. Рінгельман подорожував Європою і Північною Америкою, щоб спостерігати за тими районами,



де механізація сільського господарства швидко прогресувала. Дослідник подорожував до колоній Франції, Північної Африки з метою вивчення особливих проблем місцевого клімату і використання місцевими фермерами доіндустріальних технологій. Для своїх дослідів учений вибрав спільне підняття важких предметів, перевезення візків і перетягування каната. При цьому М. Рінгельманом був відкритий людський чинник, а дослідження ефективності докладених зусиль виявилися вторинними.

Макс Рінгельман очікував, що загальна сумарна робота тієї чи іншої групи повинна бути більшою, ураховуючи силу кожного окремого його учасника. Проте вона була майже вдвічі меншою, ніж потрібно.

Чоловіки перетягували канат упродовж 5 секунд, спочатку поодиночі, потім у групах по 7 і 14 осіб. Прикладена сила вимірювалася динамометром. Ті учасники, які тягнули канат поодиночі, докладали зусилля, що дорівнює 85,3 кг/чол., а учасники, які були в групах, показували результати менше – 65,0 кг і 61,4 кг.

В одній із серій експериментів чоловіки поодиночі або в групах везли візки із докладанням максимальних зусиль. У командах із двох чоловіків сумарна активність двох становила не 100 %, кожен у середньому був продуктивний на 93 % від суми індивідуальних результатів; у команді із трьох осіб – уже 85 %; із чотирьох осіб – 77 % продуктивності; у команді із 8 осіб – усього 49 % продуктивності.

Наступний експеримент був проведений із штовханням поперечини, прикріпленої до двоколісного візка. Зафіксовано схожі результати: поодиночі учасники штовхали візок із силою 170,8 кг/чол, а вдвох – із зусиллям 154,1 кг/чол. у середньому.

Проводячи досліди, Макс Рінгельман виявив таку закономірність: *чим більше людей виконують спільну роботу, тим більше падає їхня сумарна ефективність.*

Таким чином, Макс Рінгельман вивів формулу, яка слугує для визначення середнього індивідуального внеску учасників групи різного кількісного складу:

$$C = 100 - 7*(K-1),$$

де C – середній індивідуальний внесок учасників; K – кількість учасників групи.

В якості **потенційних причин для зниження продуктивності групи, виникнення ефекту соціальної лінії** визначено такі:

- *розпорошення індивідуальної відповідальності за результати роботи.* Із підвищенням відповідальності соціальна лінія, навпаки, знижується;
- *втрата координації.* Продуктивність у групі кожного учасника, скоординованість зусиль залежить від їхніх індивідуальних ресурсів, наприклад, таланту, навичок, різних групових міжособистісних процесів. Двоє учасників групи будуть більш скоординовані, ніж вісім;
- *зниження мотивації* (соціально-відоме *Loafing* – хитання, ледарювання). Люди докладають менше зусиль, працюючи в групі, покладаючись на своїх колег при виконанні різних завдань. Хоча учасники групи зазвичай вважають, що роблять спільну справу із максимальною віддачею. Учасники, які мають соціальне *Loafing*, не в змозі внести свій внесок у спільну справу, оскільки вважають, що інші можуть компенсувати їхню слабкість. Також може бути так, що учасник групи проявляє соціальну лінію ненавмисно;
- *зниження чинника індивідуальних зусиль.* Коли учасники працюють у групах, то вони покладаються на інших співробітників або колег, стримуючи необхідні для виконання завдання зусилля, ресурси тощо;
- *міжкультурні відмінності.* Групи, в яких є представники різних культур, більш продуктивні, ніж ті, що складаються лише з представників однієї культури. Суспільство, в якому

вважаються більш важливими індивідуальні, а не групові досягнення, сприяють зростанню соціальної лінії;

– *гендерний чинник*. Жінкам властиво проявляти соціальну лінію меншою мірою, ніж чоловікам;

– *деіндивідуалізація* (деперсоналізація, втрата особистісної ідентичності)¹³. У груповій роботі фахівець тимчасово втрачає ті психологічні властивості, які характеризують його як унікальну, своєрідну особистість, при цьому тією чи іншою мірою нівелюється конкретний внесок кожного із членів групи. Деіндивідуалізація проявляється у зниженні рівня розумової поведінки, втраті самоусвідомлення, самоконтролю, перевазі емоцій над розумом, імпульсивності поведінки, зниженні ступеня відповідальності за свої дії і вчинки, самоусвідомлення в ситуаціях. Чим більше група, тим сильніше деіндивідуалізація;

– *анонімність внеску учасників*.

Результати експерименту із підйомом ваги пізніше були підтверджені німецьким ученим Отто Келером (Otto Keler) експериментом із перетягуванням каната, а також відкриттям Б. Латеєм (B. Laten) феномена свідка, який не втручається (1979 р.).

Учені (Б. Латайне, К. Вільяма, Ст. Харкінс, Дж. Суїні) намагалися віднайти спосіб повного подолання ефекту Рінгельмана, або ефекту соціальної лінії. Проте на сьогоднішній момент ефективних методів і досі не знайдено



Рекомендації щодо подолання ефекту Рінгельмана, покращення групової динаміки у боротьбі із соціальною лінією

1. Утворити ідеальну за кількістю учасників групу, професійну команду

Дієвим правилом, яким керуються лідери, керівники при об'єднанні фахівців у групи, є правило «2-х піц»: команда не повинна бути більшою за ту, якій на ланч вистачить не більше двох піц. Якщо не вистачає, то вважається, що штат роздутий і підлягає скороченню. Коли команда збільшується, ефективність її роботи помітно знижується. Отже, група має бути невеликою, проте ефективною, складатися із 5-9-ти осіб залежно від поставлених завдань, мотивації, професійного досвіду її учасників.

Засновник Amazon **Джефф Безос** (Jeff Bezos) вивів і обґрунтував правило «2-х піц» у процесі формування своєї команди маркетологів. Оскільки велика команда експертів потребує

¹³ Із поняттям «деіндивідуалізація» («деперсоналізація») у науковий обіг увійшов термін «деіндивідуалізована особистість» на позначення людини, яка мало чим відрізняється за своєю психологією і поведінкою від оточуючих і про яку як про особистість майже нічого конкретного сказати не можна.

великого фінансування, то треба визначити найбільшу кількість необхідних фахівців: «Якщо 2-х піч недостатньо для того, щоб нагодувати всіх ваших маркетологів, значить, їх занадто багато».

2. Контролювати чисельність групи

У процесі виконання професійних завдань розмір групи може змінюватися. Якщо не контролювати ці зміни, то група може збільшитися до небажаних, а отже, менш продуктивних розмірів.

3. Давати членам групи відчувати свою важливість, ідентифікуючи їхній внесок у загальну справу

Коли члени команди відчують важливість власної ролі, незамінність у досягненні загального результату, урахування їхніх ідей і пропозицій, то вони будуть менше покладатися на інших колег, докладати більше зусиль для досягнення спільної мети.

4. Ставити перед групою чітку мету

Якщо члени групи ясно бачать однозначну мету функціонування групи і її завдань, то вони будуть працювати ефективніше.

5. Згуртованість групи

Продуктивність учасників групи вища, якщо між ними встановлені дружні відносини. Соціальна лінь знижується, адже незручно підводити товаришів.

6. Підтримувати мотивацію групи

Для досягнення спільної мети буде недостатньо фахових компетентностей і зусиль окремих членів групи. Для подолання ефекту Рінгельмана група потребує належної координації дій усіх її учасників.

7. Оприлюднення результатів із внеском кожного учасника

Оцінка діяльності іншими членами групи сприяє так званій *соціальній фасилітації*. Фахівець активізується під страхом громадського осуду, критики. Анонімність роботи виключає цей ефект.

«Концепція їжака» Джима Коллінза

Джим Коллінз (Jim Collins) описав концепцію їжака в книзі «Від доброго до великого. Чому деякі компанії роблять стрибок ... а інші – ні» (Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't)..

Автор зіставляє тактику нападу лисиці і спосіб захисту їжака із швидкоплинними умовами, в яких ми працюємо, тими стратегіями, які ми обираємо, щоб досягти успіху.

Лисиця використовує чимало різних способів, що напасти на їжака, але він завжди використовує одну й ту ж тактику захисту: скручується в клубок і випускає голки. Усі намагання лисиці не приносять жодних результатів.

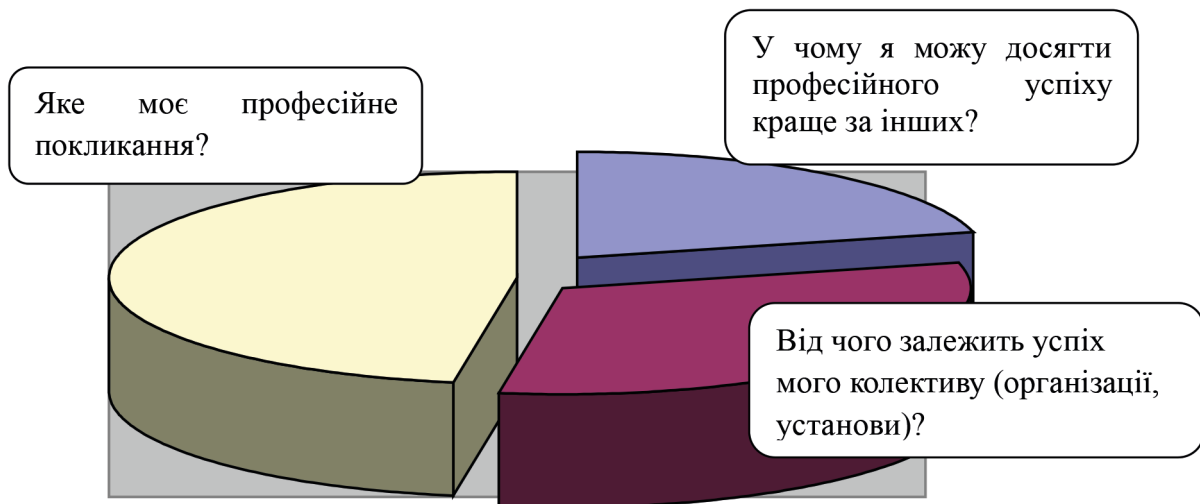
Багато організацій, професійних груп використовують тактику лисиці, намагаючись утриматися на ринку освітніх послуг різними способами. Професійного успіху досягають ті з них,

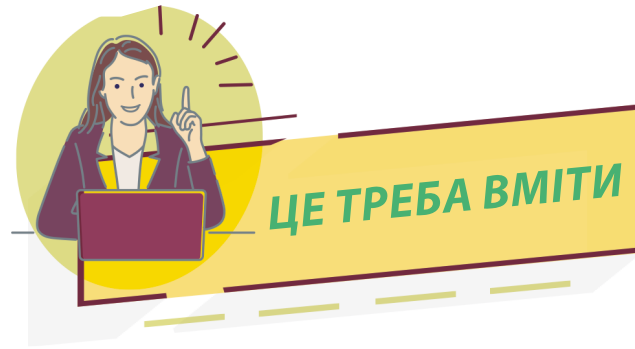
які застосовують концепцію їжака: фокусують свої зусилля на досягненні професійної мети, підтримуючи найбільш ефективну маркетингову стратегію. Її сутність передають три кола, які пересікаються:

Яке моє професійне покликання?

У чому я можу досягти професійного успіху краще за інших?

Від чого залежить успіх мого колективу (організації, установи)?





СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1

PESTLE-АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

ВІДПРАВНА ТОЧКА: РОЗУМІННЯ ІСНУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ І ПРОФЕСІЙНИХ ПОТРЕБ



ВІДПРАВНА ТОЧКА: **розуміння існуючої ситуації і потреб**

PESTLE-АНАЛІЗ

- є корисним інструментом для розуміння «загальної картини» середовища, в якому працюємо, професійних викликів;
- розуміючи своє середовище, ми можемо скористатися можливостями і мінімізувати професійні загрози, які існують;
- допомагає створити умови, **в яких може здійснюватися професійна діяльність, щоб повною мірою використовувати можливості, які відкриваються.**

Розуміння контексту й умов професійного розвитку



ЧИННИКИ В PESTLE-АНАЛІЗІ

P – Політичний

- Поточний і потенційний вплив політичного тиску

E – Економічний

- Місцеві, національні і світові економічні наслідки

S – Соціологічний

- Як зміни в суспільстві впливають на професійну діяльність?

T – Технологічний

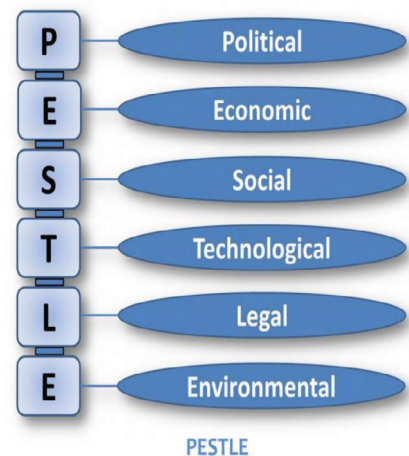
- Як нові технології впливають на професійну діяльність?

L – Правовий

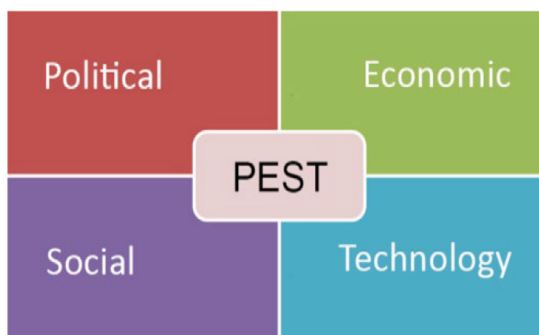
- Як місцеве, національне й глобальне законодавство впливає на професійну діяльність?

E – Екологічний

- Місцеві, національні і глобальні екологічні питання



PESTLE ПОРІВНЯНО ІЗ SWOT-АНАЛІЗОМ



На відміну від SWOT-аналізу, PESTLE спонукає думати про більш широке середовище й про те, що може статися зараз і в майбутньому, що принесе користь чи буде не вигідним для організації, професіонала тощо.

Це свого роду радар, який вловлює тенденції і зміни в зовнішньому середовищі, що можуть бути використані для обґрунтування довгострокового планування і стратегії. Урахувати сильні і слабкі сторони, можливості, чинники, що впливають на траєкторію розвитку.

Треба цілити не прямо в мішень, а із випередженням.

Основна проблема із зовнішніми і внутрішніми чинниками під час PESTLE-аналізу полягає в тому, що вони постійно змінюються.



- На відміну від SWOT, PESTLE спонукає думати про більш широке середовище і про те, що може статися зараз і в майбутньому, що принесе користь чи буде не вигідно для організації, професіонала тощо.

Це свого роду радар, який вловлює тенденції і зміни в зовнішньому середовищі, що можуть бути використані для обґрунтування довгострокового планування і стратегії

НАШІ СИЛЬНІ І СЛАБКІ СТОРОНИ, МОЖЛИВОСТІ, ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ТРАЕКТОРІЮ РОЗВИТКУ (ПОВІТРЯНІ ПОТОКИ – ЗАМОВЛЕННЯ, ОСВІТНІ ТРЕНДИ).

Треба цілити не прямо в мішень, а з випередженням.



Тому PESTLE-аналіз включає ретельний аналіз того, що впливає на професійний розвиток сучасного фахівця, а також ті чинники, що можуть вплинути в майбутньому.

Результатом PESTLE-аналізу зазвичай є перелік позитивних і негативних чинників, які можуть вплинути на професійний розвиток. Однак самі по собі ці чинники означають дуже мало.

Важливо мати на увазі, що PESTLE-аналіз вимагає ретельного **застосування** результатів.



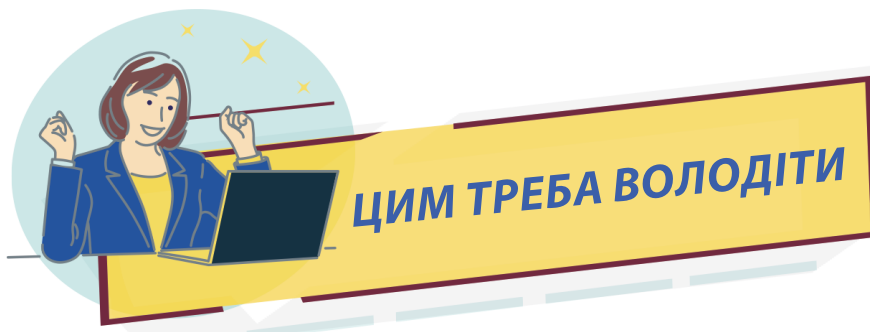
ЗАВДАННЯ. Заповнити таблицю 1 «Pestle-аналіз професійного розвитку фахівця: внутрішні і зовнішні чинники», визначаючи ті, які впливають на Ваш професійний розвиток (або розвиток організації), даючи їм загальний опис, позначаючи їх важливість, тобто збільшення, зменшення впливу або без змін.

Таблиця 1

PESTLE-АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ: ВНУТРІШНІ І ЗОВНІШНІ ЧИННИКИ

ЧИННИКИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ	ВАЖЛИВІСТЬ - Збільшення > Без змін = - Зменшення <
ПОЛІТИЧНІ ЧИННИКИ <ul style="list-style-type: none"> • тип уряду і стабільність; • свобода преси, верховенство права і рівень бюрократії і корупції; • соціальне і трудове законодавство; • імовірні зміни в політичній обстановці 		
ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ <ul style="list-style-type: none"> • поточне і прогнозоване економічне зростання, інфляція; • безробіття і пропозиція робочої сили; • вплив глобалізації; • імовірний вплив технологічних чи інших змін на економіку 		

<p>СОЦІОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • культурні аспекти, піклування про здоров'я, темпи зростання населення, розподіл за віком; • організаційна культура, ставлення до роботи, стиль управління, ставлення персоналу; • освіта, професії, заробітна плата, рівень життя; • етичні питання, різноманітність, імміграція / еміграція, етнічні / релігійні чинники; • думки ЗМІ, зміни законодавства, що впливають на соціальні чинники, тенденції, реклама, публічність; • демографія: вік, стать, розмір сім'ї 		
<p>ТЕХНОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • зрілість технології, конкурентні технологічні розробки, фінансування досліджень, технологічне законодавство, нові відкриття; • інформаційні технології, Інтернет, глобальні і місцеві комунікації; • дигіталізація; • доступ до технологій, ліцензування, патенти, потенційні інновації, технології заміни / рішення, винаходи, дослідження, питання інтелектуальної власності, досягнення у виробництві 		
<p>ПРАВОВІ ЧИННИКИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • чинне законодавство щодо професійного розвитку фахівців, майбутні зміни в законодавстві; • європейське/міжнародне законодавство; • трудове право, захист прав споживачів освітніх послуг; • галузеві нормативні вимоги, неузгодженість норм 		
<p>ЕКОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • екологічні питання, екологічні норми • цінності клієнтів, ринкові цінності, цінності зацікавлених сторін / інвесторів • стиль управління, ставлення персоналу, організаційна культура, залучення персоналу 		
<p>ВИСНОВКИ:</p>		



ТЕСТ

«ДІАГНОСТИКА ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ» (Т. ЕЛЕРС)

Інструкція для учасників

Вам запропоноване 41 питання, на кожне з яких дайте відповідь «ТАК» чи «НІ»

1	Коли є вибір між двома варіантами, то його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час	
2	Я нервую, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання	
3	Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту	
4	Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення останнім	
5	Коли в мене два дні поспіль немає чим зайнятися, я втрачаю спокій	
6	У певні дні мої успіхи бувають нижчі за «норму»	
7	По відношенню до себе я більш вимогливий(а), ніж по відношенню до інших	
8	Я більш доброзичливий(а), ніж інші	
9	Коли я відмовляюся від важкого завдання, то потім засуджую себе, бо знаю, що в ньому я досяг(ла) б успіху	
10	У процесі роботи я потребую невеличких пауз для відпочинку	
11	Старанність – це не основна моя риса	
12	Мої досягнення в роботі не завжди однакові	
13	Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я займаюся	
14	Критика стимулює мене сильніше, ніж похвала	
15	Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною	

16	Перешкоди роблять мої рішення більш твердими	
17	У мене легко викликати честолюбство	
18	Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно	
19	При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших	
20	Іноді я відкладаю те, що маю зробити зараз	
21	Треба покладатися тільки на самого себе	
22	У житті мало речей більш важливих, ніж гроші	
23	Завжди, коли мені треба виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю	
24	Я менш честолюбний, ніж інші	
25	У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу	
26	Коли робота мені до вподоби, я виконую її більш якісно	
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати	
28	Коли у мене немає справ, я відчуваю дискомфорт	
29	Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим	
30	Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще	
31	Мої друзі іноді вважають мене ледачим	
32	Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег	
33	Немає сенсу йти всупереч волі керівника	
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати	
35	Коли щось не вдається зробити, то я втрачаю терпіння	
36	Я зазвичай звертаю мало уваги на власні досягнення	
37	Коли я працюю разом з іншими, то результати моєї роботи є кращими, ніж результати інших людей	
38	Багато чого, за що я беруся, не доводжу до кінця	
39	Я заздрю людям, які не завантажені роботою	
40	Я не рівняюся на тих, хто прагне влади і посад	
41	Коли я переконаний(а) у власній позиції, я здатний(а) зробити все, щоб довести власну правоту	

Щоб отримати результати за методикою, треба оцінити отримані Вами відповіді відповідно до КЛЮЧА.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються

КЛЮЧ

Номери запитань з відповіддю «ТАК» (+)	Оцінка	Номери запитань з відповіддю «НІ» (-)	Оцінка
2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41	1	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39	1

Отримані оцінки підсумовуємо.

Кількісні результати означають:

1 – 10 балів: мотивація до успіху низька, фахівець не прагне досягти перемоги, не схильний докладати зусиль у роботу, апатичний, пасивно ставиться до життя.

11 – 16 балів: середня мотивація до успіху. При такій мотивації фахівець не боїться ризикувати, не скований у діях, можлива невдача не надто хвилює його.

17 – 20 балів: висока мотивація до успіху. Фахівець здатний іти на ризик для досягнення бажаного результату, схильний орієнтуватися на власні сили, гнучко й наполегливо досягати поставленої мети.

Вище 21 бала: мотивація до успіху надто висока. Це може спричинити надмірну самокритичність до власних можливостей. При цьому фахівець може зазнавати надмірного хвилювання щодо можливих невдач. Підсвідома зневіра у власних силах викликає меншу готовність до ризику, іноді невпевненість. У результаті при надмірній мотивації до успіху фахівець може втрачати віру в те, що досягне бажаного.

Фахівці з помірно високою орієнтацією на успіх надають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають перевагу малому чи, навпаки, надто великому рівню ризику.

Чим вища мотивація до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більші, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, які мають великі на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють у незручні ситуації, ніж фахівці, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у фахівця є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою до успіху – досягнення мети.

ТЕМА 2

КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ. МЕТОД «ДОЛОНЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ»

*Недостатньо тільки отримати знання –
їх треба застосувати. Недостатньо
тільки бажати – треба діяти.*

Йоганн Вольфганг фон Гете

2.1. КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ШЛЯХ ДО ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТНОЗДАТНОСТІ ФАХІВЦЯ. ШІСТЬ КЛАСТЕРІВ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНЬОГО



Нова модель розвитку суспільства знань **потребує від сучасного фахівця широкого спектра навичок і компетенцій** для успішного виконання своїх професійних функцій, забезпечення всебічного і сталого розвитку освіти і науки України, соціальної єдності й подальшого розвитку демократичної культури.



За матеріалами ЮНЕСКО, головне завдання освіти дорослих – **забезпечити людину комплексом знань і вмінь для активного творчого життя в сучасному суспільстві**. Ідеться про розвиток людини впродовж усього життя як фахівця, громадянина, особистості, а відтак, і про безперервну освіту, яка супроводжує людину в різні періоди її життя.

Компетентісний підхід – це місток, що поєднує заклад освіти з реальним світом і тими потребами, які ставить перед фахівцем життя, здатний забезпечити життєвий і професійний успіх у суспільстві знань. Передбачає

Науковий підхід – певна позиція стосовно будь-якої проблеми/явища. Підхід може розумітися як теоретичне або логічне підґрунтя проектування об'єкта; сукупність способів і прийомів здійснення діяльності на основі будь-якої ідеї або принципу (І.О. Колеснікова)

спрямованість освітнього процесу на формування і розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей, результатом якого буде формування загальної компетентності (містить знання, уміння, ставлення, досвід діяльності і поведінкові моделі).



Підхід як категорія ширше поняття «стратегія навчання», оскільки включає її в себе, визначаючи методи, форми, прийоми навчання.

ПІДХІД:

- методологічна орієнтація педагога, що спонукає його до використання певної характерної сукупності взаємопов'язаних ідей, понять і способів педагогічної діяльності (К.Г. Селевко);

- поняття більш загального порядку – реалізується у вигляді системи методів навчання. Підхід визначає стратегію навчання, а метод – його тактику (Т.І. Капітонова, А.М. Щукін);
- глобальна й системна організація та самоорганізація освітнього процесу, до складу якої входять усі його компоненти;

Відомий дидакт Г.К. Селевко в «Енциклопедії освітніх технологій» виокремлює й конкретизує 27 освітніх підходів, які використовує педагог в освітньому процесі.



У Законі України «Про освіту» **компетентність** тлумачиться як *динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.*



На основі аналізу авторитетних джерел, які займаються розробленням моделей компетенцій майбутнього, зокрема Future work skills (Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, 2011 г.), модель P 21 (Partnership for 21 Century Skills, 2011 р.), модель Ключових компетенцій OECD/PISA (2005 р.), Матеріали Всесвітнього економічного форуму в Давосі (2016 р.), Концепція чотирьохвимірної освіти, Бостон (2015 р.), обґрунтовано **компетентнісну модель як своєрідний ключ до глобальної конкурентноздатності сучасного фахівця** (Pavel Bezruchko, Jurij Shatrov, Marija Maksimova / *Harvard business review*. Retrieved from: [https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-i-lichnostnyy-rost/p26131/\(rus\)](https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-i-lichnostnyy-rost/p26131/(rus))). Автори розробили модель компетенцій майбутнього, яка охоплює шість кластерів і включає понад 80 % компетенцій майбутнього.

Перший кластер компетенцій, що охоплює найбільшу кількість компетенцій майбутнього (23 компетенції, 21 % від загальної кількості) – **уміння взаємодіяти і співробітничати з іншими людьми** – включає такі вміння і навички: *комунікаційні* (презентаційність, письмові, переговорні, відкритість), *міжособистісні* (робота в команді, емоційний інтелект, емпатія, клієнтоорієнтованість), *міжкультурна взаємодія* (соціальна відповідальність, кросфункціональна і кросдисциплінарна взаємодія) тощо.

