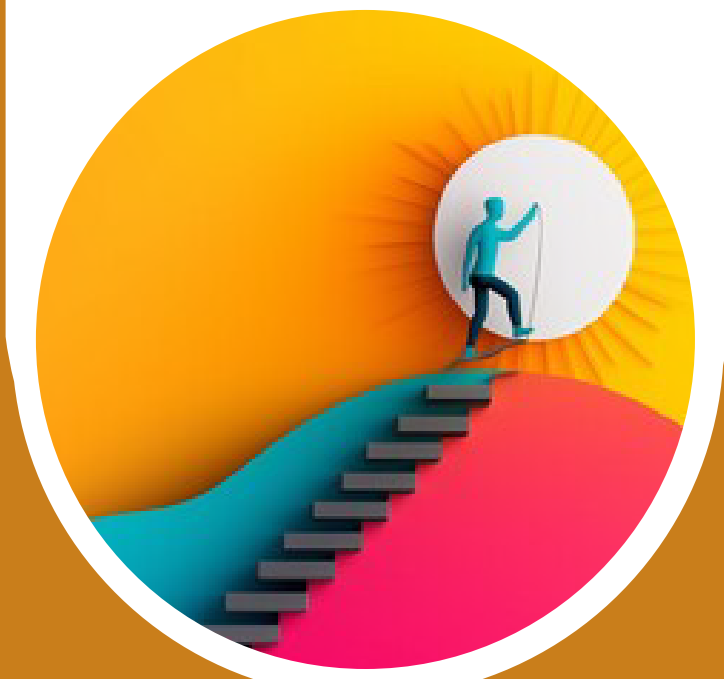


# САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ



МЕТОДИЧНІ  
РЕКОМЕНДАЦІЇ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

**О.А. Тітова, П.Г. Лузан, Т.М. Пащенко, І.А. Мося',  
А.В. Остапенко, О.Ю. Ямковий**

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Методичні рекомендації*

**КИЇВ**  
**Інститут професійної освіти НАПН України**  
**2024**

УДК 377.011.3-051:37.041-027.561(072)

B25

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Інституту професійної освіти НАПН України  
(протокол № 11 від 31 жовтня 2024 р.)*

**Р е ц е н з е н т и :**

**Кручек В.А.**, доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ

**Дудус Т.В.**, кандидат педагогічних наук, Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти, м. Київ

**Козак А.Р.**, доктор філософії в галузі освіти, директор ВСП «Бурштинський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету», м. Бурштин

B25 Самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів :  
Методичні рекомендації [О. А. Тітова, П. Г. Лузан, Т. М. Пащенко, І. А. Мося,  
А. В. Остапенко, О. Ю. Ямковий; за наук. ред. О. А. Тітової]. – Київ : ІПО  
НАПН України, 2024. – 182 с.

ISBN 978-617-8167-06-6

У методичних рекомендаціях висвітлено організаційно-педагогічні засади та методику професійного саморозвитку викладачів фахових коледжів. Розкрито особливості професійного розвитку викладачів фахового коледжу, загальні принципи і правила саморозвитку особистості педагога; надано рекомендації стосовно організації самоосвіти і самовиховання викладача, обґрунтовано принципи та ефективні методики управління часом, вдосконалення загальнопедагогічної, екологічної та інклюзивної компетентностей викладача; охарактеризовано особливості саморозвитку педагогічних здібностей та педагогічної техніки, подано приклади вправ для саморозвитку. Окремо розглядаються питання діагностування і регуляції професійного самовдосконалення викладачів фахових коледжів.

Методичні рекомендації орієнтовані на педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти, спеціалістів системи післядипломної педагогічної освіти для проведення занять на курсах підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних працівників, а також адресовані науковцям, розробникам державної політики в галузі освіти, управлінцям та роботодавцям.

Електронна версія видання є у вільному доступі, розміщена в е-бібліотеці НАПН України, містить активні гіперпосилання.

УДК 377.011.3-051:37.041-027.561(072)

ISBN 978-617-8167-06-6  
<https://doi.org/10.32835/978-617-8167-06-6/2024>

© Інститут професійної освіти НАПН України, 2024  
© Тітова О.А.  
© Лузан П. Г.  
© Пащенко Т. М.  
© Мося І. А.  
© Остапенко А. В.  
© Ямковий О. Ю.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ.....	7
1.1. Особливості професійного розвитку викладачів фахових коледжів (Тітова О.А.).....	7
1.2. Загальні принципи і правила саморозвитку особистості викладача фахового коледжу (Мося І.А.).....	14
1.3. Організація самоосвіти і самовиховання викладача (Лузан П.Г., Мося І.А.).....	26
1.4. Тайм-менеджмент: принципи та ефективні методики управління часом (Пащенко Т.М.).....	37
1.5. Оцінювання результатів особистісно-професійного зростання викладачів (Ямковий О.Ю.).....	49
2. МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ .....	65
2.1. Програма самовдосконалення та її реалізація (Тітова О.А., Остапенко А.В.).....	65
2.2. Саморозвиток викладачами власної професійної діяльності (Лузан П.Г.).....	72
2.2.1. Методика вдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладача (Лузан П.Г., Мося І.А.).....	73
2.2.2. Методика вдосконалення екологічної компетентності (Мося І.А.) ...	83
2.2.3. Методика вдосконалення інклюзивної компетентності (Тітова О.А.) .....	92
2.3. Саморозвиток педагогічних здібностей (Пащенко Т.М., Остапенко А.В.).....	104
2.4. Саморозвиток викладачами педагогічної техніки (Лузан П.Г., Мося І.А.).....	127
2.5. Науково-методичний супровід професійного саморозвитку викладачів (Пащенко Т.М.) .....	144
ВИСНОВКИ.....	152
СПИСОК ПОСИЛАНЬ.....	153
ДОДАТКИ.....	163



## **ВСТУП**

В умовах сучасних викликів, серед яких є глобальні (збільшення чисельності населення, пандемії, перехід до відновлювальних джерел енергії, автоматизація та роботизація виробничих процесів), регіональні (прагнення країн Європейського Союзу досягти кліматичної нейтральності до 2050 року), локальні (повномасштабна війна з боку РФ, окупація територій України, післявоєнне відновлення країни) та виклики окремих галузей, суспільство потребує висококваліфікованих фахівців, здатних, швидко реагувати на зміни та ефективно діяти за будь-яких умов. Такі очікування суспільства від випускників закладів освіти, зокрема фахових коледжів, вимагають підвищення якості професійної підготовки фахівців, розширення обсягу, глибини, змісту знань та вмінь, зміцнення міждисциплінарних зв'язків, що дасть змогу майбутнім фаховим молодшим бакалаврам бути всебічно розвиненими у сфері професійної діяльності, політичного та суспільного життя. У цьому контексті проблема підвищення рівня професійної компетентності викладача фахового коледжу набуває надзвичайної актуальності. Оскільки у свідомості освітян стверджується думка про необхідність безперервного власного професійного розвитку, пошуком дієвих підходів, технологій та інструментів переймаються науковці, керівники та методисти закладів фахової передвищої освіти, а також викладачі, незалежно від наявного педагогічного стажу.

Основні напрями професійного розвитку викладачів фахового коледжу реалізуються у *формальній освіті*, коли розвиток професійної компетентності викладачів фахового коледжу відбувається у процесі стажування або навчання на курсах підвищення кваліфікації; *неформальній освіті*, що передбачає професійне зростання викладачів у середовищі закладу фахової передвищої освіти (під час організації освітнього процесу, викладання, виконання методичної роботи, науково-дослідницької діяльності). Варто додати, що професійний розвиток викладача відбувається також засобами *інформальної освіти*, коли зусилля викладача спрямовані на професійне *самовдосконалення*. Саме питанням ефективної організації самоосвіти і самовиховання викладачів фахових коледжів присвячено методичні рекомендації.

Методична розробка складається зі вступу, двох розділів, кожен з яких має по п'ять підрозділів, висновків, списку посилань та додатків. У першому розділі «Організаційно-педагогічні засади професійного саморозвитку викладачів фахових коледжів» висвітлено такі питання: особливості професійного розвитку викладачів фахових коледжів в аспектах професійної діяльності та розвитку різновидів професійної компетентності (автор: Тітова О.А.); загальні принципи і правила

саморозвитку особистості педагога (принцип самопізнання; принцип цілепокладання і творчого самовизначення; принцип планування; принцип гармонії, простоти і краси; принцип самоорганізації; принцип оптимуму, подано правила до кожного принципу, автор: Лузан П.Г.); організація самоосвіти і самовиховання викладача через елементи самоосвіти, розглянуто етапи самовиховання (автори: Лузан П.Г., Мося І.А.); тайм-менеджмент (принципи та ефективні методики управління часом, рекомендації щодо планування дій, визначення пріоритетів, створення власних правил тайм-менеджменту, планування відпочинку тощо, автор: Пащенко Т.М.); оцінювання результатів особистісно-професійного зростання викладачів, поняття «портфоліо» та «е-портфоліо», принципи і правила, на які потрібно опиратися при формуванні портфоліо, структура портфоліо, а також такі альтернативні форми представлення результатів професійної діяльності педагога (автор: Ямковий О.Ю.).

Другий розділ «Методика професійного самовдосконалення викладачів фахових коледжів» надає рекомендації стосовно розроблення та програми самовдосконалення (автори: Тітова О.А., Остапенко А.В.), вдосконалення викладачами власної професійної діяльності: загальнопедагогічної компетентності викладача (автори: Лузан П.Г., Мося І.А.), екологічної (автор: Мося І.А.) та інклюзивної компетентностей (автор: Тітова О.А.), саморозвитку педагогічних здібностей (автори: Лузан П.Г., Мося І.А.) та педагогічної техніки (автор: Пащенко Т.М.). Подано також рекомендації стосовно здійснення науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів (автор: Пащенко Т.М.).

