

Між віком педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та показниками їхнього професійного вигорання тісних зв'язків не виявлено, коефіцієнт кореляції незначний: емоційне вигорання (0,41), дерерсоналізація (0,48), редукція професійних досягнень (0,39).

Між педагогічним стажем педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та показниками їхнього професійного вигорання тісних зв'язків також не виявлено: емоційне вигорання (0,44), дерерсоналізація (0,49), редукція професійних досягнень (0,42). Це не дивно, бо коефіцієнт кореляції між віком та педагогічним стажем значний (0,88).

Отже, серед опитаних педагогічних працівників ЗП(ПТ)О переважали майстри виробничого навчання, жінки, особи середнього віку з педагогічним стажем 20-30 років. Високий рівень емоційного та професійного вигорання мають 15% опитаних, середній – 39%, низький – 46%. За посадою більш високим рівнем професійного вигорання характеризуються майстри виробничого навчання, за віком – особи похилого віку, за педагогічним стажем – особи зі значним стажем (понад 30 років), за гендерною ознакою таких закономірностей не виявлено. Результати кореляційного аналізу свідчать про наявність тісних зв'язків між усіма показниками професійного вигорання.

**Тетяна Пащенко,**  
*канд. пед. наук, старший науковий співробітник  
лабораторії науково-методичного супроводу підготовки  
фахівців у коледжах і технікумах  
Інституту професійної освіти НАПН України,  
(м. Київ, Україна)*

## **СПІВВІДНОШЕННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА ТЬЮТОРСЬКОГО СУПРОВОДУ ПРОЦЕСУ САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

Можливості становлення фахової передвищої освіти та її теперішній стан значною мірою залежать від наукової та методичної кваліфікації викладачів, від їхньої творчості та можливості вирішувати проблеми підготовки та розвитку майбутнього фахівця. Щоб відповідати новітнім освітнім запитам суспільства і економіки, педагогічні працівники фахових коледжів повинні мати якісний, гнучкий потенціал. Удосконалення якості освітнього процесу у вищих навчальних закладах, підвищення ефективності навчання безпосередньо залежить від рівня підготовки викладачів. Підвищенню рівня професійної майстерності сприяють різні курси підвищення кваліфікації, семінари та конференції, круглі столи, відвідування занять колег тощо. Але їхня роль буде незначною без процесу самоосвіти, саморозвитку викладача.

Особистісно-професійний саморозвиток педагогічних працівників тісно пов'язаний з самоменеджментом, під яким розуміється самостійне управління процесом розвитку. Самоменеджмент ґрунтується на раціональному використанні часу, а також на самоорганізації діяльності. Зрештою, самоменеджмент спрямований на максимальне використання потенційних можливостей людини, а це впливає на зростання рівня самомотивації, досягнення цілей саморозвитку.

У психолого-педагогічних дослідженнях відображено численні теоретичні та практичні основи самоменеджменту педагога, зокрема, розроблено рекомендації, які дозволяють використовувати потенційні можливості, свідомо та раціонально керувати власним життям та часом, існують програми навчання педагогів прийомам професійного самоменеджменту [3].

Якщо самоменеджмент спрямований на самостійне управління процесом саморозвитку, то тьюторство передбачає супровід педагога, що само розвивається. Невипадково у перекладі з англійської тьютор – це тренер, іншими словами, наставник, а перекладі з латинської тьюторство означає спостерігати і піклуватися. Але це поняття не є новим в освітній практиці, оскільки феномен тьюторства оформився ще в середньовічну епоху у класичних університетах. Спочатку зміст тьюторства полягав у посередництві в отриманні самоосвіти, супроводі цього процесу. З філософської точки зору предметом тьюторської педагогіки є супровід особистості в стані розвитку, але це ще й вектор соціальних інновацій, а також точка зростання сучасної культури [2]. Справжня потреба у тьюторстві виникає у умовах варіативної освіти, її індивідуалізації і

диверсифікації. Сучасні тьюторські моделі створюються з метою освітньої рефлексії, самовизначення особистості. У практичній педагогіці розроблено новітні технології тьюторського супроводу процесів саморозвитку та розвитку педагогів в умовах інноваційних освітніх процесів [1].

Освітня практика та практична професійно-педагогічна діяльність дозволяють сформулювати висновок про визнання важливості як самоменеджменту, так і тьюторського супроводу процесів розвитку та саморозвитку педагогічних працівників фахових коледжів. Раціональне поєднання самоменеджменту та тьюторського супроводу з урахуванням індивідуальних особливостей та здібностей є основою для якісного здійснення та підвищення результативності особистісно-професійного саморозвитку педагога в умовах сучасного інтегративного освітнього середовища закладу фахової передвищої освіти.

Тьюторська діяльність полягає в науково-методичному супроводі особистісно-професійного саморозвитку педагогічних працівників. Роль тьютора виконує, як правило, фахівець із науково-методичної роботи освітньої організації. Провідним напрямом роботи тьютора є розширення потенційних можливостей використання професійно-розвивальних ресурсів інтегративного освітнього середовища навчального закладу для саморозвитку викладачів. Зберігаючи та розвиваючи самостійність суб'єкта, тьютор надає науково-методичну допомогу педагогам у конструюванні та реалізації індивідуальних професійно-розвивальних траєкторій.

Ученими встановлено достовірні та статистично значущі взаємозв'язки між здатністю педагогів до саморозвитку, рефлексійними та проєктувальними компетентностями, встановлена закономірність дає можливість дійти висновку, що чим більше сформовані рефлексійні й проєктувальні компетентності педагога, тим вище потенційна здатність до процесу особистісно-професійного саморозвитку [2].

Конструювання варіативних індивідуальних професійно-розвивальних траєкторій педагогів на основі самоменеджменту та тьюторського супроводу процесу саморозвитку, які взаємно доповнюють один одного в організації процесу особистісно-професійного саморозвитку педагогів, повинні бути засновані на індивідуальному підході, виявленні та розвитку професійно-розвивальних мотивів, пошуку ресурсів інтегративного освітнього середовища для індивідуалізації саморозвитку, формування раціональних способів реалізації траєкторій цього процесу.

#### **Список використаних джерел**

1. Денисенко Н. Г., Тараджук Д. О. Функції тьютора як педагога в системі професійної освіти. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи* : зб. наук. пр. Київ, 2019. Вип. 66. С. 55–59. URL: <http://www.chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/66-2019/15.pdf>.

2. Осадча К. П. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутніх учителів до тьюторської діяльності: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького. Мелітополь, 2020. 705 с.

3. Штепа О. С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.

**Кирило Пономаренко,**

*аспірант першого року навчання*

*Глухівського національного педагогічного університету*

*імені Олександра Довженка*

*(м. Глухів, Україна)*

### **ІННОВАЦІЙНА СПРИЙНЯТЛИВІСТЬ ПЕДАГОГІВ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ: ПОНЯТТЯ І СКЛАДНИКИ**

Сучасна соціально-економічна ситуація, що склалася в нашій країні сьогодні, потребує кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя, включаючи й освіту. Стає очевидним, що проблеми навчання й виховання, розвитку здобувачів освіти можуть бути успішно вирішені лише в ході вдосконалення системи управління, на основі наукових принципів, досягнень високого