Другий кластер компетенцій (15 компетенцій, 14 % від загальної кількості) – *мислення і вирішення проблем* (критичне мислення, оцінка факти і тверджень, прийняття рішення, управління стресом, адекватне сприйняття критики).

Третій кластер компетенцій (13 компетенцій, 12 % від загальної кількості – *навченість та відкритість новому* (навченість, відкритість новому досвіду).

Четвертий кластер компетенцій (10 компетенцій, 9 % від загальної кількості – *інноваційність і креативність* (смівливість, готовність до творчого експерименту).

П'ятий кластер компетенцій (10 компетенцій, 9 % від загальної кількості) – *цифрові знання і навички* (обробка й аналіз даних, проектування виробничих систем, програмування, знання основ робототехніки, уміння розуміти і використовувати нові технології).

Шостий кластер компетенцій (10 компетенцій, 9 % від загальної кількості) – *усвідомленість і управління собою* (пріоритизація, керування увагою, пошук сенсу в роботі і житті, життєстійкість, вибудовування власних планів, розуміння самого себе).

До кластерної моделі входять також такі навички майбутнього: міждисциплінарна і міжкультурна взаємодія, управління (людьми, проектами, процесами, ресурсами), етичність і соціальна відповідальність, орієнтація на досягнення результату.

2.2. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ



Ключові компетентності – це компетентності, необхідні всім людям для підвищення особистого потенціалу і розвитку, розширення можливостей працевлаштування, соціальної інтеграції та активного громадянства. Роз-

виваються в процесі навчання впродовж життя, починаючи з раннього дитинства шляхом формального, неформального та інформального навчання.

Усі ключові компетентності є однаково важливими, адже кожна з них сприяє успішному життю в суспільстві. Можуть застосовуватися у багатьох контекстах і в різних комбінаціях. Ключові компетентності переплітаються і поєднуються: розвиваючи компетентності, важливі для однієї життєвої сфери, ми водночас розвиваємо й пріоритетні для іншої.

Ознаки ключових компетентностей:

поліфункціональність; надпредметність; міждисциплінарність; багатоконпонентність; спрямування на формування критичного мислення, рефлексії, визначення власної позиції



Компетентності дозволяють усунути суперечливості між засвоєними теоретичними відомостями та їх використанням для розв'язання конкретних життєвих завдань:

- уміти розрізнати об'єкти, ознаки, властивості;
- аналізувати і пояснювати причини і наслідки подій, учинків, явищ;
- створювати тексти, вироби, проекти;
- висловлювати ставлення до подій, учинків своїх та інших;
- брати участь у колективних справах;
- оцінювати вчинки, різні моделі поведінки та ін.

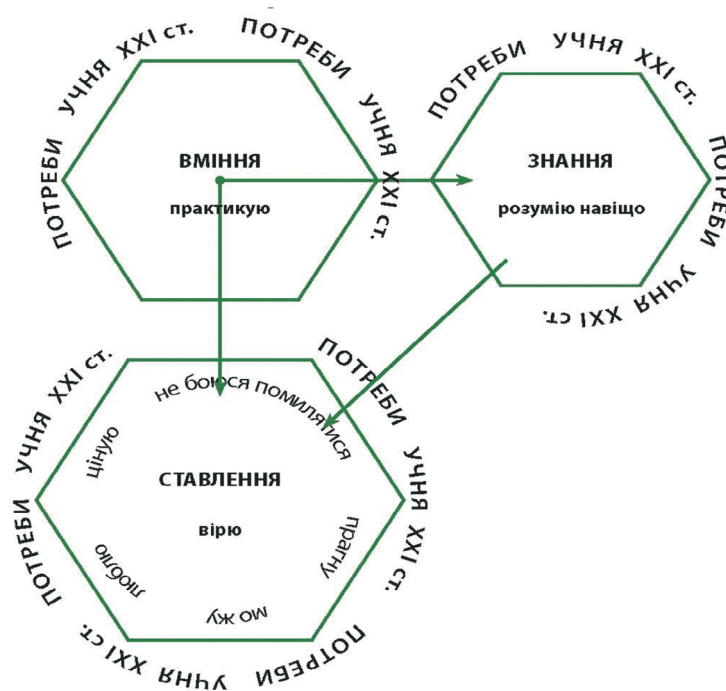


Схема 1. Модель компетентнісного підходу в освітньому процесі Нової української школи

Європейські рамки компетентностей



Ключові компетентності визначено в Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя, схваленої Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу (17 січня 2018 року¹⁴), у Концепції «Нова українська школа», простежено у взаємозв'язку з вміннями та результатами навчання в Законі України «Про освіту».

Такі навички, як критичне мислення, аналітичне мислення, вирішення проблем, творчість, робота в команді, вміння спілкування і проводити переговори, прийняття рішень, саморегуляція, стійкість, емпатія, участь, повага до різноманітності, ураховуються в усіх ключових компетентностях.

У Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя, схваленої Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу, виокремлено й конкретизовано **вісім ключових компетентностей**, зокрема:

¹⁴ ANNEX to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning [Electronic resource]. Available at: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>

2006	2018
1. Спілкування рідною мовою (Communication in the mother tongue)	1. Грамотність (Literacy competence)
2. Спілкування іноземними мовами (Communication in foreign languages)	2. Мовна компетентність (Languages competence)
3. Математична компетентність та основні компетентності у природничих і точних науках (Mathematical competence and basic competences in science and technology)	3. Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії (Mathematical competence and competence in science, technology and engineering)
4. Цифрова компетентність (Digital competence)	4. Цифрова компетентність (Digital competence)
5. Навчання вчитись (Learning to learn)	5. Особиста, соціальна та навчальна компетентність (Personal, social and learning competence)
6. Соціальна і громадянська компетентність (Social and civic competences)	6. Громадянська компетентність (Civic competence)
7. Почуття ініціативності та взаємодії (Sense of initiative and entrepreneurship)	7. Підприємницька компетентність (Entrepreneurship competence)
8. Культурна впевненість і самовираження (Cultural awareness and expression)	8. Компетентність культурної обізнаності та самовираження (Cultural awareness and expression competence)



Розглянемо детальніше ключові компетентності для навчання впродовж життя (2018):

1. Грамотність (Literacy competence) – це здатність розрізняти, розуміти, висловлювати, створювати та інтерпретувати поняття, почуття, факти і думки усно та письмово, за допомогою візуальних, звукових та цифрових матеріалів у різних дисциплінах та контекстах; шукати і використовувати різні типи джерел інформації, формулювати і висловлювати свої усні та письмові аргументи переконливо, відповідно до контексту; цінувати естетичні якості мови та інтерес до взаємодії з іншими; розуміти та використовувати мови у позитивний і соціально відповідальний спосіб тощо.

ГРАМОТНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

Основні знання, уміння, навички і ставлення, пов'язані із грамотністю:

- 1 знання у сфері читання та письма та правильне розуміння письмової інформації
- 2 певний словниковий запас, знання граматики і функцій мови
- 3 ефективне спілкування і налагодження стосунків з іншими людьми належним і творчим способом
- 4 пошук і використання різних типів джерел інформації, формулювання та висловлювання своїх аргументів переконливо, відповідно до контексту

Розвиток грамотності є фундаментом для подальшого навчання і взаємодії, може формуватися рідною мовою, мовою навчання та/або офіційною мовою у країні або регіоні.

Грамотність тлумачиться як здатність розрізняти, розуміти, висловлювати, створювати та інтерпретувати поняття, почуття, факти та думки усно і письмово за допомогою візуальних, звукових та цифрових матеріалів у різних дисциплінах і контекстах.

У документі визначено основні знання, уміння, навички і ставлення, пов'язані із грамотністю:

- знання у сфері читання та письма та правильне розуміння письмової інформації;
- певний словниковий запас, знання граматики і функцій мови;
- усвідомлення основних видів словесної взаємодії, літературних і не літературних текстів, а також основних рис різних стилів і реєстрів мови;

• ефективне спілкування і налагодження стосунків з іншими людьми належним і творчим способом;

- усне і письмове спілкування в різних ситуаціях, а також адаптування свого спілкування до вимог ситуації;
- пошук і використання різних типів джерел інформації, формулювання та висловлювання своїх усні та письмові аргументи переконливо, відповідно до контексту.

2. Мовна компетентність (Languages competence) – це здатність ефективно використовувати різні мови для спілкування, зокрема розуміти, висловлювати й інтерпретувати поняття, факти, думки, почуття як усно, так і письмово; уміння слухати, говорити, читати і писати у відповідних соціальних та культурних контекстах; уміння вивчати мови у системі формальної, неформальної та інформальної освіти впродовж усього життя; цінувати культурну різноманітність, підтримувати інтерес до різних мов і міжкультурного спілкування тощо.

3. Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії (Mathematical competence and competence in science, technology and engineering) (STEM) передбачає здатність застосовувати логіко-математичне мислення для



За даними Статистичного інституту ЮНЕСКО, **750 млн людей не вміють читати і писати**, - ЮНЕСКО



СОЦІАЛЬНЕ ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ НОВОЇ ФОРМАЦІЇ

1

цифрова грамотність (або цифрова компетентність) визнана ЄС однією з ключових для повноцінного життя та діяльності людини

2

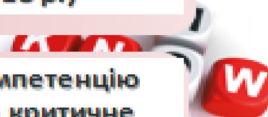
У Законі «Про освіту» зафіксовано, що **формування інформаційно-комунікаційної компетентності є обов'язковим.**

3

Серед ключових компетентностей педагога НУШ виокремлено **інформаційно-цифрову компетентність** (Концепція «НУШ», Державний стандарт початкової освіти (21 лютого 2018 р.)

4

Європейські еталонні рамки визначають основну компетенцію **вміння роботи із цифровими носіями** як впевнене та критичне використання технологій інформаційного суспільства (ТІС)



вирішення проблем у повсякденному житті, а також презентації (формули, моделі, конструкції, графіки, діаграми); здатність і бажання використовувати знання і методологію для пояснення природного світу; застосовувати знання і методології з метою задовольнити людські потреби тощо.

4. Цифрова компетентність (Digital competence) – це впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія із цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) та участі в житті суспільства, що включає цифрову та інформаційну грамотність, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту (зокрема програмування), кібербезпеку і вирішення проблем; уміння використовувати цифрові технології для підтримки творчості, активного громадянства і соціальної інтеграції, співпраці з іншими людьми для досягнення особистих та соціальних цілей тощо.

Недаремно цифрова грамотність (або цифрова компетентність) визнана ЄС однією з ключових для повноцінного життя та діяльності людини. У Законі «Про освіту» зафіксовано, що формування інформаційно-комунікаційної компетентності є обов'язковим. У проєкті «Цифрова адженда України – 2020: концептуальні засади (версія 1.0)» зазначено, що *цифровізація стане основою життєдіяльності українського суспільства, бізнесу і державних установ, звичним і повсякденним явищем, нашим ДНК, ключовою аджендою на шляху до процвітання, добробуту України*. Серед ключових компетентностей педагога Нової української школи виокремлено інформаційно-цифрову компетентність (Концепція «Нова українська школа», Державний стандарт початкової освіти). Європейські еталонні рамки визначають основну компетенцію вміння роботи із цифровими носіями як впевнене і критичне використання технологій інформаційного суспільства (ТІС) для роботи, відпочинку і спілкування.

5. Особиста, соціальна і навчальна компетентність (Personal, social and learning competence) – це здатність усвідомлювати внутрішні стани, ефективно управляти часом та інформацією, конструктивно працювати з іншими людьми, залишатися стійкими і керувати власним навчанням і кар'єрою; справлятися з невизначеністю та складністю, учитися вчитися, підтримувати фізичне та емоційне благополуччя, співпереживати і конструктивно вирішувати конфлікти; навчатися та працювати спільно й автономно, організувати й наполегливо здійснювати навчання, оцінювати його прогрес і результати тощо. Навчальна компетентність включає знання стилів сприйняття і стратегій навчання, своїх здатностей і потреб розвитку; різноманітних способів розвитку своїх здатностей через доступні засоби освіти, які підтримують базове навчання, професійну підготовку і можливості кар'єрного зростання; здатність навчатися та працювати спільно й автономно, організувати та наполегливо здійснювати навчання, оцінювати прогрес і результати навчання; ефективно керувати кар'єрою й соціальними взаємодіями.

6. Громадянська компетентність (Civic competence) – це здатність діяти як відповідальні громадяни й повною мірою брати участь у соціальному житті тощо.

7. Підприємницька компетентність (Entrepreneurship competence) – це здатність реагувати на можливості та ідеї і перетворювати їх у цінності для інших; уміння планувати й управляти проєктами, що мають культурну, соціальну або комерційну цінність. Ця компетентність ґрунтується на навичках творчості, критичного мислення, вирішенні проблем, ініціативності, наполегливості та вмінні співпрацювати з іншими тощо.

8. Компетентність культурної обізнаності та самовираження (Cultural awareness and expression competence) – це розуміння і повага до того, як ідеї і сенси в різних культурах творчо виражаються і передаються через різні галузі мистецтва і форми культури; цікавість до світу, відкритість, готовність брати участь у культурному досвіді тощо.

Зазначимо, що в Законі України «Про освіту» (Стаття 12) спільними для всіх ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності, є такі *вміння*:

- *читання з розумінням,*
- *уміння висловлювати власну думку усно і письмово,*
- *критичне та системне мислення,*
- *здатність логічно обґрунтовувати позицію,*
- *розв'язувати проблеми,*
- *здатність співпрацювати з іншими людьми.*

Для проектування змін у системі освіти, успішної адаптації сучасного фахівця до умов знанневого суспільства важливі *ті компетентності, якими він має оволодіти в найближчій і подальшій перспективах.*

2.2. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ



Порівняємо ключові компетентності для навчання впродовж життя в нормативних документах, зокрема їх кількісно-компонентний склад, змістове наповнення, необхідні знання, уміння, навички та відношення, що розкривають ту чи іншу компетентність (див. таблиця 2.2.1).

Таблиця 2.2.1

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

Компетентності, визначені в Концепції «Нова українська школа», Законі України «Про освіту»	«Рекомендації Європейського Парламенту та Ради (ЄС)» (2006)	«Рамкова програма оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя» (17 січня 2018)	Опис оновлених ключових компетентностей для навчання впродовж життя	Необхідні знання, навички та відношення, що розкривають компетентність
Вільне володіння державною мовою	Спілкування рідною мовою (Communication in the mother tongue)	Грамотність (Literacy competence)	<p>Здатність розрізняти, розуміти, висловлювати, створювати та інтерпретувати поняття, почуття, факти і думки усно та письмово, за допомогою візуальних, звукових та цифрових матеріалів у різних дисциплінах і контекстах.</p> <p>Розвиток грамотності є фундаментом для подальшого навчання та лінгвістичної взаємодії. Залежно від контексту грамотність може формуватися рідною мовою, мовою навчання та/або офіційною мовою в країні або регіоні.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • здатність ефективно спілкуватися та налагоджувати стосунки з іншими людьми належним і творчим способом; • знання граматики та функцій мови; • знання у сфері читання і письма; • правильне розуміння письмової інформації; • усвідомлення основних видів словесної взаємодії, літературних і нелітературних текстів, а також основних рис різних стилів і реєстрів мови; • володіння певним словниковим запасом; • володіння навичками усного і письмового спілкування в різних ситуаціях; адаптування свого спілкування до вимог ситуації; • здатність шукати і використовувати різні типи джерел інформації, формувати та висловлювати свої усні та письмові аргументи переконливо, відповідно до контексту; • цінування естетичних якостей мови та інтерес до взаємодії з іншими, розуміння та використання мови у позитивний та соціально відповідальний спосіб.

<p>Здатність спілкуватися рідною (у разі відмінності від державної) та іноземними мовами</p>	<p>Спілкування іноземними мовами (Communication in foreign languages)</p>	<p>Мовна компетентність (Languages competence)</p>	<p>Здатність ефективно використовувати різні мови для спілкування; розуміти, висловлювати та інтерпретувати поняття, факти, думки, почуття усно і письмово. Включає уміння слухати, говорити, читати та писати у відповідних соціальних та культурних контекстах.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • знання функціональної граматики різних мов та усвідомлення основних видів словесної взаємодії і реєстрів мов; • знання суспільних звичаїв, культурних аспектів та діалектів мов; • уміння розуміти розмовні повідомлення, ініціювати, підтримувати та завершувати бесіди, читати, розуміти та складати тексти з різним рівнем володіння різними мовами відповідно до особистих потреб; • уміння вивчати мови в системі формальної, неформальної та інформальної освіти впродовж усього життя; • використання словникового запасу; • цінування культурної різноманітності, інтерес до різних мов і міжкультурного спілкування; • повага до індивідуальних мовних особливостей кожної людини, зокрема до рідної мови осіб, які належать до меншин та/або є мігрантами.
<p>Математична компетентність Компетентності у галузі природничих наук, техніки і технології</p>	<p>Знання математики та загальні знання у сфері науки і техніки (Mathematical competence and basic competences in science and technology)</p>	<p>Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії (Mathematical competence and technology and engineering) (STEM)</p>	<p>Математична компетентність – це здатність застосовувати логіко-математичне мислення для вирішення проблем у повсякденному житті. Математична компетентність передбачає здатність і бажання застосовувати логічне і просторове мислення, а також презентації (форми, моделі, конструкції, графіки, діаграми).</p>	<p>Математична компетентність включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знання чисел, мір і структур, основних операцій та базових математичних презентацій, розуміння математичних термінів і понять та усвідомлення питань, на які математика може запропонувати відповіді; • володіння навичками застосування базових математичних принципів і процесів у контексті повсякденного життя вдома і на роботі (наприклад, фінансові навички), застосування й оцінювання логічних ланцюжків, аргументів; • уміння математично обґрунтовувати, розуміти математичні докази й спілкуватися математичною мовою та використовувати відповідні засоби, зокрема статистичні дані і графіки; • повагу до істини і готовність шукати причини та оцінювати дійсність.

				<p>Компетенція в науці – це здатність і бажання використовувати знання і методологію для пояснення природного світу.</p> <p>Компетенції в технології та інженерії – це здатність застосувати знання і методології з метою задоволення людських потреб.</p> <p>Компетентність у науках, технологіях та інженерії передбачає розуміння змін, спричинених діяльністю людини, та її особисту відповідальність за наслідки таких змін.</p>	<p>Для науки, технологій та інженерії:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знання основних принципів природного світу, фундаментальних наукових концепцій, теорій, принципів та методів, технологій і технологічних продуктів і процесів; • розуміння впливу науки, техніки, інженерії та діяльності людини загалом на природу; • розуміння досягнень, обмежень і ризиків наукових теорій та застосування технологій у суспільствах (у контексті цінностей, моральних питань, культури, прийняття рішень тощо); • уміння організовувати процес вивчення природи через контрольовані експерименти, застосувати принципи наукового дослідження; • здатність використовувати технологічні інструменти і машини, а також наукові дані для досягнення мети або отримання доказового рішення; • ставлення: цікавість, турбота про етичні проблеми, підтримка безпеки та екологічної стійкості, зокрема критичне оцінювання впливу технологічного прогресу на особистість, сім'ю, спільноту та світ загалом; • готовність відкинути власні переконання, коли вони суперечать новим експериментальним висновкам.
Інноваційність	-	-	-		
Екологічна компетентність	-	-	-		
Інформаційно-комунікаційна компетентність	Навички роботи із цифровими носіями (Digital competence)	Цифрова компетентність (Digital competence)	Упевнене, критичне і відрізнювальне використання та взаємодія із цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) та участі в житті суспільства.	<ul style="list-style-type: none"> • знання про можливість цифрових технологій підтримувати спілкування, творчість та інновації; • обізнаність щодо обмежень цифрових технологій, їх впливів і ризиків; 	

<p>Навчання впродовж життя</p>	<p>Навчання заради здобуття знань (Learning to learn)</p>	<p>Особиста, соціальна та навчальна компетентність (Personal, social and learning competence)</p>	<p>Здатність усвідомлювати внутрішні стани, ефективно управляти часом та інформацією, конструктивно працювати з іншими людьми, залишатися стійкими і керувати власним навчанням і кар'єрою; здатність справлятися з невизначеністю та складністю, учитися вчитися,</p>	<p>Включає цифрову та інформаційну грамотність, комунікацію і співпрацю, створення цифрового контенту (зокрема програмування), кібербезпеку і вирішення проблем.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • знання базових функцій і використання різних пристроїв, програмного забезпечення і цифрових мереж; • знання правових та етичних принципів, пов'язаних із використанням цифрових технологій; • розуміння загальних принципів, механізмів і логіки цифрових технологій; • уміння використовувати цифрові технології для підтримки творчості, активного громадянства та соціальної інтеграції, співпраці з іншими людьми для досягнення особистих, соціальних або комерційних цілей; • уміння захищати інформацію, зміст, особисті дані, а також ефективно взаємодіяти з програмним забезпеченням, пристроями, штучним інтелектом або роботами; • можливість використання, доступу, фільтрування, оцінки, створення, програмування та обміну цифровим змістом; • критичний аналіз обгрунтованості, надійності та впливу інформації і даних, які доступні через цифрові засоби, а також етичного, безпечного та відповідального підходу до використання цих інструментів.
			<p>Здатність усвідомлювати внутрішні стани, ефективно управляти часом та інформацією, конструктивно працювати з іншими людьми, залишатися стійкими і керувати власним навчанням і кар'єрою; здатність справлятися з невизначеністю та складністю, учитися вчитися,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • розуміння кодексів поведінки і правил комунікації, прийнятних у різних суспільствах і середовищах; 	<p><i>Особиста компетентність:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • уміння бути стійкими і здатними впоратися з невизначеністю і стресом; • здатність виявляти свої можливості, концентруватися, справлятися зі складністю, критично аналізувати ситуації і приймати рішення. <p><i>Соціальна компетентність:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • розуміння кодексів поведінки і правил комунікації, прийнятних у різних суспільствах і середовищах;

<p>підтримувати фізичне та емоційне благополуччя, співпрацювати і конструктивно вирішувати конфлікти.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • уміння конструктивно спілкуватися в різних середовищах, співпрацювати в командах і вести переговори; • толерантність, висловлення своєї та розуміння точок зору інших людей; • здатність формувати і підтримувати впевненість і співчуття. <p style="text-align: center;"><i>Навчальна компетентність:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • знання стилів сприйняття і стратегій навчання, своїх здатностей і потреб розвитку; • знання різноманітних способів розвитку своїх здатностей через доступні засоби освіти, які підтримують базове навчання, професійну підготовку та можливості кар'єрного зростання; • здатність навчатися і працювати спільно й автономно, організувати й наполегливо здійснювати навчання, оцінювати прогрес і результати навчання; • уміння шукати підтримки, коли це доречно, ефективно керувати кар'єрою і соціальними взаємодіями; • позитивне ставлення до особистого, соціального і фізичного благополуччя та навчання впродовж усього життя; • позитивне ставлення до співпраці, повага до інших, наполегливість і цілісність, готовність до подолання упереджень і пошуку компромісів; • уміння визначати і ставити цілі, мотивувати себе, розвивати стійкість та впевненість, продовжувати навчатися впродовж усього життя, аналізувати і вирішувати проблеми

<p>Громадянські та соціальні компетентності, пов'язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту й здорового способу життя, з усвідомленням рівних прав і можливостей</p>	<p>Соціальні та громадянські навички (Social and civic competences)</p>	<p>Громадянська компетентність (Civic competence)</p>	<p>Здатність діяти як відповідальні громадяни і повною мірою брати участь у соціальному житті</p>	<ul style="list-style-type: none"> • розуміння базових ідей, пов'язаних з індивідуальними, групами, організаціями, суспільством, екологією і культурою; • усвідомлення цілей, цінностей і політики соціальних і політичних рухів, а також стало розвинути, зокрема кліматичних і демографічних змін на глобальному рівні та їхніх основних причин; • усвідомлення різноманітності і культурної самобутності різних суспільств і народів; • здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми в суспільних інтересах, зокрема щодо стало розвинути суспільства; • володіння навичками критичного мислення і конструктивної участі в діяльності громади та у прийнятті рішень на всіх рівнях – від місцевого і національного до європейського і міжнародного; • повага до прав людини, бажання брати участь у демократичному ухваленні рішень на всіх рівнях, підтримання соціальної і культурної різноманітності, гендерної рівності, соціальної згуртованості, готовності поважати приватність інших людей та брати на себе відповідальність за навколишнє середовище.
<p>Культурна компетентність</p>	<p>Культурна впевненість і самовираження (Cultural awareness and expression)</p>	<p>Компетентність культурної обізнаності та самовираження (Cultural awareness and expression competence)</p>	<p>Розуміння і повага до того, як ідеї і сенси у різних культурах творчо виражаються і передаються через різні галузі мистецтва і форми культури</p>	<ul style="list-style-type: none"> • знання місцевих, національних, європейських та світових культур, зокрема мов, спадщини, традицій, культурних продуктів; • розуміння різних способів передачі ідей між творцем, учасником та аудиторією в письмових, друкованих та цифрових текстах, театральних виствах, фільмах, танцях, іграх, мистецтві, дизайні, музиці, ритуалах та архітектурі, а також у гібридних формах; • здатність виражати й інтерпретувати з емпатією образні та абстрактні ідеї, переживати емоції в різних сферах мистецтва і формах культури;

<p>Підприємливість та фінансова грамотність</p>	<p>Почуття ініціативності та взаємодії (Sense of initiative and entrepreneurship)</p>	<p>Підприємницька компетентність (Entrepreneurship competence)</p>	<p>Здатність реагувати на можливості та ідеї і перетворювати їх у цінності для інших. Компетентність базується на навичках творчості, критичного мислення, вирішенні проблем, ініціативності, наполегливості та вмінні співпрацювати</p>	<ul style="list-style-type: none"> • відкритість до різноманітності культурного самовираження, дотримання етичних норм, відповідальність щодо інтелектуальної та культурної власності; • цікавість до світу, відкритість, готовність брати участь у культурному досвіді. • знання різних контекстів і можливостей для перетворення ідей в особисту, соціальну та професійну діяльність; • розуміння підходів до планування та управління проектами; • розуміння економічних і соціальних можливостей і викликів, з якими стикається роботодавець, організація чи суспільство; • знання етичних принципів і усвідомлення своїх сильних та слабких сторін; • розуміння економічних і соціальних можливостей і викликів, з якими стикається роботодавець, організація чи суспільство; • уміння планувати й управляти проектами, що мають культурну, соціальну або комерційну цінність; • навички, засновані на креативності: уява, стратегічне мислення, вирішення проблем, критичний аналіз творчих процесів та інновацій; • здатність приймати фінансові рішення стосовно цінності та вартості, ефективно спілкуватися та вести переговори з іншими, справлятися з невизначеністю, неоднозначністю та ризиком як невід'ємними частинами прийняття обґрунтованих рішень; • почуття ініціативи, активності, пошуку, сміливості та наполегливості у досягненні цілей, бажання мотивувати інших і цінувати свої ідеї, співпереживати і піклуватися про людей і світ, приймати відповідальність за етичність дій протягом усього процесу.
---	---	---	--	--

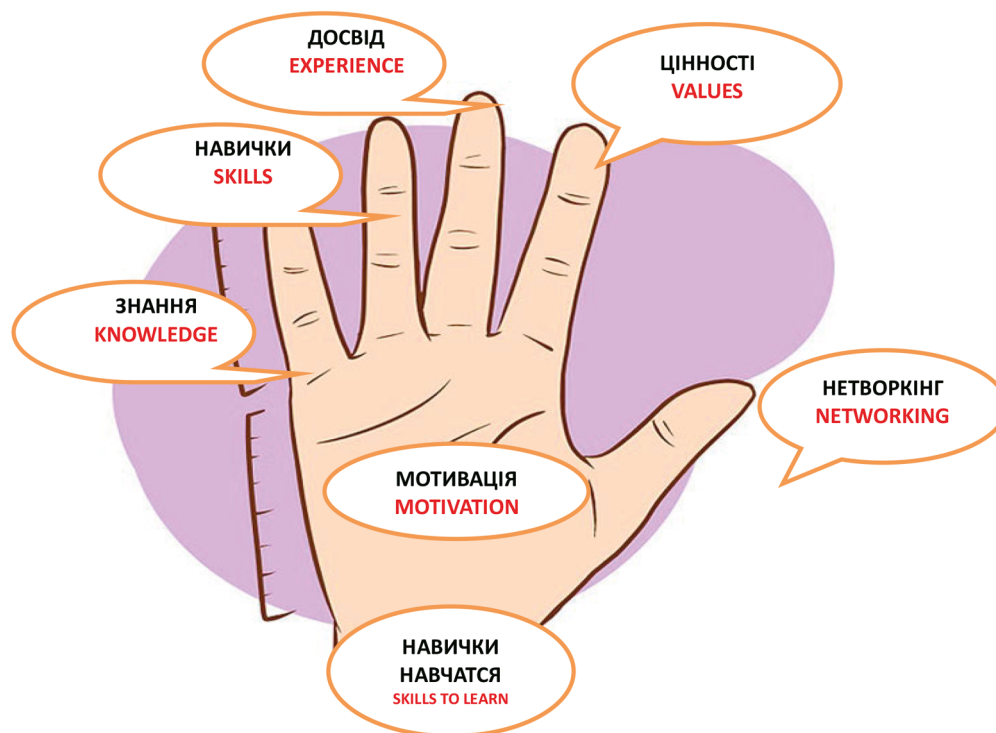
2.3. МЕТОД «ДОЛОНЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ» ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ, ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ-КОНТРОЛЮ



Підґрунтя методу «Долоня компетентностей» становить метод «П'ять пальців», автором якого є Бодо Шефер (нім. Bodo Schäfer), німецький письменник, лектор, бізнесмен і підприємець, один із провідних фінансових консультантів у Європі, неперевершений практик із тайм-менеджменту. Пізніше метод «П'ять пальців», або п'ятипальцевий метод підсумкового контролю, підкоригував і вдосконалив оратор та експерт із тайм-менеджменту Лотар Зайверт (Lothar J. Seiwert).