У розділі містяться методики та інструменти для самодіагностики професійно-педагогічного саморозвитку, назви онлайн-курсів для професійного саморозвитку педагога, приклади завдань, спрямованих на вдосконалення окремих компетентностей викладачів фахових коледжів, принципи універсального дизайну в освіті, поради та вправи стосовно розвитку техніки мовлення, постави, міміки тощо, приклади завдань для розвитку груп педагогічних здібностей (дидактичних, експресивних, комунікативних та ін.), рекомендації щодо створення освітнього простору, де відбувається ефективна професійна взаємодія учасників освітнього процесу як рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності та індивідуалізації.

Автори сподіваються, що у представлених методичних рекомендаціях кожен зацікавлений читач (викладач зі стажем, молодий викладач, студент педагогічного університету, методист, керівник фахового коледжу, науковець, що опікується проблемою професійного розвитку педагогів, спеціаліст системи післядипломної педагогічної освіти, розробник державної політики в галузі освіти та ін.) знайде корисну інформацію, застосування якої сприятиме професійному зростанню викладачів фахових коледжів.

## **1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

### **1.1. Особливості професійного розвитку викладачів фахових коледжів** *(Тимова О.А.)*

Законом України «Про фахову передвищу освіту» (*Верховна Рада України, 2019, червень, б*) передбачається, що випускники фахових коледжів мають бути здатними «вирішувати типові спеціалізовані задачі в окремій галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що вимагає застосування положень і методів відповідних наук та може характеризуватися певною невизначеністю умов»; нести «відповідальність за результати своєї діяльності»; здійснювати контроль за результатами інших осіб у визначених ситуаціях. Таким чином, підготовка фахового молодшого бакалавра має забезпечити здатність фахівця вирішувати нестандартні виробничі завдання та здійснювати обмежені управлінські функції. З цією метою у фаховому коледжі організовується освітній процес як «інтелектуальна, творча діяльність, що ... спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей ..., а також на формування гармонійно розвиненої особистості» (*Верховна Рада України, 2019, червень, б*). Отже, проблема професійного розвитку викладачів фахових коледжів, які організовують освітній процес і мають усвідомлювати, в яких умовах і для яких функцій готують студентів, у такому контексті набуває надзвичайної актуальності та важливості. Для забезпечення ефективності процесу професійного розвитку викладачів фахових коледжів варто дослідити його особливості.

Підходи до професійного розвитку педагога з часом змінюються. Традиційно цей процес здійснюється під керівництвом більш досвідчених педагогів-майстрів, які допомагають викладачеві оволодіти певними знаннями та вміннями. Звичними формами є лекції, семінари, нині додалися форми вебінару, тренінгу, воркшопу. Відчуття нестачі певних навичок і знань, а також усвідомлення потреби розвиватися професійно зазвичай є передумовами для перейняття досвіду від педагога-майстра (*Bergmark, 2020*). Дослідники описують такий підхід до професійного розвитку як «зверху до низу», адже підвищення кваліфікації в такому разі організовувалося без урахування досвіду викладача, його інтересів, умов професійної діяльності, особливостей студентів або учнів тощо. Як правило, таке навчання педагогічного працівника є надто абстрактним і відірваним від викладацької практики, що знижує ефективність заходів із професійного розвитку. Крім того, варто брати до уваги те, що підзвітність може негативно впливати на якість заходів з професійного розвитку викладача, оскільки пріоритетним стає не стільки зміст навчального курсу



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

з підвищення кваліфікації, скільки формальна наявність сертифіката, який засвідчує присутність викладача на курсі. Отже, провідними особливостями професійного зростання викладача фахового коледжу є цілеспрямованість процесу, орієнтація на покращення навчальних результатів студентів, врахування контексту професійної діяльності викладача, опора на визначені потреби, що становить перспективу «знизу-вгору».

Саме орієнтація на покращення навчальних результатів студента визначатиме спрямованість професійної діяльності та розвитку сучасного викладача, який має навчити майбутніх фахівців творчо і нестандартно мислити, аналізувати виробничо-технологічні ситуації, знаходити оптимальні варіанти розв'язання професійних завдань. Крім того, викладач має розвивати інтерес студента до обраного напрямку, формувати уміння і навички інноваційної професійної діяльності, управління та комунікації. Для цього сам викладач повинен досконало володіти спеціальністю, бути обізнаним про сучасні технології та обладнання, перспективи розвитку відповідних наук. Разом з цим викладач фахового коледжу має бути фахівцем з дидактики, мудрим вихователем, талановитим методистом та ефективним організатором освітнього процесу в умовах сучасних локальних і глобальних викликів. Таким чином, від викладача фахового коледжу очікується динамічність, мобільність, здатність професійно розвиватися впродовж життя, швидко реагувати на зміни та цілеспрямовано оволодівати новими знаннями, напрацьовувати практичний досвід педагогічної діяльності з окремої спеціальності.

Відтак однією з найважливіших особливостей є те, що професійний розвиток викладача фахового коледжу становить безперервний процес прогресивного і гуманістичного формування особистості, яка прагне до постійного вдосконалення, до самоствердження, кар'єрного зростання, вироблення нової якості професійно-педагогічної дії. Вершиною професійного становлення, формування, удосконалення викладача фахового коледжу вбачаємо досягнення найвищого рівня педагогічної діяльності – творчої професійної компетентності (*Luzan, Titova, Mosia, Pashchenko, & Navruzova, 2024*).

При обґрунтуванні особливостей професійного розвитку викладачів фахових коледжів спиратимемося на визначення поняття професійної компетентності викладача фахового коледжу, яке визначаємо як *інтегративну властивість особистості, що виявляється в педагогічній діяльності, поведінці та вчинках фахівця та зумовлює його готовність і здатність кваліфіковано виконувати свої трудові функції за рахунок збалансованого поєднання комплексу інженерно-технічних, психолого-педагогічних, методичних, організаційних, предметно-галузових (спеціальних), екологічних, правових та ін. знань, умінь навчально-*

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

методичної роботи, навичок виховання і розвитку особистості студентів, морально-етичних цінностей, необхідних професійних якостей (творче ставлення до освітньої діяльності; розвинуте технічне мислення; наполегливість і цілеспрямованість; відповідальність; витримка; самовладання; толерантність, доброта; педагогічна спостережливість і уважність; досконале володіння науково-технічною мовою; натхнення та інтуїція; оптимізм; педагогічний такт; здоров'я і зовнішній вигляд та ін.) та зумовлює достатні рівні вихованості й навченості здобувачів технічної освіти (Лузан, Пащенко, Мося, Остапенко, & Ямковий, 2023).

Із позицій психологічної структури педагогічної діяльності викладачів фахових коледжів (Тітова *et al.*, 2023) особливості їхнього професійного розвитку будуть визначати такі структурні компоненти, як: *мотиваційно-ціннісний*, що передбачає сформованість та розвиток мотивів, прагнень до інноваційної педагогічної діяльності, ціннісних орієнтацій викладача на оволодіння високими рівнями професіоналізму; *когнітивно-інформаційний* – визначає необхідний комплекс теоретичних і процедурних знань (зі спеціальності, педагогіки, психології, методики навчання, цифрових технологій, з наукової галузі, що викладається тощо); *поведінково-діяльнісний* – презентує комплекс умінь і навичок, що забезпечують якісну реалізацію викладачем своїх трудових функцій; *особистісно-рефлексивний* – визначатиме розвиток здатності до рефлексії у професійній діяльності; а *емоційно-вольовий* – здатності розуміти власний емоційний стан в різних педагогічних ситуаціях, забезпечуватиме наполегливість у саморозвитку та цілеспрямованість дій в інформаційно-освітньому середовищі коледжу.

З іншого боку, умови, в яких відбувається підготовка фахових молодших бакалаврів характеризуються стрімким технологічним прогресом (швидкі зміни в технологічному ландшафті потребують постійного професійного розвитку викладачів, щоб вони були здатними готувати фахівців, які відповідатимуть вимогам ринку праці, які постійно оновлюються); сучасними викликами (суспільні потреби і глобальні проблеми, такі як зміна клімату, посилення енергоефективності та запровадження сталого виробництва створюють потребу у фахівцях-експертах у цих областях), міждисциплінарністю (зростання міждисциплінарних підходів у сучасній науці та технологіях вимагає оновлення освітніх програм для впровадження більш широкого спектра знань випускників, що, в свою чергу, детермінує суттєве оновлення програм підвищення кваліфікації викладачів), стандарти якості (вимоги до якості освіти постійно змінюються, що спонукає заклади освіти оновлювати зміст навчання, аби він відповідав найвищим стандартам).

Усвідомлення такого широкого контексту, в якому сучасний викладач здійснює педагогічну діяльність та прагне до постійного професійного

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

зростання, потребувало вивчення складників професійної компетентності викладача. У результаті проведення відповідного дослідження було виокремлено 9 основних компонентів, які, в свою чергу, визначатимуть особливості професійного розвитку викладачів фахових коледжів. До найбільш затребуваних складників професійної компетентності викладача відносимо такі компетентності (*Тимова et al., 2023*):

– *навчальну* (здатність навчати інших, тобто передавати власні знання, формувати уміння та навички у студентів, а також здатність навчатися, тобто вдосконалювати свій професійний рівень);

– *виховну* (якість педагога, що забезпечує його теоретичну і практичну готовність та здатність ефективно реалізовувати виховну функцію в цілісному освітньому процесі);

– *методичну* (здатність розробляти навчально-методичну документацію, методики підготовки та проведення навчальних занять, інші дидактичні матеріали та засоби навчання);

– *предметну* (теоретична і практична підготовленість викладача до викладання окремої дисципліни, курсу тощо);

– *інформаційно-цифрову* (здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, ефективно здійснювати пошук та обробку інформації, застосовувати цифрові технології в освітньому процесі фахового коледжу);

– *екологічну* (це здатність застосовувати екологічні знання та досвід у професійних і життєвих ситуаціях, керуючись пріоритетністю екологічних цінностей та непрагматичною мотивацією взаємодії з довкіллям);

– *інклюзивну* (здатність викладача до педагогічної підтримки студентів з особливими освітніми потребами з огляду на їх індивідуальні потреби, можливості, здібності та інтереси, до створення умов, що забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища);

– *дослідницьку* (здатність викладача за допомогою загальнонаукових та спеціальних методів здійснювати наукове дослідження у певній галузі науки, за певною спеціальністю);

– *комунікативну* (здатність обирати і ефективно застосувати адекватний спосіб усного та письмового спілкування).

У попередніх дослідженнях було обґрунтовано, що методологію розвитку професійної компетентності викладачів фахових коледжів мають складати такі підходи (*Тимова et al., 2023*):

– *системний*, що вимагає забезпечення сукупності підсистем (цілей та змісту розвитку професійної компетентності викладачів, методи, форми і засоби професійного розвитку, педагогічну взаємодію та результати процесу), їхній взаємозв'язок і взаємодію для отримання очікуваних від цілісної системи професійного розвитку викладачів фахових коледжів результатів;

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

– *діяльнісний*, який, з одного боку, дозволяє врахувати специфіку педагогічної діяльності викладачів у фахових коледжах, а також той факт, що заклади педагогічної освіти не готують викладачів для роботи у закладах фахової передвищої освіти, отже, їхнє професійне становлення відбувається безпосередньо у середовищі закладу освіти під час здійснення професійної діяльності (освітньої, виховної, методичної, наукової та іншої діяльності у закладі освіти та за його межами);

– *особистісно орієнтований* передбачає організацію професійного розвитку викладачів з опорою на саморозвиток усіх задатків особистості викладача, можливо, ще не виявлених; створення відповідних умов у закладі освіти, а залучення викладача до різних видів діяльності, за яких з'являється можливість визначити пріоритети в розвитку власної професійної компетентності; самовизначення, самоорганізації та самостійного виявлення необхідних для успішної професійної діяльності якостей;

– *культурологічний* дає змогу здійснити філософське осмислення суті та місця технологічних систем, їхньої взаємодії з людиною, суспільством та навколишнім середовищем.

– *аксіологічний (ціннісний)* уможлиблює організацію професійного розвитку викладача з опорою на тих позитивних, важливих для суспільства нормах, що спрямовують його до прогресу й розвитку;

– *комунікаційний* передбачає творчу самореалізацію викладача в різноманітних видах педагогічної діяльності через ефективну комунікацію з усіма учасниками освітнього процесу;

– *компетентнісний* дає змогу встановлювати базові необхідні вимоги щодо компетентності педагогів, які закінчують заклад вищої педагогічної освіти, та актуальні вимоги для викладачів фахових коледжів, які підвищують професійну компетентність; вимоги регулярно переглядаються з огляду на швидке оновлення інформації, технологій, потреб ринку праці тощо, що зміщує вектор професійного розвитку викладача фахового коледжу в напрямі самоосвіти та самонавчання;

– *середовищний* встановлює, що здійснення викладачам професійної діяльності в середовищі закладу освіти має сприяти системному професійному розвитку викладача, спонукати до нових ідей, стимулювати його педагогічну творчість, заохочувати взаємодію зі студентами і колегами, відкриваючи можливості для збалансованого розвитку професійної компетентності, оволодіння новими вміннями та навичками, винайдення власних способів діяльності та цілеспрямованого вирішення професійних завдань;

– *інформаційний* надає викладачеві потужні можливості розвитку критичного мислення, навичок комунікації та взаємодії з розумінням ознак і властивостей, законів і функцій, а також методів і

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

способів створення, обробки та передачі інформації як основи знання та змісту і засобів професійної комунікації;

– *гуманістичний* передбачає професійний розвиток викладача на основі цінностей поваги, довіри, людяності, чесності, толерантного ставлення, сприйняття особливостей особистості;

– *синергетичний* дозволяє організувати процес професійного розвитку викладачів як складну систему, що охоплює простіші структури, які в поєднанні створюють нові, з якісно іншими характеристиками;

– *технологічний* уможливорює розроблення правил, моделей і зразків професійної поведінки, які педагог використовує під час виконання складних завдань; крім того, алгоритмізація складає основу для конструктивного впровадження штучного інтелекту, коли автоматизація різного рівня дає змогу позбутися простих шаблонних функцій, але водночас відкриває необмежені можливості для творчості.

Вивчаючи особливості професійного розвитку викладачів фахових коледжів, маємо врахувати психологічні особливості дорослих, які полягають у тому, особистість на різних етапах життя прагне здобувати нові знання, розширювати світогляд, набувати нового досвіду. Водночас на ефективність процесу професійного розвитку викладачів безумовно будуть впливати мотивація, рівень підготовленості, прагнення самовдосконалюватися, підвищувати свій професійний рівень, крім того, важливими є й вікові особливості, що відрізняють викладача, який практикує від студента педагогічного університету. Таким чином, вважаємо за необхідне додати до вище названих *андрагогічний* підхід, який у процесі організації професійного розвитку викладачів фахового коледжу дозволяє врахувати такі особливості (*Л. Лук'янова, Т. Бабенко, М. Ноулз, К. Трабона*):

1. Дорослому належить провідна роль у процесі свого навчання.
2. Дорослий учень прагне самореалізації, самостійності, самоврядування.
3. Дорослий усвідомлює себе самостійною самокерованою особистістю й критично ставиться до усіх намагань щодо керування ним.
4. Дорослий має життєвий, соціальний та професійний досвід, який формує його світогляд, впливає на оцінку інформації, і який може бути використаний як важливе джерело навчання його самого та його колег.
5. Доросла людина навчається для вирішення важливої життєвої проблеми та досягнення конкретної мети, тому мотивація навчання дорослого має прагматичний характер.
6. На відміну від учня або студента, дорослий прагне до невідкладного застосування набутих знань.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

7. Сприйняття інформації дорослим супроводжується її емоційним оцінюванням, при цьому мозок намагається «заблокувати» будь-яку інформацію, яка супроводжується негативною емоцією.

8. Навчальна діяльність дорослого значною мірою детермінується часовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними чинниками, які або обмежують, або сприяють процесу навчання.

9. Процес навчання дорослого має бути організованим у вигляді спільної діяльності на всіх його етапах: діагностики, планування, реалізації, оцінювання та, певною мірою, корекції результатів.

10. Під час підвищення кваліфікації дорослими є і той, хто навчається, і той, хто навчає, що визначає певні вимоги до андрагога-викладача.

Таким чином, згідно з вимогами андрагогічного підходу, провідна роль у процесі професійного розвитку – у викладача, який займає активну позицію завдяки мотивації та уявленням про те, що йому потрібно. Викладач має установку на самореалізацію і саморозвиток, володіє соціальним, культурним та професійним досвідом (який, до речі, може бути як підтримкою, так і перешкодою), прагне самостійно (або, принаймні, брати участь) управляти процесом власного професійного розвитку на всіх етапах (визначення цілей, планування, проєктування, організація, реалізація, контроль та корекція результатів). Отже, при проєктуванні підвищення кваліфікації викладача фахового коледжу варто враховувати такі особливості освіти дорослих: суб'єктом освітнього процесу є доросла особистість, практикуючий педагог із власним досвідом, у певному професійному контексті, з чітко визначеними потребами, що буде зумовлювати застосування відповідних підходів, принципів, цілей, змісту, технологій, форм, методів, засобів.

Ураховуючи рекомендації ЮНЕСКО стосовно форм освіти дорослих, основними концептуальними напрямками професійного розвитку викладачів фахового коледжу визначено такі: розвиток професійної компетентності викладачів фахового коледжу у процесі стажування (формальна освіта); розвиток професійної компетентності викладачів фахового коледжу шляхом корпоративного навчання всередині закладу фахової передвищої освіти, в системі методичної роботи; розвиток професійної компетентності викладачів фахового коледжу в процесі науково-дослідницької діяльності; розвиток професійної компетентності викладачів фахового коледжу під час здійснення освітнього процесу тощо (неформальна освіта); розвиток професійної компетентності викладачів фахового коледжу в процесі самоосвіти, саморозвитку (інформальна освіта).

Отже, концептуальною ідеєю проєктування змісту представлених методичних рекомендацій є розуміння професійного самовдосконалення викладача як свідомого, цілеспрямованого процесу підвищення рівня

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

власної професійної компетентності і розвитку різних складників педагогічної майстерності (здібностей, педагогічної техніки, педагогічних якостей) відповідно до соціальних вимог та умов професійної діяльності, з урахуванням особливостей професійного розвитку викладача фахового коледжу, зумовлених психологічною структурою компетентності викладача, особливостей розвитку різновидів професійної компетентності викладачів як фахівців із власним професійним досвідом, потребами та прагненнями.