«Долоня компетентностей» – це простий і зручний метод щоденного підсумкового тайм-менеджмент (ТМ)-контролю за результатами професійного розвитку, зокрема опанованими під час навчання знаннями, сформованими вміннями, навичками, особистими якостями, набутими в процесі навчання або виконання певних професійних завдань.





Запропонований метод є мнемотехнікою, в якій за кожним із пальців руки закріплений один із контрольованих складників ключових компетентностей, параметрів якості досягнення професійної мети.

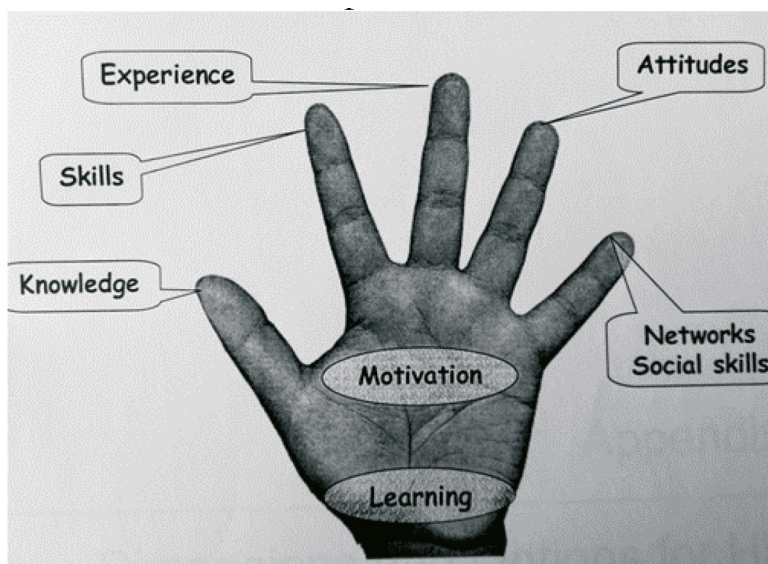
Мнемоніка (грец. та μνημονιχα – мистецтво запам'ятовування) (мнемотехніка) – сукупність спеціальних прийомів і способів, що полегшують запам'ятовування і збільшують обсяг пам'яті шляхом утворення штучних асоціацій.



Подивіться на долоню правої руки, від мізинця до великого пальця. За першими літерами назв п'яти пальців проаналізуйте п'ять складників компетентностей¹⁵, зокрема:

(знання (knowledge) + навички (skills) + досвід (experience) + цінності (values) + нетворкінг (networking), участь у мережах, комунікативні навички + мотивація (motivation) + навички навчатися (skills to learn).

П'ять пальців – п'ять узагальнювальних запитань – п'ять складників компетентностей – п'ять параметрів нашої уваги. Систематичне практичне застосування методу сприяє безпервному професійному саморозвитку і самовдосконаленню фахівця.



- **Знання (knowledge)**
- **Навички (skills)**
- **Досвід (experience)**
- **Цінності (values)**
- **Участь у мережах, комунікативні навички (networking)**
- **Мотивація (motivation)**
- **Навички навчатися (skills to learn)**

¹⁵ **Компетентність** – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність (Закон України «Про освіту». Електронний ресурс. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>).

Чому пальці?

Пальці в даному випадку є допоміжним складником, так званим якорем. У нейролінгвістичному програмуванні (НЛП), а також менеджменті *якір* виступає подразником, який викликає у людини певну реакцію, зокрема спогади, емоційні переживання, думки тощо.

Коли ми дивимось на руку, починаємо ставити собі запитання, мотивуємо себе до аналізу, певних дій.

М (МІЗИНЕЦЬ) – ЗНАННЯ, ДУМКИ, ПРОФЕСІЙНА ІНФОРМАЦІЯ.

Що нового я сьогодні дізнався(лась)? Які нові знання здобув(ла)? Які нові важливі ідеї для вдосконалення освітнього процесу, професійної діяльності сьогодні мене «осяяли»? Яка професійна інформація для мене стала професійно корисною? Як я можу її використати у власній професійній діяльності? У чому зростає моя професійна компетентність? Як підвищився рівень фахової майстерності?

Б (БЕЗІМЕННИЙ) – ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ, БЛИЗЬКІСТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ МЕТИ.

Які оперативні завдання, що наближають мене до досягнення важливих цілей (довгострокових стратегічних), я сьогодні виконав(ла)? І навпаки, досягнення яких цілей було недостатнім, неуспішним?



НАВИЧКА, и, жін. Схильність чи потреба діяти, вести себе певним чином; звичка // Уміння, набуте вправами, досвідом; навик (Словник української мови: в 11 томах. Том 5, 1974. С. 32.)

Навичка – це дія, сформована шляхом повторення; характеризується високою мірою осягнення і відсутністю поелементної свідомої регуляції і контролю. Навички є складниками свідомої діяльності людини, які виконуються повністю автоматично. Якщо під дією розуміти частину діяльності, що має чітко поставлену свідому мету, то навичкою можна назвати автоматизований компонент дії. Уміння – це готовність до свідомих і точних дій, знання в дії; навички – це автоматизована ланка цієї діяльності.

Отже, навички – це автоматизовані вміння, які здійснюються без участі свідомості, але під її контролем. Процес формування навичок відбувається в кілька стадій, остання з яких стає динамічним стереотипом.



Загальновідомо, що більшість навичок виробляються десь за 14 днів при щоденному повторенні.

У розвідці «Підготовка студентів 21 століття до глобального суспільства» («Preparing 21st Century Students for a Global Society: An Educator's Guide to the «Four Cs») визначено чотири конкретні навички, які є найважливішими. Вони стали відомі як «Чотири стовпи» («Four Cs»), зокрема критичне мислення, спілкування, співпраця і творчість.

С (СЕРЕДНІЙ) – КОМПЕТЕНТІСНИЙ ДОСВІД (соціальний, професійний, особистісний).

Який досвід я сьогодні набув(ла)? Чи був цей досвід позитивним для мене? Які справи (завдання) були особливо цікавими? Що почув(ла), побачив(ла) від інших (колеги, учнів/студентів, не-колеги). Як я можу використати цю інформацію, перспективний досвід для успішної реалізації власної професійної мети і завдань? Що було зроблено добре? Які висновки зробив(ла) для себе, аналізуючи власні помилки?

У процесі професійної діяльності, поступового засвоєння суспільних норм, вироблення ціннісних орієнтирів, удосконалення професійно значущих особистісних якостей тощо у фахівця формується компетентісний досвід (соціальний, професійний та особистісний).

Професійний досвід тлумачиться дослідниками як багатоманітно закодована в ментальному просторі індивіда екзистенційна історія його буття у професійному контексті. Він формується, структурується, узагальнюється і трансформується впродовж усієї професійної діяльності фахівця. Його організація і впорядкування у власне діяльнісній площині відбувається через процеси розуміння та інтерпретації, інтеграції і включення у смислові структури свідомості і значною мірою залежить від соціокультурних змін, вимог освітньої галузі.

Професійний досвід є складною системою стратегій і тактик, способів і прийомів успішного вирішення завдань, результатом систематичної роботи фахівця над удосконаленням рівня педагогічної майстерності, творчим засвоєнням перспективних ідей попередників і сучасників.

Грунтовно аналізуючи концепти педагогічної майстерності педагога та підкреслюючи значущість педагогічного досвіду для майстерної педагогічної дії, І.А. Зязюн аргументовано резюмує: «Можна бути професійно компетентним педагогом, тобто вільно орієнтуватися в предметній сфері, системно сприймати і діяти в педагогічній реальності, мати особистісно-гуманітарну орієнтацію (на відміну від технократичної), уміти узагальнювати і передавати досвід іншим колегам, бути здатним до рефлексії, володіти сучасними педагогічними технологіями, але при цьому не бути майстром, а залишатися добротним ремісником».

У (ВКАЗІВНИЙ) – ЦІННОСТІ.

Які професійні цінності я сповідаю у своїй професійній діяльності? Які засоби й способи впливу на дитину(учня, студента) використовую?

У психології «цінність» визначається як значимість для людей тих чи інших матеріальних, духовних чи природних об'єктів і явищ, їх відповідність основним потребам суспільства та індивіда зокрема.

У соціології «цінність» – це властивість суспільного предмета задовольняти певні потреби соціального суб'єкта (індивіда, групи людей, суспільства); характеризує соціально-історичне значення для суспільства й особистісний смисл для людини певних явищ дійсності.

В культурології цінності є складником культури, які втілюють ідеали та уявлення про еталон і знаходять своє вираження в нормах, значеннях та найбільш типових для даної культури артефактах (матеріальних та ідеальних продуктах).

Понад 800 млн осіб сьогодні вважають себе європейцями, поєднуючи свої культурні й соціальні цінності.



Цінність – це суттєве, значуще для людини (соціальної спільноти) явище в предметному та ідеальному світі, якісна характеристика якого визначається рівнем задоволення потреб та інтересів людей.

Основоположні принципи європейської інтеграції, які називаємо європейськими цінностями, чітко визначені в Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу, прийнятій 7 грудня 2000 р. (м. Ніцца, Франція).

Основні європейські цінності, на яких базується європейська спільнота:

- повага до людської гідності;
- фундаментальні права, включаючи права спільнот і родин;
- свобода (волевиявлення, свобода слова, свобода ЗМІ);
- демократія;
- рівність усіх членів суспільства, включаючи меншини та незалежно від гендеру;
- верховенство закону;
- плюралізм думок;
- відсутність дискримінації;
- толерантність;
- справедливість;
- солідарність;
- відповідальність;
- рівні гендерні права;
- єдність;
- згуртованість.



Професійні цінності – це складне особистісне утворення, що включає мету, мотиви, ідеали, настанови й інші світоглядні характеристики особистості, що виступають основою її ціннісних смислів і орієнтацій.

Професійні цінності – це система когнітивних утворень, поєднаних з емоційно-вольовим механізмом, внутрішнім орієнтиром особистості, що спонукає і спрямовує мотиви, професійні дії й учинки особистості, визначає аксіологічний характер її професійної діяльності.

Під **професійними цінностями** розуміють зразки орієнтації свідомості й поведінки особистості й виокремлюють такі (за В.О. Сластьоніним та Г.І. Чижаковою):

- *домінантні* (знання, пізнавальна діяльність, пізнавальна активність, спілкування),
- *нормативні* (стандарти, моральні норми),
- *стимулювальні* (педагогічні методики, технології, засоби контролю),
- *супутні* (спрямовані на якість пізнання: навчальні вміння, розуміння предметів і явищ, що вивчаються) *цінності*.

В (ВЕЛИКИЙ) – НЕТВОРКІНГ, ОСВІТНЯ ПОСЛУГА, ДОПОМОГА, СПІВПРАЦЯ, КОМУНІКАЦІЯ.

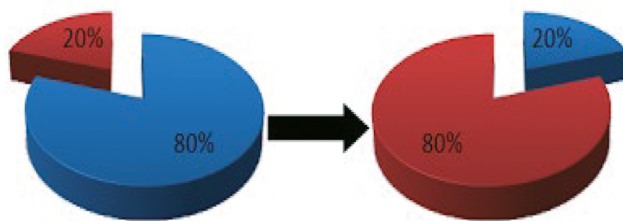
Які досягнення у сфері професійного спілкування і людських взаємин були сьогодні? Кому я допоміг(ла), кому надав(ла) освітню послугу, із ким знайшов(ла) спільну мову, із ким разом добре працював(ла)? Чи познайомився(лась) із новими людьми? Чи покращились мої взаємини із колегами, знайомими? Або навпаки, із ким виник конфлікт? Із ким співпраця була невдалою і в силу яких причин?

Нетворкінг (англ. networking; net – мережа, work – робота) – соціальна і професійна діяльність, спрямована на те, щоб за допомогою колег, друзів і знайомих налагоджувати професійні й особисті зв'язки, максимально швидко й ефективно вирішувати складні життєві, професійні завдання (наприклад, наймати кращих співробітників, залучати інвесторів, надавати освітні послуги тощо). В основі нетворкінгу лежить вибудовування довірчих і довгострокових відносин із людьми і взаємодопомога. На сьогодні нетворкінг вважається важливим аспектом управління кар'єрою в індустрії фінансових послуг.

МОТИВАЦІЯ

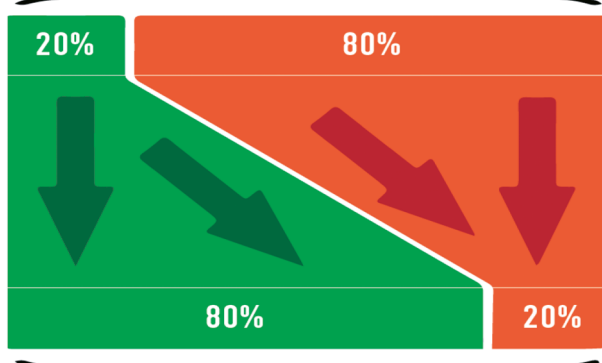
Чи вмію я визначати і ставити професійні цілі, мотивувати себе? Які справи, професійні дії були пов'язані з позитивними емоціями і високою мотивацією? Навпаки, які справи були нудними, суб'єктивно важкими, робилися через силу? Які висновки зробив(ла) для себе, аналізуючи власні помилки? Що можна було зробити краще?

За можливістю виконувати тільки дійсно важливі справи (закон Парето, або принцип 20/80)



Вільфредо Парето у ХІХ ст. звернув увагу, що лише невелика частина результатів будь-якої діяльності представляє собою справжню цінність.

Прикладені зусилля



Отриманий результат

Наприклад, 80% успіху організації досягається завдяки 20% замовників послуг; лише в 20 % текстових статей міститься 80 % усієї інформації. Якщо ми під час читання, на нарадах обмежимося тим, що є дійсно важливим, то використовуючи 20 % свого робочого часу, отримуємо 80 % результату.

Основне завдання – виявити ті 20 %, від яких залежить професійний успіх.

НАВИЧКА ВЧИТИСЯ

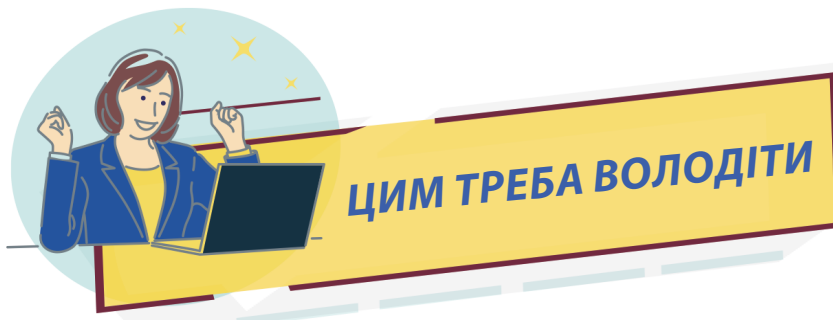
Чи вдалося мені ефективно управляти часом і навчальною інформацією? Чому я навчився(лась) упродовж дня (тижня, місяця)? Який стиль сприйняття і стратегій навчання, своїх здатностей і потреб розвитку використовував(ла)? Які були перешкоди?

Коли ви проаналізували всі 5-ть пальців, **стисніть руку в кулак.**



КУЛАК (К) – КОНЦЕНТРАЦІЯ НА ПРОФЕСІЙНІЙ МЕТІ.

Якою була мета сьогоднішнього дня? Що я зробив(ла) за день для досягнення поставленої мети? Чи став(ла) ближче до досягнення своїх цілей? Що заважало? На які завдання витратив(ла) найбільше енергії, фізичних сил? Що дозволило відпочити, відновити сили? Чи оптимально розпоряджався(лась) своїми індивідуальними енергетичними ресурсами впродовж дня? Яка найважливіша професійна подія сьогоднішнього дня?

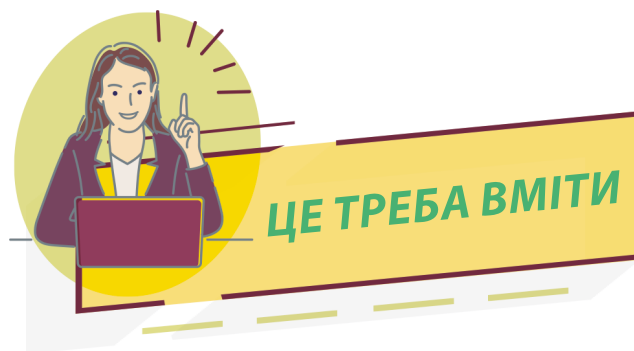


Рекомендації щодо використання методу «Долоня компетентностей»:



- метод бажано використовувати в кінці робочого дня (або робочого тижня). Проміжок часу встановіть для себе самі залежно від професійної мети і завдань;
- Ваші відповіді, пов'язані з кожним із складників компетентностей, можуть бути як гранично короткими, однозначними (так/ні), так і розгорнутими;
- якщо Ви використовуєте метод для підведення підсумків робочого дня, то в запитаннях слово «завдання» замініть «минулий день»;
- постійно використовувати метод для планування і аналізу робочого дня Ви не будете. Не завжди вистачить часу, сил щодня ставити собі ці запитання. Після того, як тиждень пройде, або встановіть новий часовий проміжок, або зробіть перерву;

досліджуйте себе. Учїться вчитися у самого життя. Усі відповіді на найважливіші запитання – усередині! А наша зовнішня результативність – це віддзеркалення знайдених відповідей.



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2

«РОЗВИТОК КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ДЕРЖАВНИХ СТАНДАРТІВ»

Завдання 1. Заповніть таблицю, конкретизуючи складники (знання, навички, досвід, цінності, мотивація) однієї з восьми ключових компетентностей (на вибір), що визначені в Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя.

Таблиця

Ключові компетентності для професійного розвитку фахівців

Складники компетентності	Змістове наповнення фахової компетентності для професійного розвитку майстра виробничого навчання
КОМПЕТЕНТНІСТЬ « _____ »	
Знання	
Навички	
Компетентнісний досвід (соціальний, професійний, особистісний)	
Цінності	
Нетворкінг, участь у мережах, комунікативні навички	
Мотивація	
Навчання	
Навичка навчатися	

Завдання 2. Використайте описаний в інтернет-лекції метод «Долоня компетентностей». Відповідно до кожного пальця руки та закріплених за ним якорів (запитань) оцініть рівень сформованості описаної Вами в таблиці фахової компетентності, здобутих під час навчання знань, сформованих умінь, навичок, особистих якостей, набутих у процесі навчання або виконання професійних завдань. Сплануйте подальшу роботу з розвитку розглянутої Вами фахової компетентності.



ТЕСТ

САМОМЕНЕДЖМЕНТ – НАСКІЛЬКИ ДОБРЕ ВИ СПРАВЛЯЄТЕСЯ ІЗ СВОЄЮ РОБОТОЮ?

(адаптовано з тесту Лотар Зайверта, автора книги «Ваш час – у Ваших руках»)

№ з/п	ПИТАННЯ	0 – майже ніколи	1 – іноді	2 – часто	3 – майже завжди
1	<i>Я резервую час на початку робочого дня для підготовчої роботи, планування</i>				
2	<i>Передоручаю все, що може бути передоручено</i>				
3	<i>Письмово фіксую завдання й цілі із зазначенням термінів для їх реалізації</i>				
4	<i>Кожен офіційний документ я намагаюся обробляти за один раз і остаточно</i>				
5	<i>Щодня складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами. Найважливіші речі я роблю першочергово</i>				
6	<i>Свій робочий день я намагаюся по можливості звільнити від зайвих телефонних розмов, незапланованих відвідувачів і несподівано скликаних нарад</i>				
7	<i>Своє денне навантаження я намагаюся розподілити відповідно до графіка моєї працездатності</i>				
8	<i>У моєму плані часу є «вікна», що дозволяють реагувати на актуальні проблеми</i>				

9	<i>Я намагаюся спрямувати свою активність таким чином, щоб у першу чергу концентруватися на небагатьох життєво-важливих проблемах</i>				
10	<i>Я вмю говорити «ні», коли на мій час хочуть претендувати інші, а мені необхідно виконати більш важливі справи</i>				
Загальна сума балів					
ВИСНОВКИ, ПРОПОЗИЦІЇ, РЕКОМЕНДАЦІЇ					

Якщо Ви підсумуєте бали, набрані в результаті перевірки Вашого робочого стилю, то отримаєте такі результати:

0–15 балів: Ви не плануєте свій час і перебуваєте під владою зовнішніх обставин. Деякі із своїх цілей Ви досягаєте, якщо складаєте список пріоритетів і дотримуєтеся його.

16–20 балів: Ви намагаєтесь оволодіти своїм часом, але Ви не завжди послідовні, щоб мати успіх.

21–25 балів: у Вас хороший самоменеджмент.

26–30 балів: Ви можете слугувати зразком кожному, хто хоче навчитися раціонально витрачати свій час. Дозвольте людям, які Вас оточують, долучитися до Вашого досвіду.

Починайте із покращення самого себе! Усе буде простіше, реалістичніше й успішніше, якщо Ви не будете переконувати інших у перевагах Ваших заходів і методів, а станете самі працювати краще й результативніше.

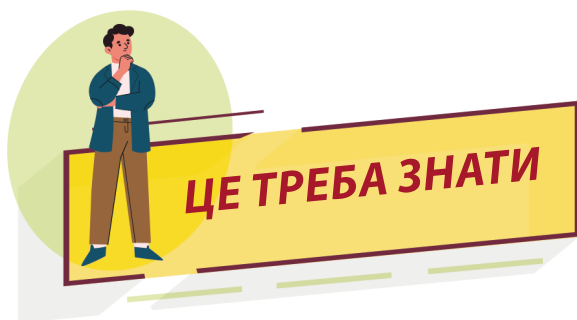
ТЕМА 3

ЦИКЛ ШУХАРТА-ДЕМІНГА (PDCA, КОЛЕСО ДЕМІНГА) ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ

*Людина, яка виконує дану роботу,
знає краще будь-кого іншого, як її виконати,
а тому краще за інших здатна її вдосконалити.*

А.Х. Моресен

3.1. ЦИКЛ ШУХАРТА-ДЕМІНГА: СУТНІСТЬ, ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ



Першим циклом у контексті науки про якість, що відомий як «коло управління», описав *Фредерік Вінслоу Тейлор* (англ. Frederick Winslow Taylor), американський інженер, основоположник наукової організації праці та менеджменту.