### 1.2. Загальні принципи і правила саморозвитку особистості викладача фахового коледжу (Мося І.А.)

У сучасних психолого-педагогічних працях учені все частіше застосовують такі поняття, як: «самопізнання», «самопостереження» «саморегуляція», «самосвідомість», «самоконтроль», «самооцінка» тощо. Ці та інші «самості» (стан свідомості, коли людина здатна розуміти себе, усвідомлювати свої думки, потреби і цінності, володіє уміннями бачити себе збоку, приймати себе такими, якими ми є, певним чином взаємопов'язані, вони прямо чи опосередковано містяться у понятті «саморозвиток людини» – процес цілеспрямованого впливу особистості на себе з метою вироблення чи шліфування фізичних і моральних якостей, сутнісних сил, духовної сфери, активізації здібностей, нахилів і формування необхідних для життєдіяльності, а також для самореалізації нових знань, умінь і навичок (К. Журба). Із саморозвитком дуже тісно пов'язане поняття «самовдосконалення». Найчастіше самовдосконалення розуміють як осмислену форму розвитку особистості (самовдосконалення особистості детермінує її розвиток); це процес, що відбувається із власної ініціативи людини та усвідомленням значення (самоцінності) та змісту власної діяльності; характерними рисами процесу самовдосконалення є: усвідомленість, цілеспрямованість, інтимний характер, суб'єктивність, цілісність, безперервність, соціальна зумовленість, діяльнісна та творча природа, багаторівневність, неповторність, безкінечність (Н. Уйсімбаєва).

Дійсно, кожна людина є вкрай складною високоорганізованою системою, а тому, щоб розвивати в собі певні якості й цінності, необхідно мати досить високий рівень здібностей: до *самопізнання* – достатньо добре знати свої можливості, свій рівень знань, професійно-педагогічних умінь, особистісних якостей; до *самоорганізації* – вміти поставити перед собою стратегічні, тактичні та оперативні цілі, володіти навичками раціонального використання власних сил і можливостей, уміннями мобілізувати себе задля виконання поставлених завдань; до *самореалізації* – це уміння реалізувати свій творчий потенціал на межі можливостей, здатність довести собі й іншим, на що ви здатні; до *саморозвитку* – це уміння

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

продуктивно працювати над собою, вдосконалюючи свої професійні, творчі та інші особистісні якості.

Професійно-педагогічний саморозвиток викладача є тим творчим процесом, який забезпечує зростання професіоналізму фахівця, оскільки педагогічної майстерності можна досягти лише цілеспрямованим, безперервним *самовдосконаленням*. При цьому процеси самоосвіти, самовиховання педагогічних працівників мають бути в полі зору адміністрації коледжу. Зокрема, в широку палітру завдань діяльності закладу фахової передвищої освіти доцільно додати й такі: актуалізувати процеси професійного саморозвитку, самовдосконалення педагогічних працівників коледжу; організувати дієвий організаційно-методичний супровід розроблення та реалізації викладачами перспективних програм професійного самовдосконалення; запровадити в коледжі дієву методичну систему професійного розвитку педагогічних працівників; стимулювати роботу викладачів-майстрів своєї справи та ін.

Як науковий феномен, саморозвиток визначає потребу викладача у саморусі, відмову від консервативності і репродуктивності на користь розвитку власної педагогічної творчості, майстерності. Зважаючи на те, що обсяг наукової інформації подвоюється вже через 8-10 років (а в певних галузях через декілька років і навіть місяців), опанування викладачами інноваційних знань має здійснюватися безперервно. Відтак, щоб викладачі коледжу успішно виконували свої функції – освітню, організаторську, виховну, технічну, управлінську тощо – вони мають постійно працювати над собою, підвищувати свій інтелектуальний і творчий потенціал, вивчати основи науково-педагогічних досліджень, принципи інклюзивної освіти, основи екології, теорії особистості, розширювати свій культурний світогляд. Отже, самоосвіта диктується потребою в безпосередньому поповненні знань, необхідних для успішної педагогічної діяльності, кар'єрного зростання.

Натомість самовдосконалення є подвійним процесом: самостійне оволодіння знаннями, з одного боку, і самовиховання особистості педагога – з іншого. Самоосвіта і самовиховання постійно взаємодіють між собою, є інтегративними, взаємопов'язаними процесами. Так, вивчення наукової і художньої літератури збагачує особистість, робить глибшими і обґрунтованими її погляди, виховує моральність, чесноти. Але чим більше вихована особистість, тим чіткіше виступає у неї потреба в самоосвітній діяльності, в подальшій роботі над собою. Разом з тим, самовиховання, саморозвиток може бути ефективним лише за умови цілеспрямованості і планомірності, а тому кожний викладач повинен визначити для себе ближчу і кінцеву, стратегічну мету та дотримуватися намірів і завдань вдосконалення. Крім того, педагог може досягти своєї досконалості лише працюючи для розвитку особистості своїх вихованців. При цьому вершин



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

у формуванні власної особистості можна досягти, якщо самовиховання буде не самоціллю, а умовою ефективної життєдіяльності. Відомий вітчизняний педагог В. Сухомлинський з цього приводу писав: «Постав над собою і сто вчителів – вони виявляться безсилими, якщо ти не зможеш сам примусити себе і сам вимагати від себе... А якщо ти не навчився примушувати себе робити так, як треба, ти не зможеш стати дисциплінованим громадянином, вольовою людиною».

Відомий німецький філософ ХІХ століття Г. Гегель, який створив систематичну теорію діалектики, стверджував, що все існує лише в розвитку, в русі. Джерелом, основою такого розвитку – є протиріччя, яке має розв'язуватися у процесі саморуху, самовдосконалення людини. При цьому саме пізнання особистістю самої себе, своїх сил, здатностей і можливостей є засобом подолання людських вад, тим вектором, що спрямовує особу на саморух, на розвиток задатків, здібностей і властивостей через самовдосконалення. Доречно додати, що Г. Гегель досяг вершин науки завдяки самовдосконаленню, цілеспрямованому розвитку своїх задатків, за якими не відрізнявся від ровесників. Коли він закінчив курс кандидатом богослів'я, то в атестаті було вказано, що він мав хороші здібності, але мало знань, а в філософії міг бути названий ідіотом.

Подібні думки виголошував і мандрівний український філософ, поет Г. Сковорода. Мислитель розробив концепцію «троїстого самопізнання», опертям якої були положення про пізнання себе як особи (*individuum*), як громадянина (*in statu*) та як, власне, людини (*in genere*) («*Кожен мусить пізнати свій народ і себе в ньому*»). Зміст людського життя філософ вбачав у самопізнанні, якого він прагнув досягти в діалозі з іншими людьми та в розмові зі своїм «Я». Пошук істини, смислу життя мислитель сконцентрував у відомому вислові «*Пізнай самого себе*» – невидима людська натура не може сприйнятися органами чуття, для заглиблення в себе, для пізнання себе як особи потрібні інтелектуальна інтуїція, осяяння.

У перебігу самопізнання, самовдосконалення кожна людина, зокрема педагог, має неодмінно напрацювати якісь правила, прийоми, вимоги до свого саморуху. Такими «правилами для себе» користувалися відомі українські вчені, педагоги, митці, зокрема: Т. Шевченко, М. Пирогов, І. Франко, М. Грушевський, В. Винниченко, В. Вернадський, М. Коцюбинський, С. Корольов, І. Сікорський, І. Миколайчук, О. Довженко, К. Малевич, М. Амосов, В. Сухомлинський та ін.

Прикладом свідомої, планомірної роботи над собою, взірцем організації власного самовдосконалення був видатний український педагог-мислитель К. Ушинський. У його щоденнику (1 лютого 1845 р.) виписано «рецепт» самовдосконалення як перелік визначених для себе «правил», зокрема: 1. *Спокій досконалий, принаймні, зовнішній.* 2. *Прямота*

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

у словах та вчинках. 3. Обміркованість дій. 4. Рішучість. 5. Не говорити про себе без потреби жодного слова. 6. Не проводити час несвідомо; робити те, що хочеш, а не те, що станеться. 7. Витрачатися лише на необхідне чи приємне, а не за пристрастю витрачати. 8. Щовечора сумлінно давати звіт у своїх вчинках. 9. Ні разу не хвалитися ні тим, що було, ні тим, що є, ні тим, що буде. 10. Нікому не показувати цей журнал.

Ці правила самовдосконалення як би доповнюються розпорядком дня, якого дотримувався К. Ушинський. Наприклад, у понеділок учений планував: «1. Встати о 4 год. 2. Працювати для екзамену – 5-8 год. 3. На уроці – 9-11 год. 4. Всі необхідні справи – 12-13 год. 5. Обід і відпочинок – 13-14 год. 6. Читати «для розуму» – 14-17 год. 7. Думати про щось важливе – 18-19 год. 8. Читати щось потрібне – 19-20 год. 9. Писати в журнал (в цей), готуватися до уроків – 20-21 год. 10. Відпочивати – 21-22 год. 11. Спати – 22 год. Важливим є те, що кожного дня учений здійснював самозвіт (порушив перше і саме важливе правило – бути спокійним), картав себе за порушення правил, наказував собі дотримуватися самозобов'язань, планував побороти погані звички – тиранів, що не дають людині спокійно жити, постійно викликаючи «муки сумління».

У книзі «Сто порад учителям» В. Сухомлинський наводить цікаві правила-поради «Як виховати самодисципліну в розумовій праці». Таких правил великий педагог наводить п'ятнадцять, вони для учнів старших класів, але актуальні й для педагогічних працівників. Зокрема:

1. «Якщо хочете, щоб у вас було достатньо часу, щоденно читайте. Читайте щодня хоч би дві сторінки наукової літератури, пов'язаної з предметом, яким захоплюєтеся (ваш факультатив). Усе, що ви читаете – це інтелектуальний фон вашого навчання. Умійте примушувати себе читати щодня. Не відкладайте цієї роботи на завтра. Те, що упущено сьогодні, ніколи не надолужите завтра.

2. Умійте слухати вчителя ... конспекуйте лекції з найважливіших тем – незалежно від того, чи є матеріал в підручнику. Конспектування учить мислити і перевіряти самого себе – свої знання. Треба вчитися думати над конспектом вже на лекції і працювати над записами щодня хоч би півгодини. Я раджу ділити конспект як би на дві рубрики (графи): у першу записувати стисло викладені лекції, в другу – те, над чим треба подумати.

3. Починайте робочий день рано вранці, години о шостій. Вставайте в 5 годин 30 хвилин, зробіть зарядку, випийте стакан молока з хлібом, починайте роботу. Півтори-дві години розумової праці перед уроками – це золотий час. Виконуйте в ранкові години найскладнішу, творчу розумову працю. Думайте над вузловими питаннями теорії, читайте, вивчайте важкі статті, працюйте над рефератами. Якщо вас чекає розумова праця з елементами дослідження, виконуйте його тільки у вранішній час.

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

4. Умійте визначити систему своєї розумової праці. Йдеться про співвідношення головного і другорядного. Головне треба уміти розподілити в часі так, щоб воно не відсовувалося на задній план другорядним. Головним треба займатися щодня. Визначите найважливіші наукові проблеми, від розуміння яких залежить становлення ваших здібностей, завдатків. Вони повинні бути у вас на першому місці в уранішній розумовій праці.

5. Умійте створювати собі внутрішні стимули. Багато що в розумовій праці не настільки цікаво, щоб виконувати з великим бажанням. Часто єдиним рушійним стимулом є лише *треба*. Починайте розумову працю саме з цього. Умійте зосередитися на тонкощах теорії з певних питань, зосередитись настільки, що *треба* поступово перетворюється на *хочу*. Найцікавіше залишайте на кінець.

6. Умійте обмежувати коло читання, виключати з нього те, що може порушити режим праці. Але водночас треба пам'ятати, що в будь-яку хвилину може з'явитися необхідність прочитати нову книжку – те, що не було передбачене. Для цього необхідний резерв часу.

7. Умійте самому собі сказати: *ні*. Вас оточує безліч занять. Є й гуртки художньої самодіяльності, і спортивні секції, і вечори танців. Умійте виявляти рішучість: у багатьох з цих видів діяльності поміщені спокуси, які можуть принести вам велику шкоду. Треба і розважитися, і відпочити, але не можна забувати головного: ви трудівник, держава витрачає на вас великі гроші, і на першому місці повинні стояти не танці і відпочинок, а праця.

8. Не витрачайте часу на абищичі – пусту балаканину, марне проведення часу. Умійте й розмову з товаришами зробити джерелом свого духовного збагачення.

9. Учіться полегшувати свою розумову працю в майбутньому, тобто створювати резерв часу для майбутнього. Для цього треба звикнути до записних книжок. Створюйте свою систему записів. Бережіть те, що почерпнуто з книг.

10. Для кожної роботи шукайте найраціональніші прийоми розумової праці. Уникайте трафарету і шаблону. Не жалійте часу на те, щоб глибоко осмислити суть фактів, явищ, закономірностей, з якими ви маєте справу. Чим глибше ви вдумалися, тим міцніше відкладеться в пам'яті. До тих пір, поки не осмислено, не прагніть запам'ятати – це буде марна витрата часу. Умійте не перечитувати, а лише переглядати те, що добре вам відомо. Остерігайтеся поверхневого перегляду того, що ще не осмислене.

11. Розумова праця не може бути успішною, якщо вам заважатимуть. У години зосередженої розумової праці кожен повинен працювати цілком самостійно.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

12. Розумова праця вимагає чергування математичного і художнього мислення. Чергуйте читання наукової літератури з читанням белетристики.

13. Умійте позбутися поганих звичок (наприклад, перед початком роботи сидіти хвилин п'ятнадцять, без будь-якої потреби перегортати книгу, яку не збираєтеся читати та ін.).

14. Завтра – найнебезпечніший ворог працьовитості. Ніколи не відкладайте на завтра якусь частину роботи, яку треба виконати сьогодні. Зробіть звичкою те, щоб частина завтрашньої роботи була виконана сьогодні.

15. Не припиняйте розумової праці ніколи. Влітку не розлучайтеся із книжкою. Кожний день нехай збагачує вас інтелектуальними цінностями – в цьому одне з джерел часу, необхідного для розумової праці в майбутньому. Пам'ятаєте, що чим більше ви знаєте, тим легше оволодівати новими знаннями».

Отже, напрацьовані людьми вимоги до стратегії саморозвитку на перспективу мають універсальний характер, загальнолюдську цінність, і визначені як *принципи* самовдосконалення. Тактику діяльності, поведінки людини щодо власного саморуку називають *правилами* самовдосконалення. На яких же принципах має базуватися самовдосконалення, саморозвиток викладача закладу фахової передвищої освіти?

І учені, і педагоги-практики виокремлюють багато таких приписів правильної організації самовдосконалення особистості. Можна помітити, що, зазвичай, ці вимоги стосуються або змісту, або процесу самоосвіти чи самовиховання викладача. Нерідко вони перегукуються за змістом або доповнюють один одного, утворюючи певну систему. Серед них виділяємо такі основні принципи самовдосконалення викладача фахового коледжу:

*Принцип цілісності* (системність самовдосконалення). Якщо процес самовдосконалення особистості розглядати як певну діяльність, то в узагальненому вигляді маємо орієнтуватися на систему послідовних дій – орієнтовних, виконавчих, контрольних (О. Онаць, М. Топузов). Відповідно, складниками самовдосконалення викладача є такі «самості»: *самопізнання, самоаналіз, самооцінювання, самовизначення, самоствердження, самоорганізація, самоконтроль тощо*. Оскільки самовдосконалення передбачає цілеспрямоване формування нероздільних, взаємопов'язаних компонентів (особистісного – потреби, мотиви, цінності, якості, властивості, риси особистості; професійного – професійні знання, уміння, навички, інші компетентності), то, природно, викладачеві слід знати власний рівень розвитку своїх можливостей. Мова про *самопізнання* як вивчення самого себе, своєї внутрішньої сутності у процесі діяльності. Саме самопізнання є основою розвитку самосвідомості людини, усвідомлення себе суб'єктом, що відрізняється від інших.

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Цьому сприяють кілька методів, насамперед, *самопостереження* – фіксування й аналіз власних дій, вчинків за певний період часу. Осмислення своєї поведінки та вчинків є звичкою, що формується з дитинства. Метою самопостереження є фіксування певних фактів, подій задля внесення дієвих коректив, виправлень у власну поведінку. Наприклад, є викладачі, які не схильні помічати брутальності, авторитарності, зверхності у стосунках зі студентами чи колегами, що негативно впливає на атмосферу у педагогічному колективі, та, власне, і на їхній імідж серед студентів. Після визначення викладачем тих якостей і властивостей, які потребують удосконалення, здійснюється *самоаналіз* – критичне оцінювання, аналіз тих причин і наслідків недостатнього розвитку певних особистісних якостей і рис.

Після самопізнання має здійснюватися етап *самопрограмування* – складання детального плану самостійної діяльності (самовдосконалення) з урахуванням тих висновків, що викладач зробив за результатами самоаналізу. Наприклад, викладач усвідомлює, що йому бракує знань в галузі педагогічних технологій. Він розробляє детальну програму свого самовдосконалення саме в цій актуальній галузі. Але щоб не втратити впевненість в собі, не відволіктися, не відкласти справу «на завтра» йому необхідно переконати самого себе в доцільності систематичної самостійної роботи задля ґрунтовного оволодіння методами проєктування і застосування інноваційних педагогічних технологій. Мова про те, що для ретельного виконання наміченого плану самовдосконалення (запуску програми саморозвитку) потрібно володіти сильною мотивацією, бути самокритичним. Зазвичай мотивами систематичного, неперервного самовдосконалення викладача є потреба бути майстром своєї справи, прагнення бути успішним у педагогічній діяльності, зробити кар'єру та ін.

На етапі реалізації програми самовдосконалення застосовують *самоінструкцію* – свідоме регулювання своєї педагогічної поведінки, заздалегідь передбачаючи свої дії в тій або іншій педагогічній ситуації (О. Городецька). Це певний спосіб управління своєю поведінкою, етап самовдосконалення, схожий на репетицію. Для максимальної ефективності самоінструкцій варто дотримуватися таких правил (Б. Маркуей): 1. Пиши твердження своїми словами, мовою, якою ти говориш та думаєш у побуті. 2. Уникай розмитих формулювань, пиши деструктивне твердження, яке безпосередньо націлено на твою проблему. 3. Конструктивні твердження мають бути реалістичними та правдивими! Не треба себе дурити «позитивним мисленням». 4. Роби конструктивне твердження коротким та легким для запам'ятовування: так воно швидше закарбується у пам'яті й спливе у той самий момент, коли ти опинишся у складній ситуації.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Іншим, не менш важливим методом самовпливу є *самопереконавання* – доведення собі необхідності розвитку визначених на етапі самопізнання знань, умінь, професійних якостей чи рис для досягнення запланованих цілей. Самопереконавання слід застосовувати тоді, коли необхідно знайти аргументи на користь рішення, закріпити, усталити свої позиції і наміри щодо самовдосконалення. Різновидами самопереконавання є такі «самості», як: *самозвинувачення* (викладач подумки картає себе, наприклад, у недотриманні щоденного плану самоосвітньої діяльності, чи відкладанні «на завтра» оформлення матеріалів на науково-практичну конференцію); *самозаспокоєння* (спосіб саморегуляції у важкі хвилини, наприклад, при демонстративному порушенні дисципліни студентом на лекції); *самопримус* (коли сумніви, віддаленість мети, відсутність бажання вдосконалюватися «сьогодні» заважають активній роботі над собою, і для виконання запланованого педагог має здійснити вольовий вплив на самого себе); *самозмушування* – викладач змушує себе щось робити з огляду на отримані низькі результати своєї діяльності; *самопідбадьорення* – зміцнення віри у свої можливості (*Не розкисати, людям на фронті набагато важче! Я сильний, я ніколи не здаюся!*); *самонаказ* – веління самому собі неодмінно виконати поставлені раніше завдання, зокрема в аспекті самовдосконалення.