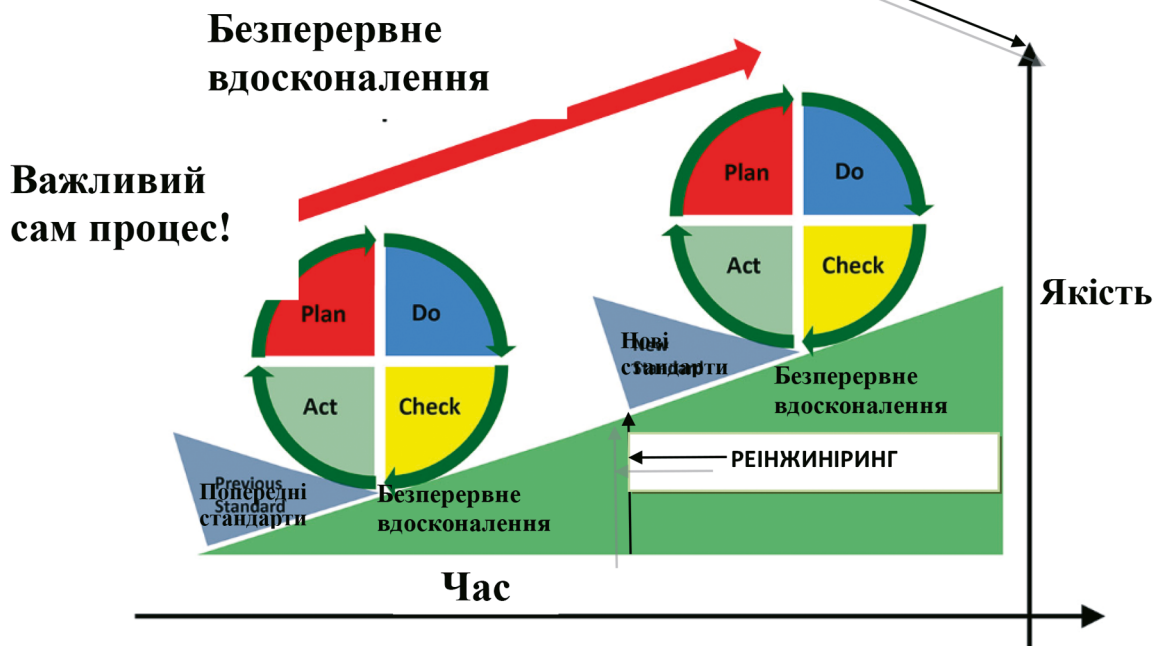
Цикл Шухарта – Демінга (PDCA чи PDSA), або колесо Демінга, є поширеним методом безперервного менеджменту якості, інструментом удосконалення різних аспектів діяльності як організації, так і окремого фахівця зокрема. Цикл PDCA можна застосовувати як до процесу в цілому, так і до окремих видів професійної діяльності.

Графічно цикл Шухарта – Демінга презентується у вигляді кола, розділеного на чотири квадрати.

Зверху за годинниковою стрілкою кожен квадрат символізує одну із чотирьох повторюваних стадій для безперервного розвитку фахівця:

- *планування (Plan),*
- *виконання (Do),*
- *перевірка/вивчення (Check),*
- *вплив (Act).*

Отже, одну із чотирьох послідовних дій: *плануй, роби, перевіряй, дій.*



Бажаний результат досягається ефективніше, коли професійною діяльністю і пов'язаними з нею ресурсами фахівець керує як безперервним процесом.

Незмінними залишаються постійність, циклічність щодо вдосконалення процесів, прийняття рішень. Оскільки коло не має кінця, то цикл повторюється знову, сприяючи постійному вдосконаленню певних процесів. Діяльність здійснюється за схемою циклічного оновлення (рішення) проблеми, у кожному з квадратів кола треба намалювати внутрішнє коло того ж циклу.

Цикл починається із планування.

Планування (Plan): установлення цілей і процесів, необхідних для досягнення цілей, планування робіт по досягненню цілей, планування виділення і розподілу необхідних ресурсів.

Виконання (Do) – виконання запланованого плану, певних дій, робіт.

Перевірка/вивчення (Check) – збір інформації і контроль результату на основі ключових показників ефективності, виявлення і аналіз відхилень, установлення причин відхилень, перевірка ступеня реалізації мети.

Реінжиніринг (reengineering) –

безперервний процес постійних змін, комплексна процедура, яка передбачає розробку нових процесів шляхом радикального перепроєктування (реінжинірингу) існуючих, зазвичай на основі інтенсивного використання електронних систем, умов, що, у свою чергу, дає можливість отримання додаткових конкурентних переваг.

Завдання: вивести на якісно новий рівень, зробити діяльність ефективнішою, утвердити конкурентні позиції на ринку, кардинально змінити принципи управління.





Реінжиніринг (reengineering) – безперервний процес постійних змін, комплексна процедура, яка передбачає розробку нових процесів шляхом радикального перепроєктування (реінжинірингу) існуючих, зазвичай на основі інтенсивного використання електронних систем, умов, що, у свою чергу, дає можливість отримання додаткових конкурентних переваг.

Вплив (Act), управління, коректування: прийняття заходів щодо усунення причин відхилень від запланованого результату, коригування, зміни в плануванні та розподілі ресурсів, удосконалення процесу завдяки постійному контролю.

+ ПЕРЕВАГИ ЦИКЛУ ШУХАРТА – ДЕМІНГА:

- людиноцентризм, орієнтація на людей;
- простота засвоєння і використання;
- універсальність;
- забезпечення конкурентних переваг.

– НЕДОЛІКИ ЦИКЛУ ШУХАРТА – ДЕМІНГА:

- потребує значних управлінських навичок щодо змін, упровадження інновацій;
- потребує дисципліни.



Кайдзен (kaizen) – це технологія впливу на результативність процесу (покращення якості, скорочення витрат, підвищення продуктивності), заснована на циклі PDCA (цикл Шухарта-Демінга).

Технологія фокусується на безперервному вдосконаленні процесів виробництва, допоміжних бізнес-процесів і управління, а також усіх аспектів життя.

Слово «кайдзен» складається із двох ієрогліфів – «зміни» і «добре». Термін означає постійне вдосконалення себе як особистості і професіонала, виробничих процесів.

Удосконалення заради вдосконалення. Змінюй на краще, змінюйся на краще.

Основна мета кайдзен-менеджменту – задоволення потреб споживачів.

Методика кайдзен дозволяє також підвищити якість продукції, мотивувати персонал і використовувати максимально його потенціал, зберігати конкурентоспроможність на ринку послуг.

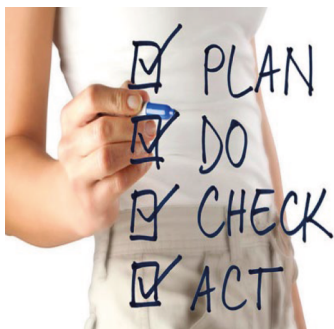
Основними характеристиками системи кайдзен є:

- адаптивність;
- командна робота (системний підхід);
- орієнтація на універсала;
- увага до деталей;
- орієнтація на людей;
- інформація відкрита, поширюється вільно;
- міжфункціональна орієнтація;
- базується на існуючій технології;
- міжфункціональна організація;
- зворотній зв'язок.



На думку японців, цикл Демінга передусім спрямований на боротьбу із трьома головними ворогами:

- *втрати* (усі види дій, які споживають ресурси, не створюючи цінності) – muda;
- *невідповідність* (будь-яке відхилення від процесу: як хороше, так і погане) – tiga;
- *нераціональні дії* (перевантаження, робота з напругою) – muri.



ІСТОРІЯ ПИТАННЯ

У. Шухарт (США), 20-ті рр. XX ст.
В. Демінг (США), 30-ті рр. XX ст.
Цикл PDC. Цикл PDSA. Цикл PDC(S)A.

У кінці 20-х рр. XX ст. *Уолтер Ендрю Шухарт* (англ. Walter Andrew Shewhart), усвітньо відомий американський учений, консультант із теорії

управління якістю, розробив концепцію статистичного управління процесами – СУП (SPC), яка ґрунтується на ідеї використання статистичних методів для скорочення варіацій навколо цільового значення параметрів у процесі масового виробництва. Цю концепцію називають «цикл Шухарта».

Демінг Вільям Едвардс (William Edwards Deming) – американський учений, консультант із теорії управління якістю, трансформував «цикл Шухарта», додаючи до трьох етапів ще один – етап «перевірйай» (Check) або вивчай (Study), даючи більш загальні назви кожному з етапів. Саме тому цикл Шухарта-Демінга називають PDCA або PDSA.

Це інструмент удосконалення різних аспектів діяльності організації. Логічна послідовність повторюваних дій, спрямованих на безперервне забезпечення невеликих покращень, які досягаються в результаті скоординованих постійних зусиль з боку всіх співробітників (кайдзен-підхід) поряд із можливістю радикального покращення існуючого процесу (реінжинірінг).

Цикл має багато спільного з іншими циклами, зокрема методом управління по цілям (Management by Objectives – MBO), «шість сигм» для аналізу й рішення використовується цикл DMAIC.

3.2. 14 ПРИНЦИПІВ ПРОГРАМИ ДЕМІНГА ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Едвард Демінг у книзі «Вихід із кризи» сформулював «14 принципів якості», які відображають його багаторічний досвід роботи в найбільших компаніях.

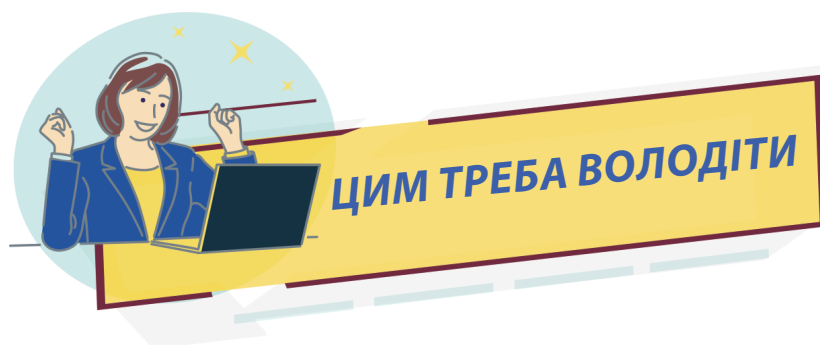
Програма Демінга не втратила актуальності, оскільки її ідеї стали **вимогами, закладеними в основу міжнародних стандартів якісного управління**. Серед основної ідеї – опора на «людський чинник» на протигагу «безособистісному» управлінню, орієнтація на соціальне партнерство, динамічність професійного розвитку. Програма ґрунтується на трьох прагматичних аксіомах, положеннях, які узагальнюють результати практичної діяльності менеджменту і приймаються без доказів:

1-а прагматична аксіома: «будь-яка діяльність може розглядатися як технологічний процес і тому може бути покращена». Для цього треба грамотно проектувати технологічні процеси, описати послідовність дій (маршрутна технологія) і зміст дій (операційна технологія);

2-а прагматична аксіома: «виробництво має розглядатися як система, що знаходиться в стабільному чи нестабільному стані. Тому вирішувати конкретні проблеми недостатньо, усе одно Ви отримаєте те, що дасть система. Необхідні фундаментальні зміни»;

3-а прагматична аксіома: «вище керівництво організації повинно в усіх випадках діяти, беручи на себе відповідальність за якість продукції».

Причини низької ефективності і поганої якості Демінг убачав у системі, а не в працівниках, тому для покращення результатів керівники мають скоригувати саму систему.



14 принципів програми Демінга як основа професійного вдосконалення, менеджмента якості

1. Постійність цілі

Треба бути незмінно твердими і постійними у досягненні поставленої мети безперервного покращення продукції (товара і послуг). Розподіляти ресурси таким чином, щоб забезпечувати довготривалі цілі й потреби, а не тільки сьогочасна прибутковість. Кінцева мета: стати конкурентноспоживним, зберегти підприємство й забезпечити робочі місця. Змінити стиль мислення керівників і співробітників за допомогою постійної пропаганди, тренінгів, підвищення кваліфікації.

2. Нове мислення

Прийняти нову філософію. У нову економічну епоху не можемо більш уживатися із звичним прийнятим рівнем затримок, помилок, дефектів у матеріалах, браком у роботі. Необхідно перетворення західного стилю менеджменту, щоб зупинити триваючий занепад економіки. На практиці прийняття нової філософії означає передусім культурну трансформацію.

3. Змінити ставлення до контролю

Виключити потребу в масовому контролі як способі досягнення прийняттого рівня якості. Для досягнення якості немає необхідності в повсякчасному контролі, як немає залежності якості від нього. Ліквідувати потребу в масових перевірках та інспекції як способі досягнення якості передусім шляхом «вбудовування» якості в продукцію.

4. Зміна стратегії. Довгосторокова стратегія передбачає 5-8 років.

5. Постійне покращення

Покращувати постійно, сьогодні і завжди всі процеси планування, виробництва і надання послуг. Ліквідувати причини зміни якості, робити нестабільні процеси стабільними. Постійно

вишукувати проблеми для того, щоб покращувати всі види діяльності, якість: «якщо ви не відшукаєте проблеми, то проблеми знайдуть Вас» (принцип Continuous Improvement Process, CIP – процес безперервного покращення). Три групи варіантів удосконалення процесів: постійне покращення (Continuous Improvement), показники зростають відносно повільно, ризики практично нульові; перепроектування процесу (Redesign), змінюється технологія процесу, коректується послідовність операцій, «наслідуються» деякі риси старого процесу, показники ефективності збільшуються на десятки відсотків; реінжинірінг – старий процес ліквідується, замість нього вибудовується повністю новий.

6. Постійний тренінг

Увести в практику систему підготовки і перепідготовки кадрів на робочих місцях. Для того, щоб встигати за змінами в технологіях, функціях і обслуговуванні, потрібні нові навички й уміння.

7. Заснування лідерства

Заснувати і ввести в практику лідерство як метод роботи, який має на меті допомогти працівникам виконувати їхню роботу найкращим чином. Керівники всіх рівнів повинні відповідати не за цифри, а за якість.

8. Відмова від страху

Викорінювати страхи, побоювання і ворожість, щоб кожен міг працювати на благо організації і себе. Заохочувати ефективні двосторонні зв'язки і використовувати інші засоби для викорінення страхів, побоювань і ворожості всередині організації з тим, щоб кожен міг працювати більш ефективно й продуктивно. Будь-який працівник, який зазнає страх перед своїм вищим керівником, не може належним чином співпрацювати з ним. Найкраще, що можна очікувати в таких обставинах, – ображена покірність, тобто саме те, чого і бажає такий керівник. Проте подібний стан речей ніколи не призведе до гарних результатів. Істинне співробітництво дозволяє досягти набагато більшого, ніж ізольовані індивідуальні зусилля. Ця взаємодія не може бути хорошою, якщо не плекати взаємну довіру, упевненість і повагу. Ті, хто працює, відчуючи страх, намагаються вислизнути з поля зору тих, кого вони бояться. Не можна очікувати віддачі, відповідної потенційним можливостям, від людей, чиє основне бажання – просто не бути поміченим. Атестація співробітника з боку керівництва завдає більше шкоди, ніж користі, посилює атмосферу страху й недовіри.

9. Ліквідування бар'єрів, роз'єднаності між підрозділами, службами, відділеннями

Працівники мають працювати як одна команда, передбачити виникнення проблем, боротися за конкурентоспроможність, а не один з одним. Більшість компаній організовані за функціональним принципом, але вони мають працювати в умовах функціональної взаємодії. Робота в групі передбачає, що один її учасник буде компенсувати своїми сильними сторонами слабкості іншого¹⁶.

10. Відмова від порожніх гасел і закликів

Відмовитися від використання порожніх плакатів, гасел, закликів до працівників, «мобілізації мас», які вимагають від них нового рівня продуктивності, проте нічого не говорять про

¹⁶ Подивітьсяся

методи досягнення цих цілей. Такі заклики лише викликають протидію, вороже ставлення, показуючи працівників, що адміністрація нічого не знає про перепони; основна маса проблем низької якості та продуктивності пов'язана із системою і, таким чином, їх вирішення перебуває за межами можливостей рядових працівників.

11. Відмова від квот і завдань

Усунути робочі інструкції і стандарти, які встановлюють довільні норми, квоти для працівників і кількісні завдання для керівників, замінюючи їх підтримкою і допомогою для досягнення покращення якості і продуктивності. Відмовитися від управління, орієнтованого на цифри та кількісні показники. Щоб керувати, треба бути лідером, який розуміє сутність роботи; керувати за допомогою звітів про якість, відсотки – не найефективніший спосіб оптимізації технологічного процесу й діяльності персоналу. Кількісні цілі замінити допомогою і лідерством.

12. Право на гордість

Дати працівникам можливість пишатися своєю роботою, ліквідувати всі перешкоди. Більш застаріле, що є в школі, – це ранжування. Ранжування співробітників – це лотерея; воно руйнує людей, організацію, країну.

Усуньте бар'єри, які обкрадають робітників і керівників, позбавляючи їх можливості пишатися своєю працею. Це передбачає відмову від щорічних атестацій (оцінок діяльності працівників) і методів управління за цілями. Ілюструє руйнування впливу ранжування так звана діаграма життя.



Ефект Пігмаліона, або ефект Розенталя, – це психологічний феномен, який полягає в тому, що людина, переконана в достовірності будь-якої інформації, підсвідомо поводить таким чином, щоб ця інформація підтвердилася. Тобто очікування особистістю реалізації пророцтва багато в чому визначає характер її дій та інтерпретацію реакцій оточуючих, що й провокує самоздійснення пророцтва.

Психологи Роберт Розенталь і Ленор Джейкобсон уперше використали це поняття у своїй книзі «Пігмаліон у шкільному класі». Проводячи паралель із персонажем давньогрецької міфології, який символізує несподіваний ефект, викликаний наполегливим бажанням і щирою вірою, дослідники описували вплив очікувань учителів на показники IQ школярів.



У початковій школі, розташованій в одному з робочих районів Сан-Франциско, на початку навчального року було проведено тестування учнів з метою визначення їхнього IQ. Результати були доведені до відома вчителів.

20% випадково вибраних школярів із 18-ти різних класів були охарактеризовані вчителем як такі, що володіють надзвичайно високим потенціалом навчальних досягнень.

Коли вчителі очікували від дітей високих інтелектуальних досягнень, вони починають вести себе по відношенню до них більш дружелюбно, прагнуть надихнути, використовують дещо інші методи викладання, допускаючи великий ступінь свободи пізнавальної і творчої активності. Учні молодших класів, до яких були сформовані високі очікування вчителів, виявили в кінці навчального року значний приріст у загальних показниках IQ і показники здатності до міркування (reasoning IQ) порівняно з іншими учнями школи.

Отримані дані дозволили сформулювати психологічну закономірність. Як стверджували Р. Розенталь і Л. Якобсон, їм вдалося продемонструвати:

- вплив очікувань учителів на пізнавальний прогрес учнів, ефективність їхньої навчальної діяльності;
- великі можливості педагогічного впливу для реалізації інтелектуального потенціалу учнів;
- непостійність даних психологічного тестування, які під впливом певних умов можуть значно змінюватися;
- неприпустимість категоричного психологічного діагнозу й прогнозу на підставі одноразового тестування;
- неприйнятність поширеної думки про вродженість і незмінність розумових здібностей тощо.

У діяльності педагога ефект Пігмаліона проявляється в тому, що очікування керівників щодо результатів праці підлеглих можуть впливати на самі ці результати. Існує тенденція, відповідно до якої керівники, високо оцінюючи своїх підлеглих і очікуюючи від них хороші результати, отримують більш високі результати. А керівники, які вважають своїх підлеглих збіговиськом ледарів та налаштовані на погані результати, отримують саме їх.

13. Самовдосконалення

Заохочувати прагнення до освіти і самовдосконалення шляхом розроблення програми підвищення кваліфікації для всіх працівників. Організації потрібні не просто люди, а працівники, які вдосконалюються шляхом навчання і самоосвіти. Джерелом успішного просування в досягненні конкурентоспроможності є знання. В ідеалі утворюється «Learning organization» – компанія, яка постійно вивчає передовий досвід, співробітники вдосконалюються й досягають нових висот.

14. Відповідальність керівництва

Чітко визначити непохитну прихильність вищого керівництва до постійного покращення якості і продуктивності та зобов'язання впроваджувати всі зазначені вище принципи. Мало того, що вище керівництво щиро продекламує свою вічну прихильність високим стандартам якості і продуктивності. Воно має ще знати, у чому ж полягає те, чому вони прихильні, тобто що вони мають безпосередньо робити. Утворити структуру у вищому керівництві, яка буде щоденно давати імпульс для просування до розглянутих принципів. Підтримки тут недостатньо, потрібні конкретні справи.



Чек-лист [англ. check list < check зупинка, контроль, перевірка + list список] – список професійних дій, завдань, компонентів, критеріїв, структурованих певним чином для досягнення поставленої мети. У перекладі з англійської check означає «перевірка», а list – «список». Тому чек-листи іноді називають «контрольними списками».

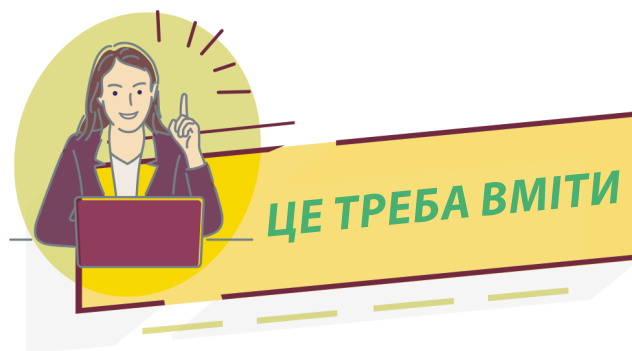
Чек-лист порівняно з іншими документами має такі переваги:

- розвантажує увагу, допомагає швидко, без помилок виконувати складні дії, операції;
- економить час, зменшує стрес;
- знижує вірогідність помилок, допомагає фахівцям бути компетентними на кожному етапі, гарантуючи, що аналіз необхідної інформації проведено в потрібний час, рішення приймаються обґрунтовано;
- працювати легко: виконав дію – поставив позначку про виконання;
- ефективний, коли невпевнений у діях, планах, коли виникає щось нове;
- можуть бути 2-х видів: чек-лист «*прочитай-зроби*» (від англ. read-do), орієнтований на новачків, коли треба прочитати й покроково виконати прості дії; чек-лист «*зроби-підтверди*» або «*зроби-перевір*» (від англ. do-confirm) – для досвідчених професіоналів, які можуть перевірити виконання дій, операцій;
 - ґрунтується на принципі «*наступних кроків*» – один із ключових складників методики Getting Things Done, що передбачає виключення абстрактних завдань і поділ їх на конкретні дії;
- 1 пункт має відповідає 1-й операції, професійній дії.



ЧЕК-ЛИСТ «ВИКОРИСТАННЯ ЦИКЛУ ШУХАРТА-ДЕМІНГА ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ»

- Plan – зрозуміти, що і як робити.
- Do – зробити все чітко за планом.
- Check – перевірити результат.
- Act – ліквідувати недоліки, змінити план чи процес.
- **Повторити весь цикл, спираючись на здобуті знання, сформовані вміння, навички**



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3

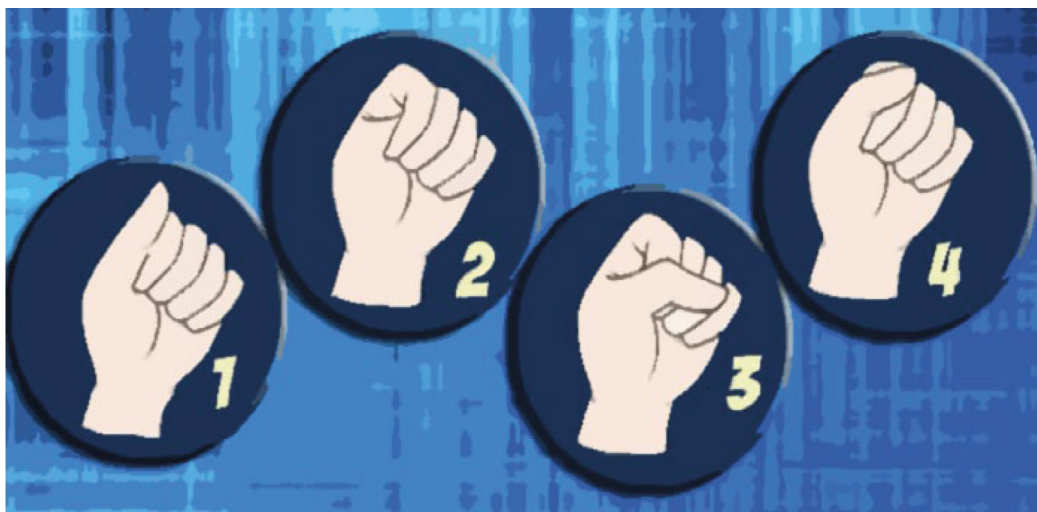
«НАВИЧКИ ТА ВМІННЯ ДЛЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ. КОЛО КЛЮЧОВИХ НАВИЧОК/УМІНЬ»

Завдання 1. Проведіть психологічний експеримент «Тип особистості».

На думку психологів, характер людини можна визначити по тому, як вона стискає долоню в кулак.

Існує чотири типи особистості, які можна визначити.

Не замислюючись, стисніть долоню в кулак і визначте, до якого із чотирьох типів особистості Ви належите (Режим доступу: <https://wuzzup.ru/sozhmite-ladon-v-kulak-i-uznayte-svoy-tip-lichnosti.html/2>).



Результати:



1. «Великий палець зверху»

Ці люди скромні, але часто геніальні. Розвинені, ерудовані, просто ходяча енциклопедія. Не зосереджені на одній справі, прагнуть охопити неосяжне. Їм подобається вчитися і пізнавати світ.

Це енергійна людина, непосидюча, генератор ідей.

Зворотний бік особистості: разом із публічністю лише обрані можуть дізнатися, що відбувається насправді. Замкнені особистості, які відкриті тільки відданим друзям. Подобається побути наодинці зі своїми думками!

Наймовірніше – *інтроверт* (тип особистості, орієнтований «всередину» себе, характерна поведінка, більш пов'язана із комфортною самотністю, внутрішніми роздумами і переживаннями, творчістю або спостереженням за процесом, черпають енергію зі свого внутрішнього світу ідей, емоцій і вражень), який має високий рівень цілеспрямованості й наполегливості. Уважні до проблем чужих людей.



2. «Великий палець всередині»

Ці люди організують себе самі. Часом вони здаються похмурими, але всередині досить м'які і навіть ранимі. Усі знання, які не завжди даються легко, з інтересом здобуваються тільки в разі потреби. Володар гострої інтуїції; практичний мозок постійно веде процес обчислення, порівняння та пошуку кращого рішення.

Зворотний бік особистості: помиляються в людях. Здається, що постійно недооцінюють їхні здібності, можливості.



3. «Великий палець зверху»

Ці люди реалістичні, практичні. Наділені творчими здібностями. Якщо заручаться підтримкою друзів, можуть звернути гори. Вірні, надійні, серйозні.

Зворотний бік особистості: захопившись досягненням цілей, не забувати спускатися на землю. Відірвавшись від дійсності, здатні оцінювати її з боку недовго, а для об'єктивної оцінки рука завжди повинна бути на пульсі.



4. «Великий палець зверху»

Ці люди спостережливі і скрупульозні. Вроджена обережність. Вони здатні, починаючи з піщинки, вибудувувати замок, при цьому вміють раціонально розпоряджатися не тільки маленькими бюджетами, а й власними ресурсами. Девіз такої людини: «Тихіше їдеш – далі будеш!» Люблять монотонність, тишу, спокій.