Близьким до самопримусу, самонаказу за своїм змістом є *самовладання* – виявлення вольової риси характеру людини, що полягає в здатності її свідомо керувати власними почуттями, настроями, і приводити їх у відповідність з конкретними життєвими ситуаціями (*В. Войтко*). Водночас для вироблення нових установок, психічних станів шляхом повторення собі словесних формул чи викликання яскравих уявлень на основі глибокої впевненості в досягненні запланованого результату застосовується *самонавіювання* – психічний вплив людини на саму себе. Прикладом цілеспрямованого самонавіювання є *аутогенне тренування* – спеціально організований процес для виявлення і використання психофізіологічних і психічних резервів окремого суб'єкта в його продуктивній праці, творчій діяльності. Про аутострейнінг є багато методичної літератури, і практично кожен викладач може опанувати релаксаційні знання і застосовувати їх у самовдосконаленні.

У перебігу виконання програми *самовдосконалення* варто застосовувати такі способи саморегуляції, як: *самосхвалення* (викладач подумки висловлює задоволення своєю самоосвітньою діяльністю, досягнутими результатами); *самозаохочення* (кожна людина може дозволити собі щось приємне після напруженої роботи, отримання позитивного результату інтелектуальної чи іншої діяльності); *самопокарання* (доречно для подолання лінощів, недбалості, байдужості, несистематичності самоосвітньої діяльності, полягає в забороні самому

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

собі приємного, бажаного задля надолуження, наприклад, відставання тощо; але цей спосіб саморегуляції не є «самоз'іданням», пригніченням себе, він спрямований на регулювання свідомої поведінки, не недопущення виявлених огріхів у майбутньому).

Будь-яка діяльність, зокрема щодо самовдосконалення особистості викладача фахового коледжу, у своїй структурі повинна мати контрольний компонент. Це, насамперед, *самооцінка* – вияв оцінного ставлення людини до себе, її судження про наявність у неї тих чи інших якостей, властивостей у співвідношенні їх з певним еталоном, зразком. На початкових стадіях формування самооцінки еталоном є властивості, норми поведінки інших людей, але поступово, з розвитком самосвідомості людини виникають еталони «внутрішні», які і дозволяють оцінювати себе з точки зору розвинутих особистісних якостей (*В. Войтко*). Саме від сформованості самооцінки залежать стосунки викладача зі студентами, його соціометричний статус у педагогічному колективі, ставлення до власного особистісного і професійного зростання, та, відповідно, ефективність його педагогічної діяльності.

Важливим засобом розумового та морального самовдосконалення людини, усвідомленої регуляції її власної поведінки і діяльності є *самоконтроль*. Ця здатність людини свідомо контролювати свої дії, вчинки та їх наслідки є невід'ємним компонентом процесів її самоорганізації (саморегулювання), властивістю особистості, пов'язаною з самовимогливістю, відповідальністю за власну поведінку, з потребою особистості враховувати інтереси інших. Якщо, наприклад, викладач не вміє контролювати свої емоції, висловлювання, голос, дикцію, поставу, жестикуляцію, міміку та ін., не дотримується планів самоосвіти, самовиховання, то це суттєво гальмує розвиток його майстерності.

Щоб оптимально діяти в складних педагогічних ситуаціях, інколи приймати рішення в умовах дефіциту часу викладач має володіти *саморегуляцією* – здатністю цілеспрямовано планувати, будувати і перетворювати власні дії та вчинки відповідно до особисто значущих цілей, актуальних потреб (*Л. Соловійова*). Іншими словами, це вміння викладача регулювати – активізувати, гальмувати – свої психічні стани, діяльність, поведінку, почуття задля стійкого функціонування в різних умовах життєдіяльності.

Основним правилом реалізації принципу цілісності, системності самовдосконалення є суворе дотримання викладачем послідовності етапів саморуху (*самоусвідомлення та ухвалення рішення здійснювати процес самовдосконалення; планування та розроблення програми самовдосконалення; безперервна самостійна діяльність щодо реалізації запланованих завдань; самооцінка, самоконтроль та саморегуляція діяльності самовдосконалення*), у яких і самопізнання, і самопереконання,

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

і самооцінювання, і самоконтроль та інші здатності саморозвитку особистості підпорядковуються основним цілям підвищення рівня власного професіоналізму.

Природно, самовдосконалення особистості має здійснюватися не тільки цілісно, системно, а й безперервно: викладач повинен формувати свій творчий потенціал постійно, навчатися впродовж життя в інтересах як особистісного, так і професійного розвитку. В основі виокремлення *принципу безперервності* самовдосконалення викладача фахового коледжу лежить педагогічна закономірність, обґрунтована швейцарським психологом і філософом Ж. Піже: «*Пізнавальний розвиток ніколи не починається з нуля, це послідовний процес закономірної зміни стадій, кожна з яких ґрунтується на попередній і виступає основою для наступної*». Крім того, безперервна освіта, освіта впродовж життя (*lifelong education*), (та пов'язані з ним поняття «неформальна освіта» (*non-formal education*), «продовжена освіта» (*continuing education*), «рекурентна освіта» (*recurrent education*), освіта, що знаходиться «поза школою» (*out-of-school education*) є одним з компонентів європейської соціальної моделі, освітньою концепцією, яка позиціонує процес самостійного формування знань, умінь, навичок, інших компетентностей як в інтересах особистісного, соціального розвитку, так і задля працевлаштування.

Одним із найважливіших принципів самовдосконалення викладача є *принцип науковості*, який передбачає опору на теоретичні основи педагогічної діяльності (О. Онаць, М. Топузов). В основі цього принципу лежить об'єктивна закономірність: науковий світогляд можливо сформулювати лише на основі засвоєння системи знань про природу, суспільство і психіку людини.

Принцип науковості ставить низку вимог до змісту і методів самовдосконалення. Він вимагає, щоб матеріал для самоосвіти добирався на суворо науковій основі; у процесі самоосвітньої діяльності у викладачів розвивався діалектичний підхід до пізнання предметів і явищ, розвивалося діалектичне мислення; у методах самоосвіти відбивалися методи наукового пізнання, які розвивають критичне мислення і стимулюють їх до пошукової і творчої діяльності; під час самоосвітньої діяльності варто опановувати лише науково-вірогідні, перевірені практикою знання, щоб не допускалися різного роду перекошування чи спрощення (наприклад, в мережі Інтернет багато псевдонаукових теорій!); при виконанні науково-педагогічних досліджень вживалися прийняті в науці символіка, позначення, формулювання, розмірності.

Близький за суттю, органічно поєднаний із щойно охарактеризованим принципом – *принцип безперервності* самовдосконалення викладача. Вимоги цього принципу базуються на положеннях системного, компетентнісного і особистісно-орієнтованого підходів, а його дотримання



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

передбачає: цілеспрямовану, продуктивну, вмотивовану самоосвіту; наприклад, активну участь у щорічному конкурсі «Педагогічний ОСКАР»<sup>1</sup>; творчу інноваційну діяльність в методичних об'єднаннях; виконання педагогічних досліджень; активну методичну діяльність у закладі фахової передвищої освіти щодо розроблення електронних освітніх ресурсів, інноваційних технологій навчання. При дотриманні вимог принципу безперервності у викладачів формується позитивно-дієве ставлення до самовиховання, стрімко зростає самоосвітня компетентність, розвиваються потреби і мотиви систематичного професійного саморозвитку, безупинного зростання власного творчого потенціалу. До правил реалізації принципу безперервності відносять такі вимоги: не відкладай на завтра те, що маєш зробити сьогодні; складай план самовдосконалення, щодня підводь підсумок виконаного, роби самозвіт; усувай причини невиконання запланованого; заведи щоденник, записуй творчі ідеї, думки, наміри, намічай перспективи («незаписана думка – втрачена думка!»).

*Принцип особистісно-індивідуального підходу* декларує вкрай важливі вимоги щодо врахування індивідуальних особливостей, інтересів, потреб і мотивів самовдосконалення усіх педагогічних працівників коледжу, але особливо важливим цей припис є для молодих викладачів, які розпочинають оволодівати педагогічною майстерністю. При цьому, насамперед, має враховуватися професійний і соціальний досвід викладача, обсяг знань (з педагогіки, психології, методики навчання, наукової галузі, що викладається тощо); рівень його професійної компетентності (часто викладачі-початківці не мають педагогічної освіти, залучаються з виробництва); особистісні якості і риси характеру. Це відображається, насамперед, у проєкті програми самовдосконалення викладача, у змісті тих знань, якими має оволодіти викладач, у специфіці форм, методів, засобів самоосвітньої діяльності, способів самооцінки та самоконтролю результатів саморозвитку та ін.

Відтак самовдосконалення особистості не може організовуватися за шаблоном, бути однаковим, стереотипним для пересічного педагогічного працівника коледжу: особистісний і професійний саморозвиток кожного викладача має розбудовуватися за індивідуальною освітньою траєкторією. Вказану стратегію особистісного розвитку усіх, хто навчається, Закон України «Про освіту» визначає як «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

---

<sup>1</sup> Державна установа «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти». (2024). Педагогічний ОСКАР. <https://nmc-vfpo.com/pedagogichnyj-oskar/>

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

навчання». Сьогодні викладачі загальноосвітніх і фахових дисциплін мають можливість широкого доступу до сучасної науково-педагогічної інформації (сайти електронних бібліотек вітчизняних і зарубіжних університетів, наукових і науково-методичних установ, культурно-освітніх центрів тощо), обмінюватися педагогічними ідеями, методиками, технологіями, зокрема в методичних об'єднаннях, підвищувати рівень своєї професійної компетентності засобами чисельних дистанційних курсів. Вони можуть самостійно вибирати форми, напрями, заклади і установи підвищення кваліфікації та стажування відповідно до власних інтересів та потреб; отримувати доступ до платформ, на яких розміщується освітній контент; підтримувати контакти з колегами в Україні та за кордоном для участі в спільних наукових та освітніх заходах (Р. Курок).

У педагогічній науці напрацьовано багато інших принципів самовдосконалення викладача, зокрема: *принцип практичної спрямованості*, який покликає реалізовувати зв'язок самоосвіти з професійною діяльністю педагогічного працівника; *принцип самостійності і добровільності*, який відображає ступінь усвідомленості педагогічним працівником необхідності самоосвітньої діяльності; *принцип систематичності та наступності*, спрямований на розгляд процесу самовдосконалення як системи, у якій послідовно ускладнюється зміст, удосконалюються методи, форми самоосвітньої діяльності; *принцип комплексності*, який вимагає інтегрувати зміст різних наук (психологія, педагогіка, методика навчання, основи педагогічної майстерності) задля ефективного здійснення самоосвіти; *принцип соціальної детермінації*, покликає враховувати вимоги до педагогічної діяльності викладача з боку держави та суспільства; *принцип гуманізації*, який вимагає поважати особистість педагогічного працівника, повсякчас сприяти розвитку його таланту, творчих здібностей; *принцип мотиваційної основи*, який вимагає застосування різних форм стимулювання та заохочення педагогічного працівника щодо самовдосконалення; *принцип актуальності, гласності й наочності результатів самоосвіти* (О. Онаць і М. Топузов); *принцип пріоритету самостійності*, який забезпечує цілеспрямоване формування власного, індивідуального стилю педагогічної діяльності завдяки самостійному вибору викладачем змісту, форм, методів, технологій, програм саморозвитку та підвищення кваліфікації (М. Кабши); *принцип мережевої взаємодії*: сучасні електронні освітні ресурси, засоби мережі Інтернет (чат, веб-форуми, телеконференції) підвищують ефективність і якість самоосвітньої діяльності викладача (О. Радкевич); *принцип зв'язку теорії з практикою*, покликає змістити акцент самоосвітньої діяльності педагогічного працівника з накопичення теоретичних знань на досягнення кінцевих результатів самоосвіти, розвивати саме компетентності, здатності творчо здійснювати педагогічну діяльність (Р. Курок) та ін.

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Не важко помітити, що принципи самовдосконалення викладача взаємопов'язані між собою і взаємозумовлені, а наслідування їх є необхідною умовою успіху особистісного і професійного зростання. Варто пам'ятати, що недотримання у процесі самоосвіти, самовиховання певного принципу ускладнює реалізацію інших і призводить до зниження загальної ефективності розвитку професіоналізму викладача фахового коледжу.

### 1.3. Організація самоосвіти і самовиховання викладача (Лузан П.Г., Мося І.А.)

Загальноцивілізаційні трансформації докорінно змінюють усі галузі людської діяльності і, насамперед, освіту. Затвердження принципів діалогічності освітнього процесу, толерантності, рівноправності його учасників усуває монополію на істину, відкриває шлях до взаємного збагачення суб'єктів педагогічної взаємодії. Природно, саме життя ставить нові вимоги до педагога, до його інтелектуального потенціалу, можливостей продуктивно здійснювати компетентісно орієнтоване навчання. Він має постійно вдосконалюватися, опановувати новітні професійні уміння і навички, системно розвивати здатності бути наставником, помічником, тьютором майбутніх фахівців. Опертям професійного самовдосконалення фахівця є психологічний механізм усунення, подолання внутрішніх суперечностей між наявним рівнем професійної компетентності («Я – реальне професійне») і уявним, ілюзорним станом професіоналізму («Я – ідеальне професійне») (М. Фіцула).

Аналіз освітньої практики, наукових праць свідчать, що самовдосконалення фахівця, зокрема викладача коледжу, відбувається у двох тіснопов'язаних між собою формах – самоосвіта і самовиховання – і визначається як процес самостійного набуття людиною певних знань, необхідних для задоволення різнобічних, зокрема професійних потреб та пізнавальних інтересів суб'єкта пізнання; це вид пізнавальної діяльності, спрямований на самостійне засвоєння, осмислення особою нових теоретичних знань, опанування відповідних умінь і навичок професійного саморозвитку (М. Солдатенко). Відтак самоосвіта викладача фахового коледжу – це цілеспрямована самостійна, добровільна діяльність педагогічного працівника щодо вдосконалення розумових здібностей, розвитку культури розумової праці, активного набуття нових знань та їх творчого застосування у професійній діяльності.

Утім, з іншого боку, самоосвітня діяльність викладача має розглядатися і як керований адміністрацією фахового коледжу процес інтелектуального зростання педагогічного працівника. Мається на увазі підхід, за якого засоби та інструменти формальної, неформальної та

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

інформальної освіти в освітньому середовищі коледжу утворюють дієву систему безперервного особистісно-професійного розвитку педагогічних працівників, коли планування, організація і контроль підвищення кваліфікації, вдосконалення педагогічної діяльності викладачів є актуальною темою обговорення на засіданнях педагогічних рад.

Виділяють такі «важливі елементи» (В. Буряк) самоосвіти, сформованість яких гарантує досягнення запланованих результатів: *цілісний емоційно-особистісний апарат* (потреба у самовдосконаленні, сформовані мотиви особистісного зростання, пізнавальні інтереси, емоційно-вольовий механізм, інтелектуальні здібності); *система знань, умінь і навичок із самоосвіти, яку засвоює особистість* (повнота сформованості системи наукових понять у певній галузі, взаємозв'язків між ними, уміння співвідносити наукові поняття з практичною реальністю, розуміння відносності знань і необхідності їх безперервного уточнення тощо); *уміння та навички грамотно працювати з основними джерелами соціальної інформації, зокрема електронними, бібліографічними системами, базами даних в мережі Інтернет; уміння вільно орієнтуватися у великих обсягах інформації, вибирати основне, фіксувати найбільш важливі моменти тощо; система організаційно-управлінських умінь і навичок* (створювати плани, програми самоосвіти; ставити посилені завдання самостійного опанування знань; вміло розподіляти бюджет часу, створювати для себе сприятливі умови для продуктивної пізнавальної діяльності, здійснювати постійний самоконтроль, самооцінку результатів і характеру самоосвітньої діяльності тощо) (В. Буряк, Т. Гурлева).

Самоосвіта як самокерована педагогом діяльність щодо засвоєння, поглиблення, оновлення, поширення знань і, водночас, керований адміністрацією коледжу процес професійного зростання викладачів має здійснюватися з урахуванням певних вимог. В. Ільчук, акцентуючи увагу на тому, що ефективність самоосвіти залежить не лише від бажань-інтересів викладача, а й від усієї системи підготовки фахівців у коледжі, виокремлює такі основні вимоги (В. Ільчук): *у сфері організації самоосвіти* (педагогічне керівництво з боку адміністрації; постійне, безперервне здійснення; контроль і самоконтроль результатів та процесу самоосвіти; науково-методичний супровід, надання викладачеві допомоги в організації самоосвітньої діяльності; стимулювання (моральне і матеріальне) самоосвіти; необхідне матеріально-технічне забезпечення самоосвіти, створення в закладі освіти необхідних морально-психологічних умов для самоосвітньої діяльності); *в галузі змісту самоосвіти* (врахування індивідуальних особливостей викладача, рівня його професіоналізму, педагогічного досвіду; систематична корекція плану самоосвіти залежно від зміни умов; орієнтація на систематичне оновлення знань, удосконалення творчих умінь, навичок аналітичного мислення,

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

комунікації, здатностей до інноваційної діяльності); у *методиці самоосвіти* (озброєння викладачів сучасними, науково обґрунтованими й апробованими, багатоваріантними програмами самоосвіти з урахуванням різного рівня підготовки; оволодіння викладачами передовими прийомами й методами самоосвіти; самостійне вивчення спеціальної, психологічної та педагогічної літератури з використанням технології раціонального читання, самоорганізація життя і діяльності на основі наукової організації праці; самостійне дослідження актуальних питань вдосконалення навчально-виховного процесу; самостійне виконання вправ з опрацювання елементів педагогічної техніки та ін., а також надання викладачам допомоги в пізнанні й оцінюванні самих себе, в організації всієї роботи щодо самоосвіти).

Які ж основні фактори, чинники вмотивованої, цілеспрямованої, планомірної і безперервної самоосвіти викладачів фахового коледжу? Насамперед, це *щоденна робота з інформацією*. Викладач, готуючись до навчальних занять, до обговорення освітніх проблем на зібраннях педагогічних працівників, до консультування студентів-учасників олімпіад, конкурсів, чи інших освітніх заходів, постійно знайомиться з новітньою інформацією. Зокрема, цьому сприяють і можливості Інтернету: народилася принципово нова форма самоосвіти з використанням ресурсів у глобальній мережі – інтернет-самоосвіта (*М. Фіцула*). Педагог усвідомлює, що є певний «розрив» між тим, що він знає в певній галузі, і тим, що нині напрацьовано наукою. Потреба подолати цю суперечність і є тим чинником, який спонукає викладача сумлінно, щоденно займатися самоосвітньою діяльністю.