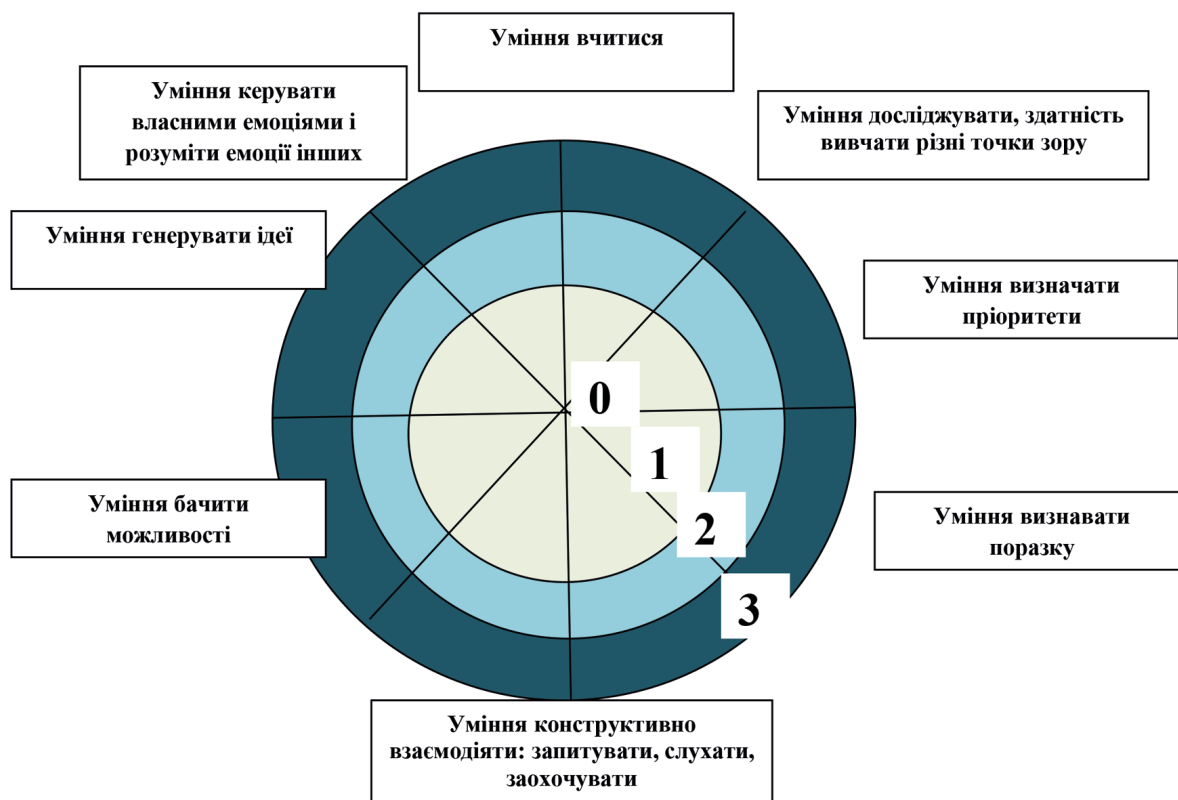
Намагається повільно і методично просуватися до поставленої мети.

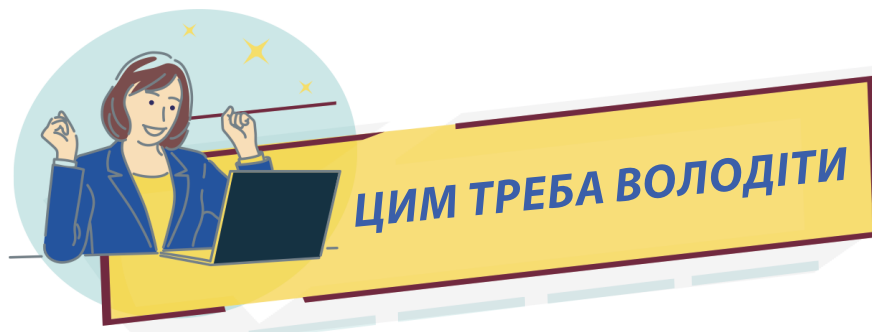
Зворотний бік особистості: спілкування з людьми іншого типу тільки на благо, тому що розкриває ширші можливості. Кінець шляху обов'язково увінчається успіхом, головне – не залишатися самотнім, щоб можна було з кимось розділити успіх.

Завдання 2. «Коло ключових навичок/умінь фахівця». Оцініть розвиток Ваших умінь/навичок за трибальною шкалою. Намалюйте «своє» коло ключових навичок/умінь, зробивши позначку щодо сформованості того чи іншого вміння, навички у відповідному секторі:

3 – виходить дуже добре, уміння сформоване; 2 – іноді щось не вдається, уміння, навичка потребує вдосконалення; 1 – є проблеми, недоліки, потрібна постійна робота над розвитком; 0 – Вам треба розвивати певну навичку для роботи у середовищі, яке постійно змінюється.

З'єднайте всі крапки, які Ви поставили на малюнку, між собою. Зробіть відповідні висновки. Яке вміння, навичка потребує найбільшої роботи?





ТЕСТ

«САМООЦІНКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТРЕБ ФАХІВЦІВ У РОЗВИТКУ Й САМОРОЗВИТКУ»

Відповідаючи на запитання анкети, поставте бали, які відповідають Вашій думці:

- 5 – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;
- 4 – скоріше відповідає, ніж ні;
- 3 – і так, і ні;
- 2 – скоріше не відповідає;
- 1 – не відповідає.

1. Я прагну вивчити себе.
2. Я залишаю час для розвитку, як би не був(ла) завантажений(а) справами.
3. Перешкоди, які виникають, стимулюють мою активність.
4. Я шукаю зворотній зв'язок, оскільки це допомагає мені пізнати й оцінити себе.
5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час.
6. Я аналізую свої почуття і досвід.
7. Я багато читаю.
8. Я широко дискутую з питань, які мене цікавлять.
9. Я вірю у свої можливості.
10. Я прагну бути більш відкритою людиною.
11. Я усвідомлюю той вплив, який здійснюють на мене люди, які мене оточують.
12. Я керую своїм професійним розвитком і отримую позитивні результати.
13. Я отримую задоволення від засвоєння нового.
14. Відповідальність не лякає мене.
15. Я позитивно ставлюсь до кар'єрного росту.

Підрахуйте загальну кількість балів.

Якщо Ви набрали **55 і більше балів** – це означає, що Ви активно реалізуєте свої потреби в саморозвитку;

від 36 до 54 балів – Вам доведеться визнати, що у Вас відсутня чітка система саморозвитку;

від 15 до 35 балів – Ви повинні зрозуміти, що перебуваєте в стадії призупиненого саморозвитку.

ТЕМА 4

СТИЛІ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ УПРОДОВЖ ЖИТТЯ, ЗАСНОВАНІ НА ЕМПІРИЧНОМУ ДОСВІДІ

*За природою люди близькі один до одного,
але в процесі навчання відрізняються.*

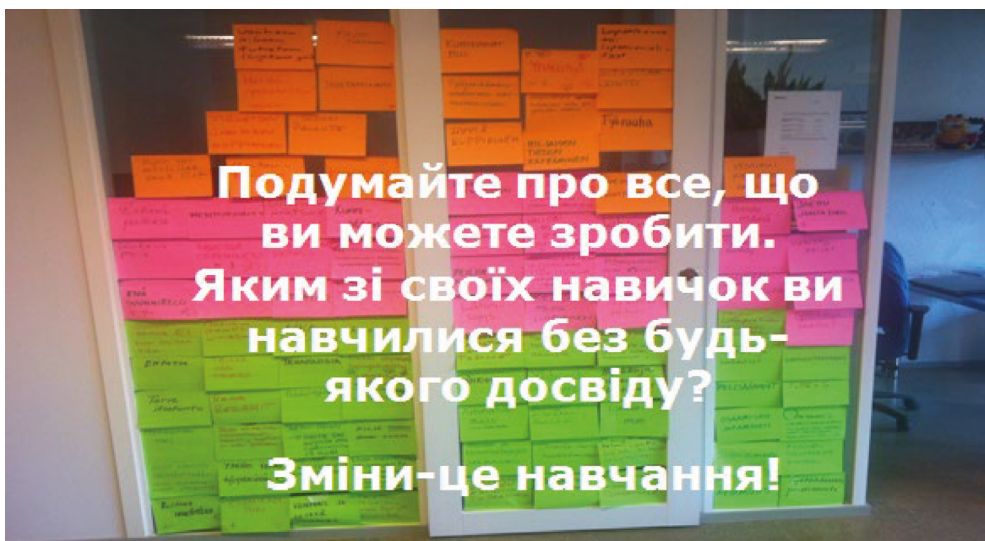
Конфуцій

4.1. МОДЕЛЬ ЕМПІРИЧНОГО НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ КУРТА ЛЕВІНА І ДЕВІДА КОЛБА: ОСВІТА, ПРАЦЯ І ОСОБИСТИЙ РОЗВИТОК



Підґрунтя професійного розвитку сучасного фахівця становить **андрагогічна модель (цикл) навчання дорослих Курта Левіна і Девіда Колба**.

Розроблений авторами чотирьохетапний процес навчання набув назву «модель емпіричного навчання», «цикл навчання на практиці», «навчання через досвід», що поєднує надзвичайно важливі якості робітника на сучасному ринку праці – *освіту, працю і особистий розвиток*.



Процес навчання, на думку дослідників, ґрунтуючись на практиці й досвіді, включає чотири послідовні стадії чи фази, режими отримання знань, як-от:

- 1) *конкретний досвід КД* (англ. *concrete experience*) шляхом діяльності, практики, дії;
- 2) *рефлексійне спостереження РС* (англ. *reflective observation*) передбачає роздуми про досвід із різних точок зору (аналіз, рефлексія);
- 3) *абстрактна концептуалізація АК* (англ. *abstract conceptualization*) шляхом формування абстрактних концепцій і теоретичних узагальнень;
- 4) *активне експериментування АЕ* (англ. *active experimentation*), тобто перевірка, випробування результатів функціонування цих концепцій в нових умовах і ситуаціях, обмірковування альтернатив, прийняття рішень, вибір певної дії.



На *першому етапі* учасники навчання використовують власний досвід або набувають його за допомогою спеціально організованої взаємодії під час навчальної діяльності, при цьому актуалізується професійний простір, формується мотивація, виділяється проблема, яка буде вивчатися впродовж навчання (опанування навчального курсу, освітньої програми), з'ясовуються попередні знання з того чи іншого питання.

На *другому етапі рефлексійного спостереження* створюються умови для критичного спостереження, порівняння, аналізу набутого досвіду, за навчальних ситуацій відбувається розширення ціннісних і поведінкових компонентів.

Третій етап – *абстрактна концептуалізація* – полягає у співвідношенні власних висновків, що були зроблені на попередніх фазах, із науковими теоріями, відбувається виникнення унікальних творчих знань, поглиблюється усвідомлення власних професійних можливостей.

Четвертий етап – *активне експериментування* – уможливорює перевірку сформульованих концепцій в нових умовах і ситуаціях.

Наступний навчальний цикл знову розпочинається з практико-діяльнісної фази тощо.

Отже, відповідно до розглянутого циклу навчання дорослих має поєднувати андрагогічні принципи, зокрема провідну роль самоосвіти, актуалізацію результатів навчання, застосування набутих знань, умінь, якостей, сформованих професійних компетентностей у практичній площині, досвід соціально-професійної діяльності, індивідуалізацію навчання, системність і неперервність тощо.

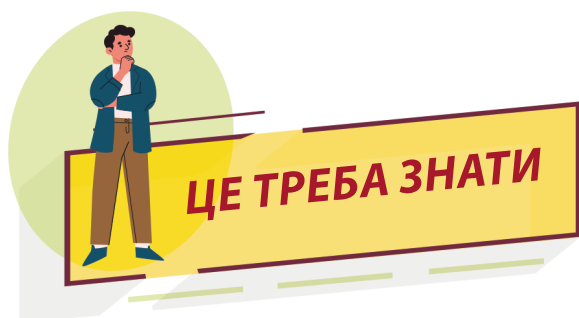
Методи навчання дорослих, засновані на емпіричному досвіді (Девід Колб)



4.2. ПЕРІОДИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ: ПЕРІОДИ, РІВНІ, ІНДИКАТОРИ

Головним сьогоднішнім завданням стало виробництво «компетентних» людей – таких людей, які були б здатні застосувати свої знання в умовах, що змінюються, і... чия основна компетенція полягає в умінні включатися в постійне самонавчання протягом усього життя.

М.Ш. Ноулз



Розвиток сучасного фахівця в умовах професійної освіти вважаємо більш доцільним простежувати у безпосередньому зв'язку етапів з рівнями професійного розвитку, соціально-професійною активністю особистості. Причому треба брати до уваги, що кожен новий рівень діяльності вміщує в себе попередній і разом із тим характеризується якісними змінами в структурі знань і вмінь, ціннісних орієнтацій фахівця.

С. Дружилов, розглядаючи професійний розвиток як процес, що має початок, екстенсивний та інтенсивний розвиток, стагнацію, деградацію і закінчення, виділяє такі фази, або стадії його¹⁷:

- *допрофесіоналізм*, коли людина вже працює, проте не володіє повним набором якостей професіонала, результативність об'єкта його діяльності є недостатньо високою;
- *власне професіоналізм*, коли людина стає професіоналом, демонструючи стабільно високі результати, причому кожна фаза характеризується показниками, що відповідають вимогам певних внутрішніх і зовнішніх критеріїв;
- *суперпрофесіоналізм*, або майстерність, що відповідає наближенню до «акме» – вершини професійних досягнень;
- *післяпрофесіоналізм*, за якого людина опиняється або «професіоналом у минулому», «експрофесіоналом», або наставником для інших фахівців.

Результатом онтогенезу фахівця в процесі його професіоналізації С. Дружилов вважає професіоналізм.

Г. Марасанов і Д. Сальник у розвідці «Актуальні питання періодизації професійного розвитку суб'єктів психологічної роботи» взяли за основу теорію відношень В. М'ясищева. Типологічними основами розвитку суб'єкта діяльності стали такі орієнтири: *хочу, можу, повинен, усвідомлюю*. Використовуючи їх, автори обґрунтовують послідовність професійних «епох», через проходження яких відбувається розвиток професіонала.

¹⁷ Дружилов С.А. Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма человека. Вестник ТГПУ. 2005. Вып. 1(45). С. 51–55. (Серия «Психология»).

Період перший, або початкова, рання епоха професійного розвитку, може бути охарактеризований як «більше хочу, ніж можу, і мало усвідомлюю» і «більше хочу, ніж можу, але усвідомлюю значно більше». Цей період перспектив або бурхливого професійного розвитку, що характеризується фоном радісного дискомфорту від усвідомлення перспектив і недостатніми професійними можливостями.

Другий період – особистісно-професійної самореалізації – характеризується виходом фахівця на своє професійне акме, вершину професіоналізму, своїх можливостей. Його можна назвати періодом «комфортної зневіри», оскільки відбувається зниження інтересу, мотиву до роботи, втрата темпів професійного вдосконалення, орієнтирів у саморозвитку через обсяги роботи.

Третій період – «епоха ветерана». У період свого професійного розквіту фахівець не зумів поставити перед собою якісно нові завдання, важко опановує новий досвід та вдосконалює свій професіоналізм; формує для себе нові професійні завдання або втрачає темп і якість роботи, намагаючись віднаходити переконливі для себе й навколишніх причини відмови від нових завдань. Це може призвести до епохи професійної нікчемності, що позначається спогадами й образами на молодих і успішних колег, які недооцінюють його¹⁸.

Охарактеризуємо основні **періоди професійного розвитку фахівців**, які вони проходять упродовж усього андрагогічного циклу, зокрема період професійної адаптації, набуття емпіричного професійно-педагогічного досвіду, розвитку і вдосконалення педагогічної майстерності, творчо-активного самовираження і самореалізації, акме професіоналізму.

Після закінчення закладу вищої освіти випускник проходить **період професійної адаптації**. Включається у сферу професійних відношень, опановує нові соціально значущі ролі і функції, утверджується в педагогічному, учнівському та батьківському колективах, долає суперечності між індивідуальним рівнем професійної компетентності, здобутими знаннями, уміннями, навичками і багатовекторними завданнями професійно-педагогічної діяльності.



Адаптація – це процес цілісного, системного, багаторівневого прилаштування, що задіює фізіологічний, психологічний і соціальний рівні і спрямований на встановлення рівноваги між індивідом і соціальним середовищем до умов праці (*предметно-діяльнісна адаптація*), а також до соціально-психологічного клімату колективу, ціннісних орієнтирів, стилю управління і системи ролей, особливостей міжособистісних взаємин (*особистісна адаптація*). Під психологічною професійною адаптацією розуміють не лише процес і результат установавання динамічної рівноваги в системі «людина – професійне середовище», а й основу для формування новоутворень психічних якостей.

У період *професійної адаптації* відбувається репродукування засвоєних фахівцем у закладі вищої освіти знань, моделей перспективного досвіду, освітніх технологій, форм і методів роботи, постійне поглиблення загальноосвітньої і фахової підготовки, засвоєння ціннісних орієнтацій професії тощо.

Спочатку професійна діяльність сприймається як нормативний спосіб виконання професійних завдань, що відповідає сучасним викликам суспільства й освіти. Поступово *актуалізується професійний простір фахівця*, формується його професійно-особистісна мотивація,

¹⁸ Марасанов Г.И. Актуальные вопросы периодизации профессионального развития субъектов психологической работы. Г. И. Марасанов, Д. А. Сальник. Акмеология. 2012. № 4(44). С. 17–20.

накопичується особистий досвід, виробляється індивідуальний стиль професійної діяльності та певні поведінкові моделі тощо. Проте молодий фахівець відчуває труднощі соціально-професійної адаптації, спричинені його професійно-особистісною некомпетентністю, недостатнім рівнем підготовки у закладі вищої освіти, розходженням між раніше сформованою ідеальною моделлю діяльності та її реальним характером, неготовністю до розв'язання складних професійних завдань, виконання соціально значущих професійних функцій, нездатністю реконструювати модель професійної поведінки, несформованістю професійної позиції, недостатнім набуттям досвіду тощо.

У період адаптації молодого фахівця до професійної діяльності дослідники виділяють на прями перебудови системи відношень і способів взаємодії з іншими суб'єктами, спричинені поліфункціональним характером діяльності, що трансформують психіку, змінюють особистість, стабілізують структуру професійно важливих якостей: 1) включення в нову систему діяльності, зокрема оволодіння певним алгоритмом дій, передача накопиченого пасивного потенціалу, зміна системи контролю над діяльністю та ін.; 2) занесення в нову систему соціальних відношень, що пов'язано із зміною референтної групи, рольових позицій (організатор, консультант, координатор спільної діяльності, наставник та ін.), засвоєнням нормативів поведінки та ін.; 3) звикання до нової середовища, що вимагає іншого життєвого ритму, зміни життєвої перспективи тощо. Тому під час професійної адаптації молодий фахівець потребує безперервного диференційованого психолого-педагогічного, соціального, науково-методичного та інформаційного супроводу, адресної допомоги.

Успішно виконавши завдання адаптаційного періоду, педагог переходить в наступний період – *набуття емпіричного професійного досвіду*.



Під рефлексійними процесами розуміють процеси, що супроводжують міжособистісну взаємодію і дають можливість формувати уявлення про мотиви й наміри учасників спілкування, особливості сприймання ними комунікативної ситуації. Рефлексійні процеси забезпечують формування образу іншої людини та її розуміння, відображення фахівцем «внутрішньої картини світу» інших суб'єктів освітнього процесу.



Професійний досвід¹⁹ – це сукупність засвоєних, практично виважених знань, прийомів і навичок професійної діяльності, що динамізують освітній процес і дають працівникові можливість обирати найбільш оптимально-результативні форми й методи залежно від мети, завдань, настанов, формують індивідуальний професійний почерк, визначають творчий портрет. Це складна система професійних стратегій і тактик, способів і прийомів успішного розв'язання освітніх завдань, що є результатом систематичної роботи фахівця над удосконаленням рівня розвитку професійної майстерності в системі післядипломної освіти, творчим засвоєнням перспективних педагогічних ідей попередників і сучасників, переосмисленням власних професійних здобутків.

¹⁹ Професійно-педагогічний досвід витлумачується дослідниками як різноманітно закодована в ментальному просторі індивіда екзистенційна історія його буття в професійному контексті (Н. Чепелева); «внутрішній» чинник і найважливіший складник професійного «Я» (Л. Чистякова); джерело нових знань і регулятор педагогічної діяльності (Н. Кузьміна).

Отже, професійний досвід формується, структурується, узагальнюється й трансформується впродовж усієї творчої професійної діяльності. Його організація і впорядкування у власне діяльній площині відбувається через процеси розуміння й інтерпретації, інтеграції і занесення в смислові структури свідомості та значною мірою залежить від соціокультурних змін, суспільних та освітніх викликів. Досліджуючи структуру властивостей і якостей гармонійної особистості, деякі науковці досвід трактують як обов'язкову умову безперервного професійного розвитку. Професійно-педагогічний досвід (зокрема засвоєння окремих дій та операцій, стилю професійної діяльності, послідовності використання методів і прийомів та ін.) є важливим для вироблення власної системи професійно-педагогічних дій, забезпечують професійно гарантований ступінь результативності професійно-педагогічної діяльності для виходу на рівень концептуально професійної поведінки.

У **період набуття емпіричного професійного досвіду** через рефлексійне спостереження й активне експериментування відбувається актуалізація фахівцем власних професійних здібностей, якостей і можливостей, поведінкових моделей, ціннісних настанов, розвиток ключових компетентностей шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти. Фахівець, акумулюючи перспективний досвід колег, адекватно виділяє себе із соціального і професійного середовища, рефлексійно осмислює свою професійну діяльність та вибудовує *проект нової якості професійної дії*, зокрема конструє освітній процес, продумує принципи професійної діяльності, моделі співпраці із суб'єктами освітнього процесу, добирає новітні методи, прийоми, технології для розв'язання поставлених завдань. Поступово оволодіває системою засобів, методів, механізмів саморегуляції, що сприятимуть безперервному самовдосконаленню, підвищенню фахового рівня.

Наступний період професійного розвитку – *період розвитку і вдосконалення фахової майстерності*. Засвоєні, практично виважені на попередніх фазах професійного розвитку знання, прийоми і навички професійної діяльності, розвинуті компетентності динамізують процес і уможливають добір найрезультативніших форм, методів і технологій залежно від мети, завдань, настанов. Професійна діяльність фахівця спрямована на оптимізацію освітнього процесу, зокрема постановку завдань, які вдосконалюють зміст, структуру освітнього процесу, вироблення нестандартних, оригінальних шляхів та засобів їх розв'язання, упровадження новітніх освітніх підходів тощо. Апробуючи в інноваційному режимі ідеї новаторів, здійснюючи моніторинг освітніх інновацій, *опановує методологію творчої діяльності, виробляє оригінальну, самобутню систему дій* через організацію науково-дослідної роботи, розроблення програми експерименту та її реалізацію, формує індивідуальний професійний стиль, обирає продуктивні комунікативно-ситуативні моделі професійної взаємодії, одержує результат у вигляді перспективного досвіду.

Компетентний у предметній, психолого-педагогічній і технологічній галузі фахівець здатний продукувати на високому рівні професійні знання, уміння, навички, поширювати власний досвід, тобто готовий до прояву педагогічної зрілості на наступному періоді – **періоді творчо-активного самовираження й самореалізації**. Зреалізовує попередньо накреслені плани, задуми, концепції, змодельовані віртуальні проекти, створюючи авторські програми, методики, поширюючи тиражований досвід, упроваджуючи поелементні технології; систематизує методичні прийоми і форми роботи; розробляє і вводить у практику розроблені комплекси навчально-дидактичних матеріалів тощо. Упроваджуючи нововведення, здійснює корекцію, самомоніторинг професійної діяльності. Під час організованого навчання певна педагогічна технологія запам'ятовується, фахівець на її основі розуміє свою індивідуальну сутність та, вибудовуючи власну концепцію і персонал-технологію, починає тиражувати їх.

Педагогічна креативність, інноваційне мислення, потреба в постійній професійній самоактуалізації, творчо-активна позиція, максимальне вдосконалення завдяки самоорганізації, самопідготовці, самоосвіті, самореалізації, самовираженню і самоствердженню, що допомагають *досягти вершини професіоналізму (професійного акме)*.

Акме в професійному розвитку окреслює той психічний стан, за якого відбувається професійний та соціальний розквіт фахівця, досягаються високі успіхи в професійній діяльності, що виходять поза межі професійних нормативів і забезпечуються власним творчо-продуктивним внеском тощо. Розглядуваний стан уможлиблює перехід на найвищий щабель професійного розвитку – *період акме професіоналізму*.

Фахівець-акме професіонал виступає виразником постійних соціокультурних змін, що відбуваються в суспільстві й освітній галузі зокрема, має оригінальний погляд на освітній процес, мобільно модифікуючи поведінкові і змістові шаблони, самотивований на експеримент, новаторство, безперервний пошук оригінальних форм, прийомів і засобів навчання, інноваційних освітніх технологій, що забезпечують високу результативність та якість. Виходить за межі професійного досвіду, включаючи в професійну діяльність нові завдання, прийоми і технології, досягає унікальних, неординарних, принципово нових результатів, робить індивідуальний творчий внесок у досвід професії, зокрема отримує новий продукт, теоретичні концепції, майстерний професійний досвід.

Майстерний професійний досвід – діяльність фахівця, у процесі якої стабільні позитивні результати у розв'язанні актуальних професійних проблем забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання і виховання, нових освітніх систем або інтеграції традиційних форм, методів, прийомів і засобів. Майстерний професійний досвід вирізняється *концептуальністю, ексклюзивністю, оригінальністю, самобутністю, інноваційністю, вивіреністю до рівня технологічно послідовного алгоритму професійних дій, високою ефективністю*. Компетентнісний досвід і творчий підхід завжди збільшують свободу маневру, професійної імпровізації.

Періоди професійного розвитку фахівця безпосередньо корелюють із рівнями.



Рівні професійного розвитку – це характеристика досягнення суб'єктом професійної діяльності певного ступеня професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості, розвитку ключових компетентності впродовж міжкурсового періоду шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

Рівень професійного розвитку фахівця визначається з урахуванням поступового ускладнення, розширення й варіювання сфер діяльності, зростання складності виконуваних професійних завдань, підвищення ролі особистості фахівця. Треба враховувати той факт, що іноді спостерігається затримка професійного становлення, перебування педагога довгий час на певному рівні, зниження ефективності й результативності професійної діяльності.

I рівень професійного розвитку – репродуктивний. Професійна діяльність включає відтворювальні, наслідувальні (за теоретичним зразком, еталоном, схемою), копіювальні дії колег, репродукування засвоєних у ЗВО знань, моделей перспективного досвіду, освітніх технологій, традиційно-стереотипних форм і методів роботи без урахування інноваційних завдань освітньої галузі, конкретних умов навчання, суб'єктного досвіду. Проявляється недостатній компетентнісний досвід у професійній, особистісній, мотиваційній сферах; інтуїтивний спосіб розв'язання професійних завдань; відсутність власного професійного почерку,

послідовної системи професійних дій, також низький рівень навчальних досягнень суб'єктів освітнього процесу. Подальшого вдосконалення потребує культура мовлення, стиль спілкування із суб'єктами освітнього процесу. Розроблений проєкт професійного розвитку набуває декларативного характеру.

II рівень професійного розвитку – оптимальний. Фахівець із набуттям компетентнісного досвіду виробив певну систему професійних дій, що забезпечують виконання освітніх завдань. Він відтворює опановані способи професійної діяльності, продуктивні моделі професійного спілкування, освітні підходи і технології, комбінуючи, трансформуючи й обираючи їх відповідно до мети і завдань, конкретної ситуації, частково зреалізовує цільовий, змістовий, процесуальний, ціннісно-світоглядний, результативний аспекти професійної діяльності, що характеризується середньою результативністю на рівні освітнього закладу, результативність міського рівня має безсистемний, нестабільний прояв. Професійний розвиток упродовж міжкурсового періоду здійснюється за індивідуальною освітньою траєкторією.

III рівень професійного розвитку – досконалий. Освітній процес переведено на технологічний (новаторський) етап проектування і моделювання освітньої системи з урахуванням дидактичних цілей, заданого рівня засвоєння матеріалу, розвитку компетентностей, суб'єктного досвіду учасників освітнього процесу тощо. Проте моделювання системи професійної діяльності, її цільового, змістового, процесуального, ціннісно-світоглядного, результативного аспектів відбувається не в цілому, а тільки за певними питаннями; організовує дитиноцентрований освітній процес; забезпечує ефективний науково-методичний супровід (авторське навчально-методичне забезпечення) формування всебічно гармонійної особистості. Професійно-педагогічна діяльність характеризується високою, стабільною результативністю на рівні закладу освіти, високими показниками на обласному, всеукраїнському рівнях. Соціально активна й соціально відповідальна особистість має сформований ціннісно-смісловий простір, вироблені в професійній діяльності професійні пріоритети, морально-етичні орієнтири, професійно важливі якості. Активно-творчо моделює і зреалізовує завдання власного проєкту професійного розвитку впродовж міжкурсового періоду, веде безперервний пошук ефективних форм, методів, прийомів самоактуалізації.

IV рівень професійного розвитку – продуктивно-технологічний або інноваційно-перетворювальний. Найвищий рівень професійного розвитку, що гармонійно інтегрує професіоналізм, новаторство, педагогічну творчість у професійно-діяльнісному, індивідуально-особистісному й мотиваційно-рефлексійному аспектах. Професійна діяльність визначається новим рівнем якості, що характеризується оригінальністю, творчістю і дає професійно значущий результат, індивідуальний внесок у розвиток професійної спільноти у формі розроблених персонал-технологій, методики викладання, авторської системи діяльності тощо. Інноватор, самомотивований на експеримент, дослідження, безперервний професійний пошук. На високому рівні володіє фаховими здібностями, має концептуальне професійне мислення. Висока результативність (предметні олімпіади, конкурси тощо) на обласному, всеукраїнському, міжнародному рівнях. Перспективний досвід поширює на міському, обласному (всеукраїнському, міжнародному) рівнях. Організовує авторські курси підвищення кваліфікації у формі педагогічної майстерні, творчої лабораторії, авторської школи тощо. Наставницька діяльність ґрунтується на позиціях співтворчості, співдії, новаторства й цілковитої самоактуалізації в професійному просторі. Простежується стабільна висхідна акмединаміка професійного-особистісного розвитку впродовж усього міжкурсового періоду.

Періодизацію **професійного розвитку** в умовах післядипломної освіти унаочнює (див. табл. 3.1).

Отже, професійний розвиток фахівців у системі післядипломної освіти являє собою безперервний, динамічний, поетапний, інтегративний процес професійного формування і вдосконалення фахівця за індивідуальною освітньою траєкторією, що забезпечує загальне й професійне становлення професіонала, його готовність до інноваційно-перетворювальної творчої діяльності, саморозвиток і самовдосконалення впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

Таблиця 4.2.1

**Періодизація професійного розвитку (ПР) фахівців
в умовах післядипломної освіти**

Періоди ПР	Рівні ПР	Основні індикатори-характеристики професійного розвитку	Форми безперервної освіти	Форми реалізації завдань професійного розвитку
Період професійної адаптації	Репродуктивний	Актуалізація професійного простору фахівця, включення у сферу професійних відношень, опанування нових соціально значущих ролей і функцій в умовах реформування освіти, утвердження в педагогічному та учнівському колективах, формування професійно-особистісної мотивації. Професійна діяльність характеризується репродукуванням засвоєних знань, моделей перспективного досвіду, освітніх технологій, традиційно-стереотипних форм і методів роботи, низькою результативністю на рівні закладу	Формальна (курси підвищення кваліфікації, друга вища освіта, магістратура, аспірантура)	Мотиваційно-планувальна та самоосвітня, дослідницько-пошукова, практично-експериментальна, участь у методичній роботі, контрольно-оцінювальна, кооперативна, психолого-мотиваційна
Період набуття емпіричного досвіду	Оптимальний	Акумулюючи досвід колег, фахівець виділяє себе із соціального та професійного середовища, рефлексивно осмислює власну професійну діяльність та вибудовує проект власної педагогічної дії. Шляхом рефлексійного спостереження та активного експериментування відбувається актуалізація власних професійних здібностей, якостей і можливостей, поведінкових моделей, ціннісних настанов, розвиток професійно значущих компетентностей, набуття компетенцій	Неформальна (практично-семінарські заняття, круглі столи, майстер-класи)	
Період формування та вдосконалення педагогічної майстерності	Досконалий	Опановує методологію творчої діяльності, віднаходить ефективну систему через дослідну роботу, розроблення програми експерименту та її реалізацію, формує індивідуальний професійний стиль і почерк. Освітній процес переведено на технологічний рівень. Перспективний професійний досвід набуває певної системи. Апробує сучасні науково-методичні концепції, виявляє та впроваджує продуктивні технології навчання і виховання	Інформальна (життєвий і соціальний досвід, набуття знань за допомогою ІКТ, самоосвіта)	

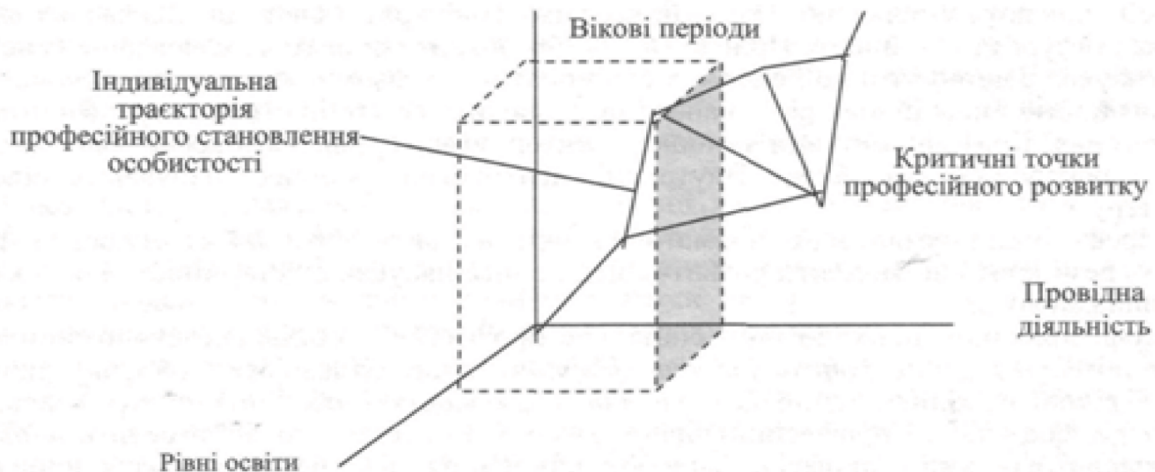
Період творчого самовираження і самореалізації	Продуктивно-технологічний або інноваційно-перетворювальний	Активно-творча реалізація завдань проекту власного професійного розвитку. Продукує на високому рівні професійні знання, уміння, навички, поширює власний перспективний досвід, розробляє ефективний науково-методичний супровід освітнього процесу, зреалізовує попередньо накреслені власні плани, задуми, концепції, змодельовані віртуальні проекти, прогнози на основі апробації авторської програми, методики, тиражованого досвіду, поелементної технології, методичних рекомендацій; систематизує методичні прийоми, форми і методи роботи; розробляє і вводить у практику розроблені комплекси дидактичних матеріалів, тексти письмових робіт, тестові завдання різних форматів тощо		
Період акмепрофесіоналізму	Продуктивно-технологічний або інноваційно-перетворювальний	Інноваційно-експериментальний, проектний підхід до виконання завдань професійного розвитку, становлення і самовдосконалення. Фахівець виступає агентом постійних соціокультурних змін, інноватором, який самомотивований на експеримент, дослідження, постійний педагогічно-методичний пошук. Перспективний досвід, авторські технології виносить на обласний, міський рівень, ЗМІ; є переможцем фахових конкурсів тощо		

4.3. ВИДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ: ПОЗИТИВНИЙ І ДЕСТРУТИВНИЙ АКМЕПРОФЕСІОГЕНЕЗ

На різних етапах професійного розвитку можуть виникати труднощі, невдачі, стадії спаду. За досягнення фахівцем певного рівня професіоналізму, високих результатів у професійній діяльності, формування важливих якостей (діагностичне мислення, розвинута педагогічна інтуїція та ін.) і педагогічних здібностей (інтелектуальних, перцептивних, сугестивних, комунікативних та ін.) маємо справу з *позитивним професійним розвитком*. Поведінкові ускладнення, відсутність індивідуального стилю професійної діяльності, низька мотивація, професійна обмеженість тощо вказують на *негативний, або деструктивний вид професійного розвитку*.

Останній прояв Т. Траверсе слушно номінує як «особистість без професійної майстерності»²⁰, акцентуючи увагу на сформованості індивіда, суб'єкта професійної діяльності при недостатньому професійному розвитку.

²⁰ Марасанов Г.И. Актуальные вопросы периодизации профессионального развития субъектов психологической работы. Г. И. Марасанов, Д. А. Сальник. Акмеология. 2012. № 4(44). С. 17–20.



Мал. 1. Простір професійного розвитку особистості

Критичні точки ілюструють зміну напрямку вектора розвитку, обумовленого порушенням послідовного, лінійного, впорядкованого процесу професійного становлення і утворенням моментів нестійкості (точок *біфуркацій*). «Порушниками» еволюційного розвитку є *психологічні бар'єри*: дезадаптація, кризи, деформації, соціально-професійні інциденти, несприятливий збіг обставин, випадковості

Професійний розвиток розглядаємо як динамічний феномен, що включає не тільки зростання й удосконалення, а й виснаження і руйнування, деформації і деструкції, які негативно впливають на динаміку і траєкторії професійної долі. Розглядаючи професіогенез як основу безперервного професійного розвитку, науковці оперують поняттями «адаптивний професіогенез» (нормативний біопсихосоціальний професійний розвиток особистості) і «деструктивний професіогенез» (психосоматосоціальні порушення, викликані негативним впливом професійних чинників).

Деструктивний професіогенез, що пов'язаний із психосоматосоціальними порушеннями і негативним впливом професійних чинників, представлено такими складниками: психічний – синдром професійного вигорання, соціально-стресові й посттравматичні порушення, депресивні й тривожнофобічні, неврастенія і залежні розлади (трудоголізм та ін.), деформація особистості; соматичний – соматоморфні розлади та психоматичні захворювання, професійні захворювання; соціальний – порушення соціалізації, соціальні дисфункції, дезадаптація і деградація.

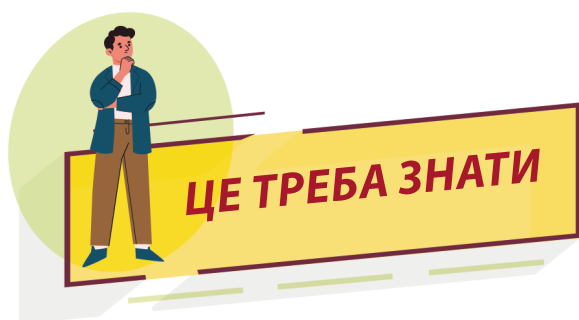
Серед деструктивних тенденцій можна виокремити такі:

- несформованість професійної діяльності, що проявляється у відсутності необхідних моральних професійних уявлень, засобів засвоєння діяльності; недостатній професіоналізм і кваліфікація;
- збіднення професійної діяльності, пов'язане із вузькістю її мотивів, бідністю інтересів у професійній діяльності;
- дезінтеграція розвитку професійно-педагогічної діяльності, наприклад, негативна переоцінка цінностей, втрата смислу професійної діяльності, нереалістичні цілі, що не відповідають можливостям; дезактуалізація головної мети;
- прихильність до попередніх застарілих ціннісних орієнтирів; невміння прилаштуватися до нових умов;

- зниження об'єктивності в професійній діяльності, блокування розвитку механізмів свідомої саморегуляції (зниження потреби в управлінні собою в діяльності, нездатність до вибору, прийняття рішень тощо);
- втрата раніше сформованих професійних умінь і навичок, спотворений розвиток професійної діяльності (поява негативних якостей, відхилення від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, неповноцінної професійної позиції, владолюбства, авторитарного стилю спілкування та ін.).

Таким чином, професія педагога належить до професій соціономічного типу «людина-людина», де індивід включений у певні соціокультурні межі й постійно перебуває в просторі міжлюдських взаємин і спілкування. Його професійна діяльність безпосередньо впливає на розвиток гармонійної особистості, причому особистісна зрілість і професійна (інструментальна) майстерність самого фахівця є домінуютьною та обов'язковою умовою власного професійного становлення, а професійна мета, успішна взаємодія, організація спільних дій із суб'єктами освітнього простору досягається за рахунок вираженості певних якостей, відношень із соціально-професійним оточенням, «інтерсоціальних» здібностей. Метою професійної освіти як складника системи безперервної освіти є соціально-економічна адаптація дорослої людини до постійно змінюваних умов життєдіяльності, організація пролонгованого процесу розвитку і виховання особистості засобами реалізації освітніх програм і послуг упродовж життя тощо. Для цього має бути створена цілісна система безперервного акме-професіогенезу в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти, що сприятиме підготовці педагогічних кадрів до активної професійно-компетентної інноваційної діяльності в умовах глобалізації, уможливлуватиме моделювання індивідуальної програми самостворення, самореалізації і самовдосконалення.

4.4. НАВЧАЛЬНІ СТИЛІ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ



Доросла людина, яка включається в процес навчання, є значною мірою мотивованою і здатною до навчання, має певний досвід розв'язання професійних завдань. Проте, як відомо, різні фахівці можуть по-різному розв'язувати однакові за змістом і складністю проблеми (завдання), здійснювати одну й таку ж саму професійну діяльність у неоднаковий спосіб, із різною ефективністю – отримувати різноякісні результати, витрачаючи на однакову за трудомісткістю роботу неоднаковий час тощо.

Якщо фахівець володіє кількома різними способами діяльності, здатний адекватно застосовувати той чи інший з них, спектр ефективної діяльності може бути значно розширений, а складні проблеми можуть бути в цілому розв'язані досить ефективно.



Структура діяльності (розумової або фізичної) людини при розв'язуванні проблем, здійсненні різних видів діяльності визначає і демонструє їхні відповідні стилі діяльності, що переважно притаманні будь-якій особистості. Тобто, здатність людини виконувати той чи інший вид діяльності, переважно використовуючи притаманний тільки цій людині спосіб, визначають як стиль її діяльності.

Учені простежують пряму **залежність між стилем діяльності фахівця при розв'язуванні практично всього кола проблем, що постають перед нею впродовж життя, і стилем, за яким фахівець навчається, і навпаки.** Тому все зазначене вище стоїть і навчальної діяльності як одного з найбільш складних видів професійної діяльності, і навчальних стилів, які дорослі учні використовують у процесі здобуття знань.



МЕТОД ПОЗИТИВНОЇ ОЦІНКИ СИТУАЦІЇ (Appreciative Inquiry)

Орієнтація на ресурси: зміни стануть кращими, швидшими і більш стійкими, якщо засновані на існуючих ресурсах.

Ми вчимося більше на успіхах, ніж на помилках.

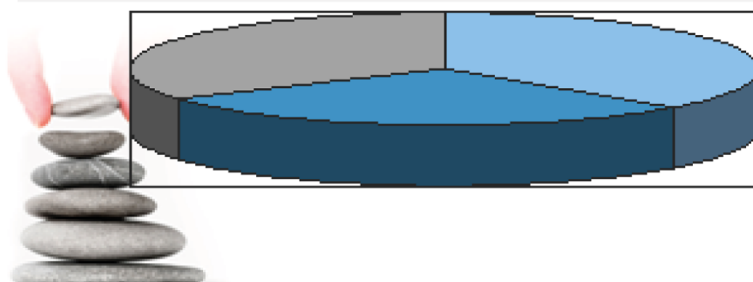
Ми не вирішуємо проблем шляхом відновлення старого стану, а шляхом розвитку творчих планів на майбутнє.

З'ясування навчального стилю дорослого учня, – необхідний важливий крок задля пошуку підходів щодо структурування змісту навчання, добору ефективних освітніх технологій, створення освітнього середовища, вибору педагогічних стратегій.

СТИЛІ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

Шість основних шляхів до мозку:

- Бачимо
- Чуємо
- Пробуємо на смак
- Торкаємося
- Нюхаємо
- Робимо



Кінестетики	(37%)
Візуали	(29%)
Аудіали	(34%)

ПРОВІДНИЙ ТИП СПРИЙНЯТТЯ НАВЧАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ДОРОСЛОЮ ЛЮДИНОЮ

Канали сприйняття інформації ґрунтуються на фізичних способах сприйняття й здобуття нової інформації.

Фізіологи і нейролінгвістичні програмісти розділяють їх на візуальну, аудіальну та кінестетичну системи

Як організовані Ваші думки:

- яскравими картинками, фото, діаграмами, образами, у записах виділення кольором (візуал),
- відчуттями (кінестетик),
- звуками й інтонаціями (аудіал),
- внутрішньою мовою, логічними зв'язками, смислами, акуратною документацією (дигітал, дискрет, раціонал)

аудіальний тип сприйняття ділиться на власне аудіальний (краще сприймають, слухаючи інших) і мовний (краще сприймають, коли самі говорять і слухають тільки себе)

Візуал

- часто вживаються слова і фрази, які пов'язані із зором, з образами і уявою. Наприклад: «не бачив цього», «це, звичайно, прояснює всю справу», «зауважив прекрасну особливість»;
- миттєво схоплюють те, що можна побачити: кольори, форми, лінії, гармонію і безлад;
- відчувають пекучу потребу в тому, щоб світ навколо них виглядав красиво;
- легко відволікаються і впадають в занепокоєння, побачивши безлад;
- при спілкуванні з людьми звертають увагу на обличчя людини, його одяг і зовнішність



Більшість інформації сприймають через зорові образи



Для них важлива наочність: схеми, ілюстровані приклади. Щоб запам'ятати, їм потрібно побачити



- Звертають велику увагу на зовнішній вигляд співрозмовника
- Здібні до творчих професій

Кінестетик

Тут частіше інші слова і визначення, наприклад, «не могу цього зрозуміти», «атмосфера нестерпна», «слова мене вразили».

Відчувають потребу у безперервній слуховій стимуляції. Коли навколо тихо, починають видавати різні звуки: мурличуть собі під ніс, свистять або самі із собою розмовляють, але тільки не тоді, коли вони зайняті навчанням, тому що в ці хвилини їм потрібна тиша.

При спілкуванні з людьми звертають увагу на ім'я і прізвище людини, звук голосу, манеру мови, сказані слова.



Краще сприймають інформацію через рух, дію



Їм важливо доторкнутися, понюхати, дослідити тактильно



- Люблять дотики, обійми
- Здібні до танців, рухливих видів спорту

Аудіал

• «Не розумію, що мені кажеш», «ця звістка для мене», «не виношу таких голосних мелодій», – характерні висловлювання для людей цього типу;

• **величезне значення для них має все, що акустично: звуки, слова, музика, шумові ефекти;**

• звикли до того, що навколо них кипить діяльність.

При спілкуванні з людьми звертають увагу на те, як інші поведуться, що роблять і чим займаються.



Краще сприймають інформацію через діалог, бесіду, розповідь



Їм необхідна тиша для зосередження



- Люблять поговорити і вміють вислухати
- Чудові лектори й музиканти

Дигітал:

- приймає інформацію шляхом аналізу, дослідження;
- важливим є розуміння логіки, взаємозв'язків між явищами, подіями, фактами;
- неемоційні під час професійного спілкування.



Сприймають інформацію через аналіз, дослідження



Їм важливо зрозуміти логіку, зв'язки в матеріалі



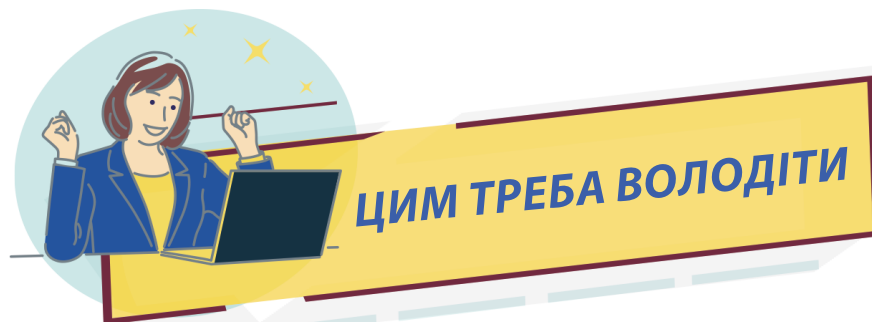
- Зазвичай неемоційні у спілкуванні
- Здібні до точних наук

ОСОБЛИВОСТІ УВАГИ

- кінестетику взагалі важко сконцентрувати свою увагу, його може відволікати все, що завгодно;
- аудіала легко відволікають звуки;
- візуалу шум практично не заважає.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАПАМ'ЯТОВУВАННЯ

- візуал пам'ятає те, що бачив, запам'ятовує малюнки;
- аудіал – те, що обговорював, слухав;
- кінестетик пам'ятає загальне враження, запам'ятовує рухи.



Пропонуємо типологію навчальних стилів, яка ґрунтується на тому, що типові навчальні стилі дорослих учнів є проявом і результатом переважного застосування ними у процесі навчання відповідних парних комбінацій основних моделей навчального циклу.

Ця методика надає можливість вивчати і визначати навчальні стилі дорослих учнів та вводить такі чотири типи навчальних стилів: акомотивний, дивергентний, конвергентний, асимілятивний.

Акомотивним навчальним стилем (accommodator) володіють дорослі учні, які в процесі навчання переважно застосовують такі основні моделі навчального циклу: **КД і АЕ**. Це учні, які навчаються завдяки своєму досвіду і особистим дослідженням. Вони:

- а) перед початком опанування теоретичними знаннями бажають попередньо спробувати все власними руками;
- б) надають перевагу розробленню планів і залученню себе до нових і складних експериментів;
- в) більш пристосовані до практичних дій, ніж до аналітичної роботи;
- г) швидко відкидають більшість існуючих підходів і обирають імпровізацію.

АКОМОТИВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(навчання через конкретний досвід + експеримент)

				АКОМОТИВНИЙ навчання через конкретний досвід + активне експериментування власне дослідження
Перед опануванням теорією спробувати «власними руками»	Практичні дії, а не аналітика	Швидко відкидають підходи на користь імпровізації	Розроблення планів і залучення до нових, складних експериментів	

Дивергентним навчальним стилем (diverger) володіють дорослі учні, які в процесі навчання застосовують такі основні моделі навчального циклу: **КД і ВС**. Це такі учні, які переважно навчаються завдяки своїм почуттям. Вони:

- а) мають нахили до розгляду ситуації, що виникає;
- б) добре збирають дані, відомості;
- в) мають широкі інтереси;
- г) надають перевагу бути особисто залученими до практичних дій;
- г) отримують нові дані, відомості.

ДИВЕРГЕНТНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(навчання через конкретний досвід + вдумливе спостереження)





				ДИВЕРГЕНТНИЙ (навчання через конкретний досвід + вдумливе спостереження)
Розглядають ситуацію багатоаспектно	Почуття	Отримують нові дані, відомості	Залучення до практичних дій	

Конвергентним навчальним стилем (converger) володіють учні, які в процесі навчання переважно застосовують такі основні моделі навчального циклу: **АО і АЕ**. Це учні, які надають перевагу впровадженню концепцій. Вони:

- а) відшуковують підходи до практичного використання ідей, концепцій, теорій і підходів;
- б) здатні знаходити прості й ефективні рішення проблем, що виникають;
- в) використовують формальні методи і засоби для вирішення завдань.

КОНВЕРГЕНТНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(абстрактне осмислення + активне експериментування)

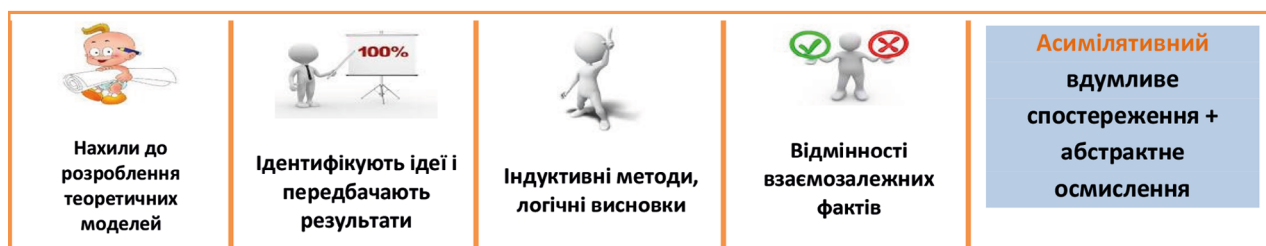
				Конвергентний абстрактне осмислення+ активне експериментування
Практичне впровадження ідей, концепцій	Знаходять прості рішення	Формальні методи і засоби вирішення завдань	Абстрактне осмислення	

Асимілятивним навчальним стилем (assimilator) володіють дорослі учні, які в процесі навчання застосовують такі основні моделі навчального циклу: **ВС і АО**. Це спостережливі й концептуальні учні. Вони:

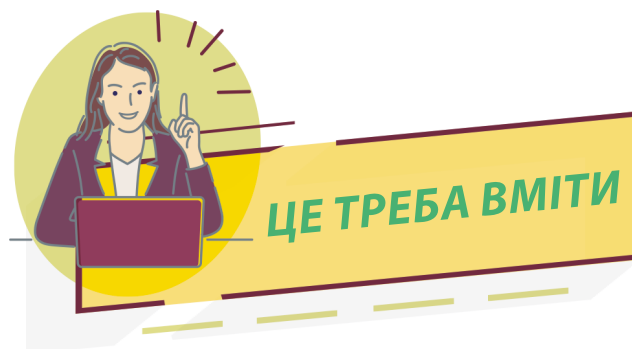
- а) мають нахили до створення теоретичних моделей;
- б) здатні ідентифікувати ідеї й передбачати результати;
- в) визначають відмінності взаємозалежних фактів;
- г) надають перевагу індуктивним методам;
- ґ) здатні приходити до логічних висновків.

АСИМІЛЯТИВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(вдумливе спостереження + абстрактне осмислення)



На практиці дорослі учні можуть кілька разів у довільній послідовності застосовувати різні моделі етапів навчального циклу, неодноразово повертатися до тих або інших його етапів. Тобто, переважно здійснюється багатоциклічна навчальна діяльність. Залежно від цілей і змісту конкретної навчальної проблеми, наявних умов здійснення навчання, складу і структури освітнього середовища, індивідуальних властивостей і наявного досвіду учня та кваліфікації (компетентностей) викладача, навчальна діяльність може здійснюватись як за повним, так і за неповним навчальним циклом, а при багатоциклічній освітній діяльності – послідовно як за повними, так і за неповними навчальними циклами, застосовуючи послідовність КД, ВС, АО або послідовність ВС, АО, АЕ та ін.



СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4

ІНФОРМАЛЬНА ОСВІТА



«SEMPER TIRO»

ЧЕК-ЛИСТ

РОЗВИТКУ КЛЮЧОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ «НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ»

Самоорганізована освіта, самоосвіта допоможе фахівцеві перетворити освітній потенціал суспільства знань у дієвий чинник власного саморозвитку впродовж життя, формування ключових компетентностей, необхідних навичок для підвищення особистого потенціалу, розширення професійних можливостей, соціальної інтеграції та активного громадянства"

Прагнення до розвитку є особливо сильною мотивацією до навчання, оскільки освіта є розвитком знань, умінь, психологічних настанов, суджень і оцінок.

Малколм Ноулз



ВИЗНАЧАЄТЕ ПРОВІДНИЙ ДЛЯ ВАС ТИП СПРИЙНЯТТЯ НАВЧАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ'''

Спостерігайте за собою. Як організовані Ваші думки: яскравими картинками, фото, діаграмами, образами, у записах виділення кольором (візуал), відчуттями (кінестетик), звуками й інтонаціями (аудіал), внутрішньою мовою, логічними зв'язками, смислами, акуратною документацією (дигітал, дискрет, раціонал). Що ви схоплюєте швидко і легко: картинки,

звуки, відчуття, логічні зв'язки? Що вам легше запам'ятати? Наприклад, через високий відсоток людей візуального типу (візуали) (зокрема 70 % у США) шкільна система працює на основі візуальних передумов (наочні прилади, текстові матеріали). Телебачення і відео сприяють візуальному процесу.

Який тип сприйняття інформації є для Вас провідним: візуальний, аудіальний (власне аудіальний (краще сприймають, слухаючи інших) і мовний (краще сприймають, коли самі говорять і слухають тільки себе), кінстетичний або дигітальний?

Що ви уявили спочатку, прочитавши фрази: «Зелене яблуко. Автомобіль на трасі».^{IV}

Пройдіть тест «Визначення провідного типу сприйняття інформації» за методикою Сергія Єфремцева^V (діагностика домінувальної перцептивної модальності).

Зверніть увагу на словник спілкування представників різних типів сприйняття інформації, особливості їхньої уваги і запам'ятовування^{VI}.

Людину нікому не можна навчити, їй можна тільки допомогти знайти це в собі (Галілео Галілей).

ВИ ОВОЛОДІВАЄТЕ ІНФОРМАЦІЄЮ ВІДПОВІДНО ДО ВЛАСНОГО НАВЧАЛЬНОГО СТИЛЮ

Дорослі учні по-різному засвоюють інформацію, використовуючи різні способи її опанування, вирішуючи різноманітні за змістом і складністю завдання з неоднаковою ефективністю і результатом, витрачаючи на однакову за трудомісткістю роботу неоднаковий час.

Справа повинна відповідати можливостям, дія – часу (Лао-цзи).

Визначте власний навчальний стиль:

АКОМОТИВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(навчання через конкретний досвід + експеримент)

				АКОМОТИВНИЙ навчання через конкретний досвід + активне експериментування власне дослідження
Перед опануванням теорією спробувати «власними руками»	Практичні дії, а не аналітика	Швидко відкидають підходи на користь імпровізації	Розроблення планів і залучення до нових, складних експериментів	

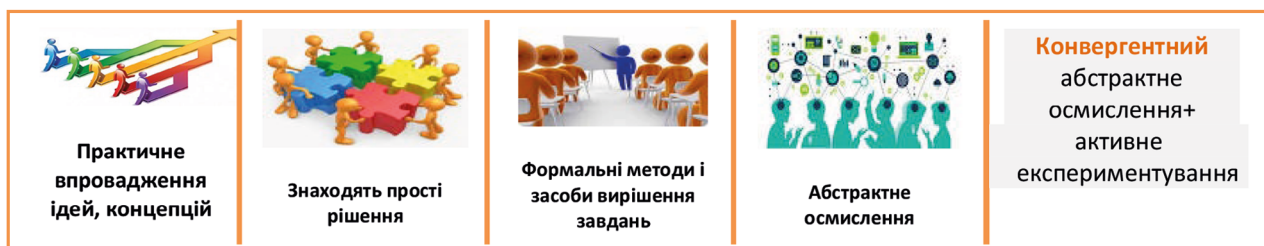
ДИВЕРГЕНТНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(навчання через конкретний досвід + вдумливе спостереження)

				ДИВЕРГЕНТНИЙ (навчання через конкретний досвід + вдумливе спостереження)
Розглядають ситуацію багатогранно	Почуття	Отримують нові дані, відомості	Залучення до практичних дій	

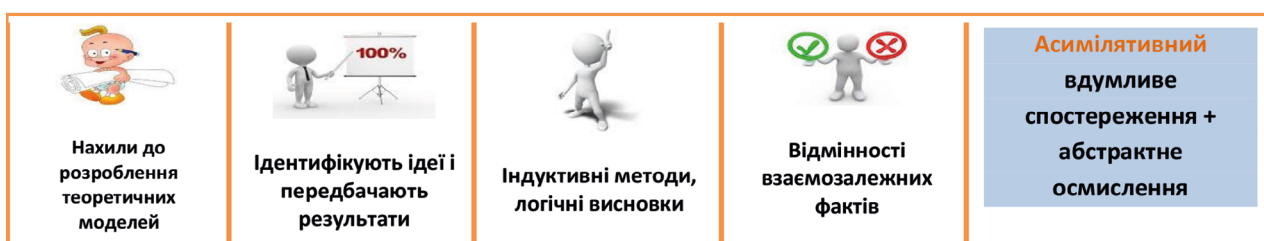
КОНВЕРГЕНТНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(абстрактне осмислення + активне експериментування)



АСИМІЛЯТИВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ СТИЛЬ

(вдумливе спостереження + абстрактне осмислення)



ЗДОБУВАЄТЕ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПІД ЧАС ПОВСЯКДЕННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ПОВ'ЯЗАНОЇ ІЗ ПРОФЕСІЙНОЮ, ГРОМАДСЬКОЮ, РОДИНОЮ ЧИ ДОЗВІЛЛЯМ, ВІДПОВІДНО ДО ВЛАСНОГО ТЕМПУ НАВЧАННЯ (Q-НАВЧАННЯ)

Правильним темпом навчання має бути той, що відповідає Вашому темпераменту з урахуванням Ваших здібностей, потреб розвитку і потенційних можливостей. Важливо, щоб Ви ставили реальні навчальні цілі й робили конкретні кроки для їх реалізації в заданому темпі, визначаючи пріоритети й плануючи конкретні результати, виконували заплановане у встановлені терміни чи обґрунтовано змінені, несли персональну відповідальність за отриманий результат. Дія, яка не призводить до мети, – неуспішна.

За природою люди близькі одне до одного, але в процесі навчання відрізняються один від одного (Конфуцій).

«НОМО LEGENS ²¹» – ЧИТАЄТЕ ЛІТЕРАТУРУ (ФАХОВУ, ХУДОЖНЮ, НОН-ФІКШН) НЕ МЕНШЕ 30 ХВИЛИН НА ДЕНЬ

Сучасна людина звикла працювати з великими потоками інформації, почасти не читає тексти, а сканує їх за ключовими словами, по діагоналі (читання-сканування), переходить від тексту до гіперпосилань, інших матеріалів. Таке читання-сканування інформації, веб-серфінг призводить до втрати вдумливого повільного читання (поверхневе читання). Читання покращує пам'ять і пізнавальну функцію, підіймає рівень емоційного IQ та зменшує стрес,

²¹ Homo legens – людина, яка читає, із розвинутим критичним мисленням, інтерпретатор

формує самостійність думки, уміння інтерпретувати (перекладати на мову власних понять і вражень), є способом соціалізації особистості в суспільстві, інтегрування «мистецтва в систему власного орієнтування у світі і в систему розуміння самого себе» (Ханс Георг Гадамер). Люди, які щодня читають лише 30 хвилин, живуть приблизно на два роки довше, ніж ті, хто не читає взагалі²². Здається, це дійсно варте всіх зусиль!^{VII}

Читати – це ще нічого не означає. Що читати і як розуміти прочитане – ось у чому головна справа (Костянтин Ушинський).

САМОМОТИВОВАНИ НА БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК^{VIII}

Уміння вчитися розвинене у дітей: усе нове для них цікаве, хочуть досліджувати, вивчати, експериментувати. У 6-ть місяців малюки засвоюють за хвилину стільки ж, як дорослий за 2 години. Коли людина дорослішає, душа починає лінуватися, розум костеніти. Виникають шаблони, звичні реакції, небажання витратити сили: «знаю і так», «не зможу», «не дано», «не вмію».

Мотивація – це процес формування нашого внутрішнього бажання до певної діяльності, причини, що спонукають до дій, учинків, пошуків або відмови від них.

Мотивуйте себе на безперервний професійний розвиток, кар'єрне зростання. Шукайте можливості реалізувати професійні плани. Усвідомлюйте, для чого Вам потрібне навчання й удосконалення. **Будьте невтомними в такому пошуку.** Підтримуючи бажання рухатися вперед, дізнаватись нове, Ви забезпечите професійний саморозвиток і самовдосконалення впродовж життя.

Якщо у Вас немає мотивації або стимулу, Ви не здобудете ґрунтовних знань, необхідних для успіху (Б. Чейз).

ПРОВОДИТЕ РЕФРЕЙМІНГ ПРОФЕСІЙНИХ ПРОБЛЕМ^{IX}

Визначте ті проблеми, утруднення, невдачі, які виникають у професійній діяльності. З'ясуйте чинники, які гальмують Ваш професійний саморозвиток.^X Рефреймінг дає можливість подивитись на проблему по-іншому. Сплануйте шляхи вирішення професійних проблем. Відмовтесь від фрази «це неможливо зробити». Сконцентруйте свої зусилля на кінцевому результаті і на способах його досягнення. Скористайтесь ефективною технікою селф-коучингу «Моя професійна мета». Орієнтація на позитивний результат підвищить ваші шанси на успіх і принесе моральне задоволення.

Досвідченим стає той педагог, який уміє аналізувати свою діяльність (Василь Сухомлинський).

ВИБУДОВУЄТЕ ІНДИВІДУАЛЬНУ ТРАЕКТОРІЮ^{XI} ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД

Визначте Вашу професійну мету, з'ясуйте, що дасть досягнення її, близькі і перспективні цілі професійного розвитку, стратегії та засоби їх досягнення. Не важливо, чи це буде щоденник міжкурсового періоду, чек-лист чи технологічне портфоліо. Проаналізуйте власний

²² За результатами щорічного дослідження університету Мічигану «Про здоров'я та вихід на пенсію», у якому взяли участь 3 600 чоловіків та жінок віком за 50 років

досвід, визначте нові шляхи втілення творчих планів, спрогнозуйте стратегії для покращення діяльності. Головне – окреслити професійний шлях.

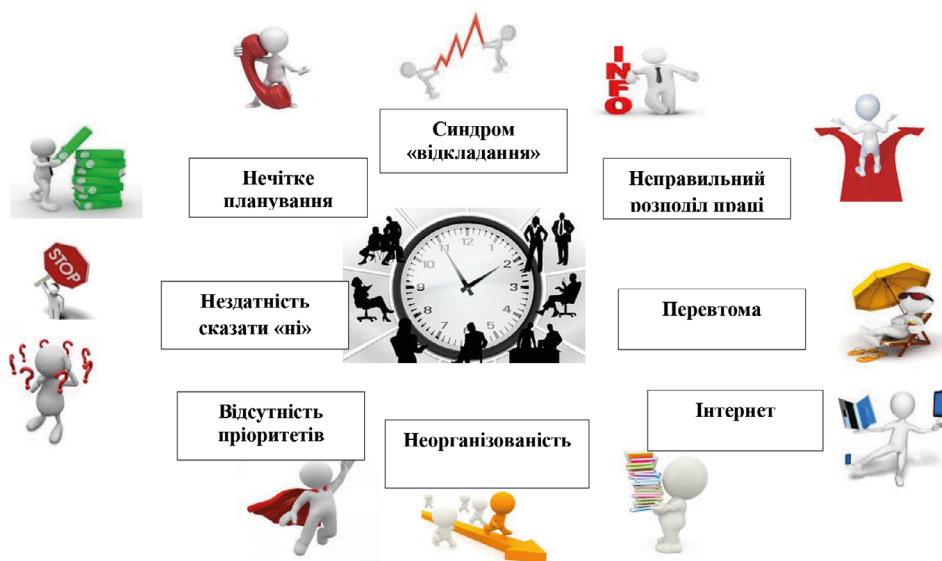
Адже хто не знає, куди йде, той дуже здивується, прийшовши не туди (Марк Твен).

Чітко визначись, що повинно бути зроблено, і ти знайдеш, як краще здійснити задум (Абрахам Лінкольн).

ПОЗБУВАЄТЕСЯ ПОГЛИНАЧІВ ЧАСУ – ХРОНОФАГІВ ^{xii}

Поглиначі, грабіжники часу відволікають від основної роботи, заважають досягти мети в найкоротші терміни. Передусім – Інтернет. У ньому, звичайно, можна знайти багато корисної інформації. Але робота перетворюється на безглуздий серфінг у нетрях мережі. Пам'ятаймо, що додатки створюються так, щоб змусити нас повертатися частіше. Поставтеся **до Інтернету як до цукерок під час дієти**. Відкладайте спілкування і блукання в мережі «на десерт» як заслужену нагороду після трудових і професійних звершень. А соціальні мережі можна замінити листуванням електронною поштою: тимчасові витрати зменшуються кардинально! Відмовтеся від комп'ютерних ігор. Економія часу: від 1-ї години до безкінечності. Спосіб виявлення хронофагів – чіткий хронометраж часу шляхом фіксації і замірів дій, виявлення живих і неживих поглиначів часу і нищівна боротьба з ними. ^{xiii}

Одна з найважчих втрат – втрата часу (Жорж Бюффон).



ПОЗБУВАЄТЕСЬ НЕЕФЕКТИВНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ЗВИЧОК ^{xiiii}

Ми звикли тримати руку на пульсі, некомфортно дізнаватись інформацію із запізненням. У результаті – стрес, залежність від гаджетів. А звичка виконати багато справ одночасно не тільки неефективна, але й пов'язана із виробленням гармонів стресу (картезону й адреналіну), які приводять організм у стан паніки. Сплануйте свою діяльність щодо вироблення ефективних і корисних професійних звичок.

Звичка – друга натура (Аристотель).

<p>звичка не перетелефонувати вчасно</p> 	 <p>постійні запізнення</p>	<p>комунікативні бар'єри</p> 	 <p>розмови замість справ</p>	<p>працювати впродовж дня без перерв і фізичної розминки</p> 
<p>відтермінувати будь-які професійні завдання</p> 	<p>забувати ім'я людини</p> 	<p>брати роботу додому</p> 	 <p>не знаходите час для відпочинку</p>	<p>тримати в полі зору кожну дрібницю</p> 

ПІДВИЩУЄТЕ ЗАГАЛЬНООСВІТНІЙ І КУЛЬТУРНИЙ РІВЕНЬ

Відвідування кінотеатрів, театрів, музеїв, виставок, знайомство і спілкування із цікавими людьми, творчими особистостями, колегами-однодумцями, наявність хобі – усе це сприяє розвитку Вас як гармонійної особистості, є джерелом натхнення і хорошого настрою. Займайтеся танцями, фізичними вправами, спортом, музикою, мистецтвом, розвивайте свої здібності. Цікавтесь питаннями, які вивчаєте, ширше. Наприклад, якщо Вам до душі мистецтво, знайдіть інформацію про використання оксидів при написанні картин, якщо геометрію, – дізнайтесь, як вона допомагає спроектувати викрійку, якщо цікавить андрагогіка, – пошукайте відомості про те, як знання фізіології мозку допомагають ефективно навчатись.

Знання – настільки дорогоцінна річ, що їх не соромно добувати із будь-якого джерела (Фома Аквінський).

ВІДСТЕЖУЄТЕ ВЛАСНУ ПРОФЕСІЙНУ АКМЕДИНАМІКУ

Відстежуючи динаміку професійного розвитку і ставлячи перед собою нові професійні завдання, Ви будете розуміти, як швидко і наскільки ефективно рухаєтесь до професійної мети. Оцінюйте кожен етап професійного розвитку, аналізуйте причини невдач, радійте кожному успіху.

Знання – не інертний, пасивний відвідувач, який приходить до нас хочемо ми цього чи ні... воно – результат великої праці (Г. Бокль).

ПОЄДНУЄТЕ САМОНАВЧАННЯ Й АКТИВНИЙ ВІДПОЧИНОК

Основа відпочинку – це раціональна витрата енергії і відновлення до того, як настає втома, яку ми звикли «колекціонувати». Втома і відсутність відпочинку негативно позначаються на здоров'ї та емоційному стані, не дають відновлюватися когнітивним функціям. Доказано, що навичка концентрації уваги має «відпочивати», як м'язи після тренування. Повноцінний нічний сон сприяє закріпленню сформованих напередодні навичок у середньому на 20,5 %, а 4-годинний нічний відпочинок покращує результат порівняно із попереднім лише на 3,9 %.

Чергуйте навчання і відпочинок. Тоді не буде перевтоми та зниження працездатності.
Ми навчаємось для того, щоб удосконалювати себе (Конфуцій).



***Хочете дізнатися, чим сповнене Ваше життя,
що для Вас є джерелом саморозвитку і самореалізації?
Пройдіть тест, і ми розкриємо, наскільки повно Ви зреалізували потенційні
ресурси і можливості в саморозвитку й самореалізації***

ТЕСТ

«ОЦІНКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТРЕБ ФАХІВЦЯ У РОЗВИТКУ Й САМОРОЗВИТКУ»^{XIV}

Шановні колеги!

Відповідаючи на запитання, поставте, будь ласка, бали, що відповідають Вашій думці:

- 5** – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності
- 4** – скоріше відповідає, ніж ні
- 3** – і так, і ні
- 2** – скоріше не відповідає
- 1** – не відповідає

№ з/п	Перелік професійних знань, умінь і настанов	Оцінна шкала				
		«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
1.	Прагну вивчити себе					
2.	Залишаю час для розвитку, як би не був (була) завантажений(а) справами					
3.	Перешкоди, які виникають у професійній діяльності, стимулюють мою активність					

4.	Шукаю зворотний зв'язок із суб'єктами освітнього процесу, оскільки це допомагає пізнати й оцінити себе						
5.	Аналізую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час						
6.	Аналізую свої почуття і досвід						
7.	Багато читаю						
8.	Широко дискутую з питань, що мене цікавлять						
9.	Вірю у свої можливості						
10.	Прагну бути більш відкритою людиною						
11.	Усвідомлюю той вплив, що справляють на мене учні, колеги, батьки, адміністрація						
12.	Керую своїм професійним розвитком і одержую позитивні результати						
13.	Одержую задоволення від освоєння нового						
14.	Відповідальність не лякає мене						
15.	Позитивно ставлюсь щодо просування по службі						

Підрахуйте суму балів.

Від 55 балів і більше – Ви активно реалізуєте потреби у саморозвитку і самореалізації. Так тримати!

Від 36 до 54 балів – у Вас відсутня сформована система в саморозвитку і самореалізації. Під лежачий камінь вода не тече! Почніть із найпростішого: проаналізуйте, що заважає Вам рухатись уперед, що залежить від Вас, а що від учнів, колег, адміністрації. Продумайте, як нейтралізувати ці бар'єри у своїй професійній діяльності. Заплануйте конкретні шляхи, що допоможуть побачити динаміку зростання Вашої фахової майстерності: відвідайте майстер-клас колеги, критично проаналізуйте свій власний урок, оберіть пролонговану інноваційну модель курсової підготовки.

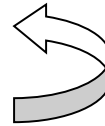
Від 15 до 35 балів – Ви перебуваєте в стадії зупиненого саморозвитку. Згадайте загальновідоме: «Учитель живе доти, доки він вчиться». Спробуйте виявити ті бар'єри, які заважають Вам саморозвиватись і самореалізовуватись. Дайте відповідь на запитання, чому у Вас стає педагогічне старіння? Зробіть перший крок: проведіть за новою формою, освітньою технологією урок, виберіть інноваційну методичну тему, актуальну для Вашого закладу і дітей, попрацюйте над плануванням розвитку компетентності. Усе залежить тільки від Вас і Вашого бажання не зупинятися на досягнутому, А РУХАТИСЬ ТІЛЬКИ ВПЕРЕД.

Техніка «Моя професійна мета»

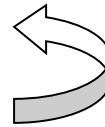
Визначте за допомогою поданого алгоритму Вашу професійну мету, чинники, які гальмують Ваше професійне самовдосконалення, визначте шляхи вирішення професійних проблем

КРОКИ ВВЕРХ

МЕТА – ЩО ДАСТЬ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЄЇ МЕТИ?



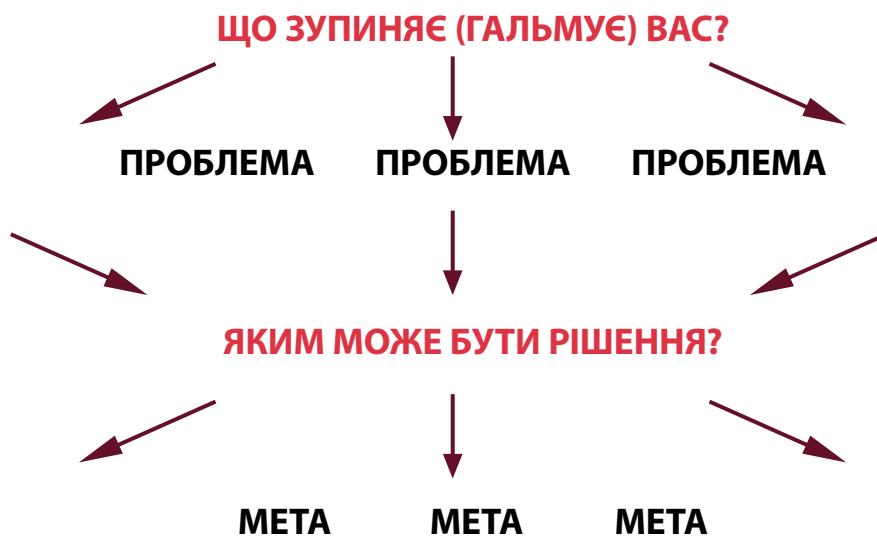
МЕТА – ЩО ДАСТЬ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЄЇ МЕТИ?



МЕТА – ЩО ДАСТЬ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЄЇ МЕТИ?

КРОКИ ВНИЗ

МЕТА _____



(продовжуємо за необхідності)

¹ *Ключові компетентності* необхідні для підвищення особистого потенціалу і розвитку, розширення можливостей працевлаштування, соціальної інтеграції та активного громадянства, розвиваються в процесі навчання протягом усього життя, починаючи з раннього дитинства шляхом формального, неформального та інформального навчання. Усі ключові компетентності сприяють успішному життю в суспільстві.

Такі навички, як критичне мислення, аналітичне мислення, вирішення проблем, творчість, робота в команді, вміння спілкування і проводити переговори, прийняття рішень, саморегуляція, стійкість, емпатія, участь, повага до різноманітності, враховуються в усіх ключових компетентностях.

У Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя, схваленої Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу 17 січня 2018 року, виокремлено й конкретизовано вісім ключових компетентностей.

Розглянемо ключові компетентності детальніше:

1. *Грамотність* (Literacy competence) – це здатність розрізняти, розуміти, висловлювати, створювати й інтерпретувати поняття, почуття, факти і думки усно й письмово, за допомогою візуальних, звукових та цифрових матеріалів у різних дисциплінах та контекстах; шукати і використовувати різні типи джерел інформації, формулювати й висловлювати свої усні та письмові аргументи переконливо, відповідно до контексту; цінувати естетичні якості мови та інтерес до взаємодії з іншими, розуміння та використання мови у позитивний та соціально відповідальний спосіб тощо.

2. *Мовна компетентність* (Languages competence) – це здатність ефективно використовувати різні мови для спілкування, зокрема розуміти, висловлювати й інтерпретувати поняття, факти, думки, почуття як усно, так і письмово; вміння слухати, говорити, читати і писати у відповідних соціальних та культурних контекстах; вміння вивчати мови у системі формальної, неформальної та інформальної освіти впродовж усього життя; цінування культурної різноманітності, інтерес до різних мов і міжкультурного спілкування тощо.

3. *Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії* (Mathematical competence and competence in science, technology and engineering) (STEM) передбачає здатність застосовувати логіко-математичне мислення для вирішення проблем у повсякденному житті, а також презентації (формули, моделі, конструкції, графіки, діаграми); здатність і бажання використовувати знання та методологію для пояснення природного світу; застосовувати знання та методології з метою задовольнити людські потреби тощо.

4. *Цифрова компетентність* (Digital competence) – це впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія із цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) та участі в житті суспільства, що включає цифрову та інформаційну грамотність, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту (зокрема програмування), кібербезпеку та вирішення проблем; вміння використовувати цифрові технології для підтримки творчості, активного громадянства та соціальної інтеграції, співпраці з іншими людьми для досягнення особистих, соціальних цілей тощо. Недаремно цифрова грамотність (або цифрова компетентність) визнана ЄС однією з ключових для повноцінного життя і діяльності людини.

5. *Особиста, соціальна і навчальна компетентність* (Personal, social and learning competence) – це здатність усвідомлювати внутрішні стани, ефективно управляти часом та інформацією, конструктивно працювати з іншими людьми, залишатися стійкими і керувати власним навчанням і кар'єрою; справлятися з невизначеністю та складністю, учитися

вчитися, підтримувати фізичне й емоційне благополуччя, співпереживати і конструктивно вирішувати конфлікти; навчатися та працювати спільно й автономно, організувати й наполегливо здійснювати навчання, оцінювати його прогрес і результати тощо. Навчальна компетентність включає знання стилів сприйняття і стратегій навчання, своїх здатностей і потреб розвитку; різноманітних способів розвитку своїх здатностей через доступні засоби освіти, які підтримують базове навчання, професійну підготовку і можливості кар'єрного зростання; здатність навчатися й працювати спільно й автономно, організувати та наполегливо здійснювати навчання, оцінювати прогрес і результати навчання; ефективно керувати кар'єрою й соціальними взаємодіями.

6. *Громадянська компетентність* (Civic competence) – це здатність діяти як відповідальні громадяни і повною мірою брати участь у соціальному житті тощо.

7. *Підприємницька компетентність* (Entrepreneurship competence) – це здатність реагувати на можливості та ідеї і перетворювати їх у цінності для інших; уміння планувати й управляти проектами, що мають культурну, соціальну або комерційну цінність. Ця компетентність базується на навичках творчості, критичного мислення, вирішенні проблем, ініціативності, наполегливості та вмінні співпрацювати тощо.

8. *Компетентність культурної обізнаності та самовираження* (Cultural awareness and expression competence) – це розуміння і повага до того, як ідеї і сенси в різних культурах творчо виражаються і передаються через різні галузі мистецтва і форми культури; цікавість до світу, відкритість, готовність брати участь у культурному досвіді тощо.

"Навчальна компетентність включає знання стилів сприйняття і стратегій навчання, своїх здатностей і потреб розвитку. Важливо знати різноманітні способи розвитку своїх здатностей через доступні засоби освіти, які підтримують базове навчання, професійну підготовку та можливості кар'єрного зростання.

Навчальна компетентність передбачає здатність навчатися та працювати і спільно, і автономно, організувати та наполегливо здійснювати навчання, оцінювати прогрес і результати навчання. Важливим є вміння шукати підтримки, коли це доречно, ефективно керувати кар'єрою та соціальними взаємодіями.

Навчальна компетентність базується на позитивному ставленні до особистого, соціального і фізичного благополуччя та навчання впродовж усього життя. Вона включає позитивне

НАВЧАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

□ **знання стилів сприйняття і стратегій навчання, своїх здатностей і потреб розвитку;**

□ **знання різноманітних способів розвитку своїх здатностей через доступні засоби освіти, які підтримують базове навчання, професійну підготовку та можливості кар'єрного зростання;**

□ **здатність навчатися та працювати і спільно, і автономно, організувати та наполегливо здійснювати навчання, оцінювати прогрес і результати навчання;**

□ **ефективно керувати кар'єрою та соціальними взаємодіями**



ставлення до співпраці, повагу до інших, наполегливість і цілісність, готовність до подолання упереджень та пошуку компромісів.

Важливими є вміння визначати і ставити цілі, мотивувати себе, розвивати стійкість та впевненість, продовжувати навчатися впродовж усього життя, аналізувати і вирішувати проблеми. Це підтримує і процес навчання, і здатність індивідуума долати перешкоди.

^{III} Канали сприйняття інформації ґрунтуються на фізичних способах сприйняття й одержання нової інформації.

Фізіологи і нейролінгвістичні програмісти розділяють їх на візуальну, аудіальну й кінестетичну системи.

Лінгвісти вважають ці стилі каналами сприйняття і поділяють їх на зоровий, слуховий і кінестетичний. Психологи поділяють їх на зорові, слухові і кінестетичні модальності.

Використання термінів у педагогічній літературі неоднакове. Крім названих, використовуються такі терміни: «види пам'яті» (зорова, слухова і моторна пам'ять), стилі сприйняття (зоросприймальний, слухосприймальний і моторний).

^{IV} **Оцініть свою реакцію:**

- якщо Ви одразу побачили картинку чи образ, то наймовірніше, Ви – візуал;
- якщо ж Ви спочатку почули звуки, а лише потім побачили картинку, то Ви – аудіал;
- якщо у Вас першими з'являються тілесні відчуття: дотику, смаку, запаху, відчуття текстури або температури, Ви – кінестетик;
- дигіталу найперше хочеться промовити слово.

^V **Тест аудіал, візуал, кінестетик. Діагностика домінувальної перцептивної модальності С. Єфремцева (Методика визначення провідного каналу сприйняття)**

(Режим доступу: <https://testometrika.com/personality-and-temper/you-auditory-visual-or-kinestetik/><https://wikigrowth.ru/tests/test-tip-vospriyatiya/>)

Діагностика домінувальної перцептивної модальності С. Єфремцева слугує для визначення провідного типу сприйняття: аудіального, візуального або кінестетичного.

1. Люблю спостерігати за хмарами і зірками.
2. Часто наспівую собі потихеньку.
3. Не визнаю моду, яка незручна.
4. Люблю ходити в сауну.
5. В авто колір для мене має значення.
6. Дізнаюся по кроках, хто увійшов до приміщення.
7. Мене розважає наслідування діалектам.
8. Зовнішньому вигляду надаю серйозного значення.
9. Мені подобається приймати масаж.
10. Коли є час, люблю спостерігати за людьми.
11. Погано себе почуваю, коли не задовольняються рухом.
12. Бачачи одяг у вітрині, знаю, що мені буде добре в ньому.
13. Коли почую стару мелодію, до мене повертається минуле.
14. Люблю читати під час їжі.
15. Люблю поговорити телефоном.
16. У мене є схильність до повноти.

17. Віддаю перевагу слухати, як хтось читає, ніж читати самому(ій).
18. Після поганого дня мій організм напружений.
19. Охоче і багато фотографую.
20. Довго пам'ятаю, що мені сказали приятелі або знайомі.
21. Легко можу віддати гроші за квіти, тому що вони прикрашають життя.
22. Увечері люблю прийняти гарячу ванну.
23. Намагаюся записувати свої особисті справи.
24. Часто розмовляю із собою.
25. Після тривалої їзди на авто довго приходжу до тями.
26. Тембр голосу багато мені говорить про людину.
27. Надаю значення манері одягатися, властивій іншій людині.
28. Люблю розправляти кінцівки, розминатися.
29. Занадто тверде або занадто м'яке ліжко для мене мука.
30. Мені нелегко знайти зручне взуття.
31. Люблю дивитися теле- і відеофільми.
32. Навіть через роки можу впізнати людину, яку колись бачив.
33. Люблю ходити під дощем, коли краплини стукають по парасольці.
34. Люблю слухати, коли говорять.
35. Люблю займатися рухливим спортом або виконувати будь-які рухові вправи, іноді й потанцювати.
36. Коли близько цокає будильник, не можу заснути.
37. У мене непогана стереоапаратура.
38. Коли слухаю музику, відбиваю такт ногою.
39. На відпочинку не люблю оглядати пам'ятники архітектури.
40. Не виношу безладу.
41. Не люблю синтетичних тканин.
42. Вважаю, що атмосфера в приміщенні залежить від освітлення.
43. Часто ходжу на концерти.
44. Потиск руки багато говорить мені про ту чи іншу особистість.
45. Охоче відвідую галереї і виставки.
46. Серйозна дискусія – це цікаво.
47. Через дотик можна сказати значно більше, ніж словами.
48. У шумі не можу зосередитися.

Ключ до тесту:

Візуальний канал сприйняття: 1, 5, 8, 10, 12, 14, 19, 21, 23, 27, 31, 32, 39, 40, 42, 45.

Аудіальний канал сприйняття: 2, 6, 7, 13, 15, 17, 20, 24, 26, 33, 34, 36, 37, 43, 46, 48.

Кінестетичний канал сприйняття: 3, 4, 9, 11, 16, 18, 22, 25, 28, 29, 30, 35, 38, 41, 44, 47

Рівні перцептивної модальності (провідного типу сприйняття):

13 і більше – високий;

8-12 – середній;

7 і менш – низький.

Інтерпретація результатів:

Підрахуйте, кількість позитивних відповідей в кожному розділі ключа. Визначте, в якому розділі більше відповідей «так» («+»). Це Ваш тип провідної модальності. Це Ваш головний тип сприйняття.

^{vi} **Словник спілкування.**

Візуал у своєму мовленні часто використовує слова, пов'язані із зором (*дивитися, спостерігати, картина, на перший погляд, прозорий, яскравий, як бачите тощо*).

Для аудіала є характерним використання слів, пов'язаних із слуховим сприйняттям (*голос, послухайте, обговорювати, мовчазний, тиша, голосний, мелодійний тощо*).

Словник кінестетиків в основному включає слова, що описують відчуття чи рух (*схопити, м'який, теплий, дотик, пружний, добрий нюх тощо*).

Особливості уваги. Кінестетику взагалі важко сконцентрувати свою увагу, його може відволікти що завгодно; аудіала легко відволікають звуки; візуалу шум практично не заважає.

Особливості запам'ятовування. Візуал пам'ятає те, що бачив, запам'ятовує малюнки. Аудіал – те, що обговорював, слухав. Кінестетик пам'ятає загальне враження, запам'ятовує рухи.

^{vii} У журналі Time за 2014 рік зазначено, що американці читають (за їхніми ж словами) 19 хвилин на день.

«Завдяки Інтернету ми повернулися в еру текстів» (У. Еко)ю

За дослідженнями, проведеними в 2014 році Бюро Статистики Праці Сполучених Штатів, молодше покоління – віком від 25 до 34 років – читає лише 4 хвилини на день (як це можливо?), тоді як люди за 75 витрачають на читання більше години на день.

Відповідно до статті, опублікованої в журналі Forbes у 2012 році, більшість американців читають зі швидкістю 300 слів на хвилину (без шкоди для розуміння тексту). Це число розподілили між різними формами засобів масової інформації: газетами і журналами, блогами, поштовими сповіщеннями і книжками. Отримавши результат, дослідники дійшли висновку, що людина, яка поглинає текст зі швидкістю 300 слів на хвилину, має виділяти щоденно приблизно дві години, аби прочитати ту кількість інформації, яка допоможе їй стати успішною.

Український учений, автор «Теорії комунікації», спеціаліст у галузі інформаційних технологій, доктор філологічних наук Георгій Почепцов, зазначає, що люди Інтернету не можуть читати більше 2-х сторінок, а відразу переключаються на щось інше.

Розвиток **альтернаційної культури** (від лат. alternation – чергування, зміна), що безпосередньо пов'язана із високою фрагментарністю, невпорядкованістю сприйняття інформаційних потоків, різноманітністю і водночас повною різномірністю інформації, збільшенням кількості справ і професійних проєктів, якими один фахівець займається одночасно. Зміна лінійної або текстоцентричної культури, що ґрунтується на послідовній (лінійній), як у книгах, організації інформації, на кліпову з пріоритетом аудіовізуальних засобів її отримання, загальним падінням рівня читацької культури, заміна лінійного, або понятійного, мислення нелінійним (фрагментарним, мозаїчним, піксельним, колажним, калейдоскопічним).

Якщо раніше поняття «кліповості» використовували на позначення розвитку мислення, свідомості, поведінки, культури дітей, молоді і тейнджерів, то на сьогодні цей феномен набуває вираженої як позитивної, так і негативної конотації в освіті дорослих:

- споживання інформації прирівнюється до поїдання фаст-фуда без аналізу й синтезу;
- глибоке занурення у кіберпростір породжує байдужість та інфантилізм;
- оперування тільки змістами фіксованої довжини,
- невміння працювати із семіотичними структурами довільної складності та зосередитися на будь-якій інформації на довгий час,
- формування калейдоскопу, мозаїчності та фрагментарності сприйняття та вражень;
- втрата бажання пізнавати нове.

Якщо раніше **поняття «кліповості»** використовували на позначення розвитку мислення, свідомості, поведінки, культури дітей, молоді та тінейджерів, то на сьогодні цей феномен набуває **вираженої як позитивної, так і негативної конотації в освіті дорослих**

- *споживання інформації прирівнюється до поїдання фаст-фуда без аналізу й синтезу;*
- *глибоке занурення у кіберпростір породжує байдужість та інфантилізм;*
- *оперування тільки змістами фіксованої довжини,*
- *невміння працювати із семіотичними структурами довільної складності та зосередитися на будь-якій інформації на довгий час,*
- *формування калейдоскопу, мозаїчності та фрагментарності сприйняття та вражень;*
- *втрата бажання пізнавати нове*



Читання – це творча діяльність, а читач – активний учасник літературного процесу. Головне завдання – отримати естетичну насолоду від зустрічі із мистецтвом (для цього має бути повільне читання – занурення в текст, естетичне читання), уміння самостійно інтерпретувати, а значить перекладати літературні явища на мову власних вражень, адже читацька рецепція здатна збагачувати літературний твір, адже художній текст має стільки змістів, скільки читачів цього твору.

Сьогодні потрібно констатувати, що одна з причин відсутності інтересу до читання – це систематичне порушення прав читача.

Відомий французький письменник Даніель Пеннак в есе «Як роман» звернув увагу на такі права читача:

1. Право не читати.
2. Право перескакувати.
3. Право не дочитувати.
4. Право перечитувати.
5. Право читати що завгодно.
6. Право на боварізм .
7. Право читати скрізь.
8. Право втикатися (Le droit de grappiller).
9. Право читати вголос.
10. Право мовчати про прочитане.

Ці права стали «Декларацією прав читачів». Регламентуючи читання школяра навчальною програмою, вимагаючи від нього прочитати необхідні твори, ми почасти не залишаємо йому права на СВОЮ книжку, СВІЙ твір.

^{viii} Самомотиваційні характеристики фахівця проходять такі стадії розвитку: зацікавленість – допитливість – сенситивність до новизни, пошук нових вражень – самостійність («Я не хочу діяти за зразком, шаблоном», «Мене не задовольняють традиційні настанови, шаблони, технології, оскільки не дають бажаного результату») – професійний інтерес – успішний досвід – самореалізація в професійній діяльності – позиція творця, інноватора. Фахівець має

зрозуміти, що успіх в його діяльності визначається не тільки і не стільки рівнем професійної компетентності, його академічними знаннями, загальними інтелектуальними здібностями, але передусім бажанням та можливостями поглиблювати теоретичні знання, відшліфовувати практичні вміння, тобто постійно підвищувати рівень фахової майстерності. Адже, як зазначав Галілео Галілей, краща мотивація – це самомотивація.

^{ix} **Рефреймінг** (англ. Frame – рамка) – набір прийомів, що позначає перебудову або пересмислення сприйняття, поведінки, мислення і в результаті позбавлення від деструктивної (тривожної, невротичної, залежної) поведінки.

^x **Внутрішні або суб'єктивні чинники професійного розвитку** фахівця зумовлені виключно його індивідуальними психофізіологічними особливостями, різними структурно-функціональними компонентами психіки, параметрами внутрішніх ресурсів, особистісно-професійного потенціалу, які визначають індивідуальність, природні і набуті якості, стиль професійної діяльності і професійної взаємодії незалежно від впливів соціального середовища і професійної дійсності.

До **внутрішніх або суб'єктивних чинників**, що позначаються негативними змінами на психофізіологічному і психічному здоров'ї, перешкоджають розвитку фахівця, підвищенню його професійного рівня, вияву творчої позиції зараховуємо:

- психофізіологічні особливості, зокрема низький енергетичний рівень, недостатні фізична й психічна активність, працездатність нервової системи, тип темпераменту, емоційний фон, нерозвиненість або ригідність дивергентного (творчого) мислення, недостатній рівень індивідуального творчого потенціалу, мотивів, потреб, інтересів, необхідних для продуктивної інноваційної професійно-педагогічної діяльності;
- несформованість чи недостатній рівень розвитку професійно значущих якостей (мотиваційних, емоційно-естетичних, інтелектуальних, екзистенціональних), здібностей, метакомпетентностей, предметних компетентностей і компетенцій, мотиваційної сфери і професійних ціннісних орієнтацій;
- недостатній для ефективного виконання професійних завдань рівень сформованості предметних компетентностей;
- стереотипність мислення і професійних настанов, ретроградство, закритість новим знанням, механічність виконання професійної діяльності, використання вже набутого соціального й професійного досвіду, компетентностей і компетенцій без бажання набуття інноваційного, тобто професійне старіння;
- емоційна, розумова, фізична втома, виснаження, почуття спустошеності, тривожності, зниження працездатності, психічно-емоційним напруженням, різноманітним інноваційних ролей і функцій, «сценічних образів»;
- небажання чи невміння, неготовність відмовитися від технологій, форм чи методів освітньої діяльності, що стали непродуктивними, недієвими за певних обставин;
- комунікативно-ситуативні бар'єри професійного спілкування (колегами, батьками, адміністрацією закладу освіти), зокрема соціальні, ситуаційні, імпровізаційні, контрсугестивні, когнітивні, експресивно-естетичні, інтеракційні, психологічні тощо;
- індивідуально-типологічний деструктивний стиль професійного спілкування, непродуктивні моделі комунікативної стратегії;
- невміння планувати освітній процес, забезпечуючи фасилітативні, суб'єкт-суб'єктні умови для опанування школярами навчальних програм на рівні Державних стандартів, чинних програм;

- бар'єри творчості, розчарування через професійні невдачі, що траплялися раніше, наприклад, невдалий досвід на фахових конкурсах, занижена самооцінка;
- відсутність настанов, сталої мотивації на підвищення професійного рівня;
- схильність до конформізму, прагнення не відрізнятись від колег своїми судженнями, розробками, ідеями;
- індивідуально зумовлений професійний егоцентризм або егоцентрична особистісна центрація як сфокусованість на власних когнітивних, емоційних, комунікативних і поведінкових позиціях у процесі взаємодії із суб'єктами, небажання відійти від власних думок, суджень, емоцій і сприймати інші точки зору;
- професійні кризи і деформації професійного розвитку, інволюційні процеси, періоди стагнації, регресії і деструктивного розвитку, що проявляються у послабленні професійних якостей, деформуванні якісних поведінково-характерологічних властивостей, зокрема почуття невдоволеності існуючим професійним статусом, змістом професійної діяльності, взаємовідносинами в колективі, професійна апатія, розчарування в закладі освіти, у перспективах діяльності і професії взагалі;
- стихійне, неусвідомлене професійне самовдосконалення, нестабільність і періодичність підвищення кваліфікації, власна інерція, байдужість;
- відсутність тайм-менеджменту, мистецтва встигати, тобто невміння планувати час та ефективно управляти ним;
- недостатній соціальний, професійний та особистісний досвід, стаж професійної діяльності;
- фрустрація (від лат. frustratio – марне сподівання, обман, розлад, руйнування планів) як психічний стан дезорганізації свідомості й поведінки людини, зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в ситуаціях, які перешкоджають досягненню важливої мети чи задоволенню потреб, викликаний об'єктивно неподоланими (або суб'єктивно уявленими) труднощами у розв'язанні завдань.

Зовнішні чи об'єктивні чинники пов'язуємо з реальною системою професійної діяльності фахівця на національному і регіональному рівнях, організацією професійного простору в системі післядипломної освіти для формування фахової майстерності, розвитку креативних якостей, гуманістичної позиції, активної взаємодії із соціальним і професійним оточенням. До зовнішніх чинників, що гальмують професійний розвиток, зараховуємо:

- авторитарний, ліберальний стиль керівництва у закладі освіти, в якому працює фахівець;
- безсистемність, нерезультативність, формалізм і невипереджувальний характер роботи циклової методичної комісії (методичне б'єднання) щодо надання адресної, диференційованої допомоги, упровадження інноваційного науково-методичного супроводу розвитку фахової майстерності; невідповідність тематичних заходів професійним запитам і потребам, застарілість чи, навпаки, надмірне захоплення новими формами, методами і технологіями розвитку професійної компетентності.
- недостатній рівень соціально-психологічної підтримки, відсутність наставників, ододумців, лідерів, новаторів у закладі освіти, фундаторів освітніх ініціатив та інновацій серед колег;
- соціально зумовлений професійний егоцентризм, зокрема гендерний, віковий, статусний, ідеологічний тощо, пов'язаний із особливостями професійної адаптації, професійними відносинами;
- атмосфера пасивності, апатії, байдужості в колективі, конфліктні ситуації;
- відсутність системи морального і матеріального стимулювання новаторських

пошуків з боку адміністрації закладу освіти («Як платять, так і працюю!», «Усе одно ніхто не бачить моїх професійних досягнень»);

- стереотипність програм підвищення кваліфікації, тематики і проблематики курсової підготовки, заходів курсового і міжкурсного періодів;
- низький соціальний статус педагогічної професії.

^{xI} **Індивідуальна освітня траєкторія** – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план (Закон України «Про освіту»).

^{xII} **Хронофаги** (від грец. Χρόνος – час і φάγομαι – їстиму; також поглиначі часу, пожирачі часу) – один із термінів управління часом, що позначає будь-які об'єкти, що заважають і відволікають від основної діяльності.

Хронофаги можуть бути живими (наприклад, колеги з пустопорожніми балачками, друзі з порожніми дзвінками, замовники, які люблять поговорити та ін.) або неживими (Інтернет, комп'ютерні ігри, телевізор, радіо та ін.).

Подивіться ролик «Хронофаги. Пожирачі часу»: Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=TEQdKC6vzt0>

^{xIII} По-друге, телефонні дзвінки. На них іде години півтори в день, не менше. Вони відволікають вас і дратують колег, вдома заважають спілкуватися із близькими.

Як знешкодити? Привчіть себе і своїх абонентів починати розмову із фрази: «Ти зараз можеш говорити?». Рятує від довгих непотрібних розмов: можна відповісти, що зайнятий(а), попросити перетелефонувати пізніше або говорити «коротко». Влаштуємо собі «немобільні» дні: якщо не очікується важливих дзвінків, «забуваємо» телефон удома! Є й інші правила розмови по стільниковому. Економія часу: до 1,5 години на день.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Атлас професій (2021). Режим доступу: <http://profatlas.com.ua/>
2. Державна служба статистики України. Освіта. (2023). Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Державний центр зайнятості. Аналітична і статистична інформація (2023). Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>.
4. Дослідження сфери освіти в Україні До більшої результативності, справедливості та ефективності: звіт Світового банку (2020). Режим доступу: https://documents1.worldbank.org/curated/en/790931568661644788/pdf/Overview.pdf?fbclid=IwAR18Sohl4nywt6qzgpVofwK8GI_FgLjD_Cqt8iGoc4wgETV8_R8NacCo
5. Закон України №2145-VIII «Про освіту» (2017). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
6. Закон України 1556-VII «Про вищу освіту» (2018). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
7. Майбутнє ринку праці: протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році (2021). Режим доступу: <http://www.pwc.com/people>
8. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: монографія (2021) / Нац. акад. пед. наук України; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), О. М. Топузов (заст. голови)]; за заг. ред. В. Г. Кременя. – Київ : КОНВІ ПРІНТ, 384 с. Бібліогр.: с. 21. (До 30-річчя незалежності України). DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua>
9. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» (2017). Київ. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 176 с.
10. Сидоренко В.В. (2020) Потреба у нових кваліфікаціях (компетентностях) у сфері енергоефективності й енергозбереження в Україні: актуальний стан та розвиток ринку праці (у рамках проєкту «Просування енергоефективності та імплементації Директиви ЄС про енергоефективність в Україні» (2020–2025): цифровий інформаційно-аналітичний комплекс. В. Сидоренко, А.Денисова, А.Єрмоленко, А. Хорін. Біла Церква: БІНПО. 122 с.
11. Сидоренко В. (2020). Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти: ключові компетентності і ресурси: електронний курс. Київ, Україна: ДУ «НМЦ «Агроосвіта». 130 с.
12. Словник української мови: в 11 томах (1974). Том 5, 1974. С. 32
13. Статистичний словник (2021). Державна служба статистики України. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
14. A study of engineering education by charles riborg mann (1918). New York city /576 Fifth Avenue. 189 p
15. Deming J. David. The Value of Soft Skills in the Labor Market. NBER Reporter (2017). Number 4. Retrieved from: <https://www.nber.org/reporter/2017number4/deming.html>
16. DISCO (2020). European Dictionary of Skills and Competences. Retrieved from: http://disco-tools.eu/disco2_portal/projectInformation.php.
17. National Soft Skills Association (NASSA) (2020). Retrieved from: <https://www.nationalsoftskills.org/> (Accessed date 05 June 2020).

18. The Soft Skills Disconnect. National Soft Skills Association (2015). February 13. Retrieved from: <https://www.nationalskills.org/the-soft-skills-disconnect/>
19. Sydorenko V. (2020). Soft Skills as an educational trend and a necessary development component for a vocational lifelong education teacher. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*, Vol. 38, No 2, p. 127–134. Accent Graphics Communications & Publishing, Canada. [Online]. Available: <https://farplss.org/index.php/journal>
20. 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*. V.13 n. (32), 1-24. <https://doi.org/10.20952/revtee.v13i32.14729>
21. Sydorenko Viktoriia V., Akhnovska Inna O., Smirnov Sergiy V., Verbovskiy Igor A., Melnychuk Olha V. (2021) Bridging the Digital Divide as a Basic Imperative of a Higher Education Modernization. Special Issue: Development of a Market Economy in the context of the Global Financial Crisis: Monograph. Volume 39-9, September 2021 // ISSN: 1133-3197. DOI: <https://doi.org/10.25115/eea.v39i9.5798>
22. Skills forecast trends and challenges to 2030 (2018). Luxembourg: Publications Office of the European Union. 137p.
- Ximena Del Carpio, Olga Merchant, Noel Mueller and Anna Olefir (2017). Skills for modern Ukraine. Review. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY

Навчальне видання

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Автор-розробник:

СИДОРЕНКО Вікторія Вікторівна

Верстка, дизайн:

ЛУК'ЯНЕЦЬ Ірина Михайлівна

Відомості про авторку електронного курсу

Вікторія Вікторівна Сидоренко, докторка педагогічних наук, професорка, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, сертифікована тренерка Нової української школи, авторка понад 350 наукових (науково-методичних, навчально-методичних) розробок, присвячених безперервному професійному розвитку педагога в умовах формальної, неформальної та інформальної післядипломної освіти