Самоосвітній діяльності викладачів сприяє *творче освітнє середовище* коледжу – сукупність умов, що впливають на розвиток творчих здібностей, пізнавальних потреб, інтересів, свідомості особистості кожного учасника освітнього процесу. Соціальне та просторово-предметне оточення особи в коледжі (і педагогічного працівника, і студента) сприяє продуктивній самоосвіті за умови, що воно відповідає таким вимогам: здатність усіх освітніх структур коледжу бути гнучкими, динамічними, змінювати свою тактику і стратегію дій і заходів залежно від умов функціонування суспільства, змін освітнього середовища, потреб особистості кожного педагогічного працівника; відкритість педагогічної системи коледжу, коли усі суб'єкти освітнього процесу беруть участь в управлінні, життєдіяльності коледжу; демократизація освітнього процесу коледжу, можливість вільного висловлювання своєї позиції, своїх думок кожним його учасником; діалогізація освітнього процесу, доброзичливість, толерантність, спілкування, взаєморозуміння учасників педагогічної взаємодії; продуктивна інноваційна, творча діяльність педагогічних працівників та здобувачів фахової передвищої освіти; відмова від суворого

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

нормування педагогічної діяльності, об'єктивна оцінка результатів роботи кожного педагогічного працівника, сприятлива атмосфера творчого розвитку суб'єктів освітнього процесу.

Натомість варто пам'ятати, що таке розвивальне освітнє середовище не створюється «для викладачів»: творча атмосфера, довірливі, толерантні відносини в колективі, сприятливий психологічний клімат підтримується кожним педагогічним працівником. Для цього психологи (*Т. Гурлева*) радять розпочинати робочий день бадьорим – *обов'язково зробити ранкову зарядку, пробіжку, прийняти освіжаючий душ; демонструвати відмінний настрій – перед виходом на роботу прослухати улюблену музику, посміхнутися, налаштуватися на позитив; мати запас власних ідей і пропозицій щодо виконання педагогічних завдань – апробувати технологію проведення лекції з попередньою підготовкою конспекту студентами, створити базу різнорівневих тестових завдань з дисципліни для оцінювання результатів навчання студентів на основі таксономії Б. Блума, провести соціометричне дослідження у закріпленій студентській групі та сформувати малі групи для ігрового заняття, розробити тематику мініпроектів для оцінювання навчальних досягнень студентів з певного модуля та ін.; організація і планування власного часу – чергування напруженої діяльності і відпочинку (після лекції обов'язково трішки побайдикувати, погомоніти з колегами, при написанні наукових текстів, виконанні методичних завдань після 20-30 хвилин напруженої роботи відволіктися, 5 - 10 хвилин приділити увагу іншим справам, виконати певні фізичні вправи, помріяти, проглянути новини в мережі Інтернет тощо); почуття дружби – впевненість, що поруч з вами колеги, які завжди нададуть необхідну допомогу, підтримають і словом, і ділом, з якими приємно проводити час.*

Ще одним не менш важливим фактором продуктивної самоосвіти викладача називають *конкуренцію в педагогічному колективі (А. Овчаров)*. Ще донедавна в педагогічній теорії і практиці конкуренція пов'язувалася з гаслом «Людина людині – вовк». Нині на конкуренцію в команді, на конкурентоспроможність особистості погляди дещо змінилися, хоч дотепер існує розбрат думок учених на зміст цього поняття. Розуміючи конкуренцію як змагальність, суперництво між окремими суб'єктами освітнього процесу, зауважимо: *здорова конкуренція* є одним із потужних стимулів самоосвітньої діяльності викладача, якщо: наявними є: *предмет конкуренції* (підвищення в посаді, присвоєння педагогічного звання, поїздка на зарубіжне стажування, участь у Всеукраїнському конкурсі «Педагогічний ОСКАР-2024», викладацький рейтинг тощо); якщо предмет конкуренції відсутній, то суперництво в педагогічному колективі коледжу набуває риси інфантильності; *мотивація*, яка виникає на основі цікавого, значущого для педагогічних працівників предмета конкуренції – *якщо мені*

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

це нецікаво, не потрібно, для чого я буду напружувати свої сили?»; конфлікти як зіткнення поглядів, інтересів, прагнень учасників змагання є природним соціальним явищем, яке може бути дієвим чинником самовдосконалення, самоосвіти викладачів при конструктивному розв'язанні проблемних ситуацій, при виборі психологічно правильних стратегій поведінки. Нагадаємо, що в конфліктних ситуаціях існують декілька стратегій поведінки її учасників: уникнення або відхід від конфлікту; боротьба або конкуренція; поступливість або пристосування; компроміс; співробітництво. Повне вирішення конфліктної ситуації дозволяє стратегія співробітництва – тип поведінки, що забезпечує обопільне задоволення інтересів сторін конфлікту. При цьому бажано дотримуватися таких позицій (*О. Катеринюк*): зосереджувати увагу на проблемах, а не на особистісних емоціях; при розв'язанні ситуації не згадувати інші події і факти, діяти за принципом «тут і зараз»; дотримуватися рівності участі сторін у конфліктній ситуації; не висловлювати якісь здогадки, неперевірені факти, говорити тільки за себе; демонструвати вміння слухати й чути співрозмовника; поважно ставитися до опонента, говорити не про особистість співрозмовника, а про конкретні події, факти, явища тощо.

Практика показує, що активна самоосвітня діяльність викладача розпочинається з діагностики власних утруднень у підготовці та проведенні навчальних занять, виховних заходів, проблем організації освітнього процесу в коледжі (*В. Ильчук*). Отримана інформація є об'єктом самооцінки викладачем своєї педагогічної діяльності. Крім того, тут істотно враховується і оцінка його діяльності колегами та студентами (наприклад, результати проведеного викладачем відкритого заняття), головою циклової комісії, адміністрацією коледжу. Справедливо виникає питання: які конкретно знання має вдосконалювати-розвивати викладач? Тут доцільно навести думки з цього приводу відомого вітчизняного ученого-педагога І. Зязюна: «Знання вчителя, звернені з одного боку, до дисципліни, яку він викладає, а з іншого – до учнів, психологію яких мусить добре знати. Отже, зміст професійної компетентності – це знання предмета, методики його викладання, педагогіки і психології».

Відтак потрібно говорити про систему знань викладача, що має постійно вдосконалюватися, оновлюватися новітньою інформацією. Наразі, реагуючи на виклики сьогодення, освітній процес у коледжах суттєво модернізується, з'являються нові технології змішаного навчання, методи і форми опанування знаннями на відстані, дистанційного контролю знань студентів тощо. Часто педагогічна практика напрацьовує такі освітні інновації, які лише згодом будуть детально обґрунтовуватися в наукових дослідженнях. Крім того, нині, на нашу думку, донедавна «меншовагітна», у порівнянні з навчанням, виховна робота в коледжах

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

має суттєво активізуватися, зокрема через повномасштабне вторгнення РФ в Україну. Тому знання викладача в галузі педагогіки, теорії виховання, методики навчання мають постійно розвиватися, як і знання сучасної психології. Мовиться про цілеспрямований психологічний розвиток особистості студента, його характер, мотивацію, інтелектуальні здібності, про формування структури міжособистісних взаємин у студентській групі, роботу з відторгнутими-ізольованими, здобувачами освіти з особливими потребами.

Не менш важливо постійно, цілеспрямовано і системно оновлювати знання з певної наукової галузі (знання з навчальної дисципліни, що викладається). Тут найважливішими напрямками самоосвітньої діяльності викладача є опанування нових освітніх і професійних стандартів, вивчення змісту опублікованих освітньо-професійних і робочих навчальних програм, ознайомлення з новітньою навчальною літературою (підручники, навчальні і методичні посібники, практикуми, хрестоматії тощо), прогресивними методиками підготовки та проведення лабораторно-практичних робіт, навчальних і виробничих практик, інноваційними формами і технологіями теоретичної підготовки студентів, цифровими технологіями тощо.

Відомо, що в сучасному динамічному світі інформація, виробничі технології оновлюються набагато швидше, ніж тривалість життя одного покоління. Наразі спостерігаємо вкрай швидкі темпи розвитку цифрових технологій, засобів комунікації, з'являються пристрої й улаштування на основі штучного інтелекту, що впливає як на виробництво, так і на всі сфери життя людини. Відповідно змінюються засоби навчання, з'являються все нові і нові електронні освітні ресурси, вдосконалюються педагогічні технології, а освітній процес набуває якості змішаного навчання. Такий стан справ вимагає від викладачів коледжів нових знань відбору і структурування змісту навчання, умінь організації освітнього процесу на відстані, навичок дистанційного оцінювання освітніх результатів студентів. Особливо важливим є ґрунтовне володіння сучасними цифровими технологіями, навичками роботи з електронними інструментами, пристроями та ресурсами.

Варто сказати, що у результатах дослідження «Цифрова компетентність на практиці: рамковий аналіз», оприлюдненому Європейською комісією, цифрова компетентність визначається як одна із ключових компетентностей для навчання впродовж життя (*Г. Генсерук*). Згідно з Європейською рамкою цифрової компетентності (*DigComp*), цифрова компетентність – це впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія з цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) та участі в житті суспільства. Стандарти цифрової компетентності за європейською мережею **EUROPASS**



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

визначають (Г. Генсерук), що сучасний викладач має розвивати такі блоки цифрової компетентності:

– управління інформацією (*Information management*), що включає знання, вміння та навички для пошуку інформації та певних даних, їх аналіз та використання у професійній діяльності, вміння отримувати доступ до інформації, здійснювати пошук інформації в Інтернеті, формулювати інформаційні потреби, знаходити відповідну інформацію, вибирати ефективні ресурси, створювати персональні інформаційні стратегії, оцінювати вміння збирати, обробляти, розуміти й критично оцінювати інформацію, зберігання та відновлення інформації: вміння управляти й зберігати інформацію та її контент для полегшення пошуку, створювати базу даних;

– співробітництво (*Collaboration*), що включає знання, навички та вміння для участі особистості в різних спільнотах, співпраці з іншими користувачами в мережі Інтернет;

– комунікація (*Communication*), що включає знання, навички та вміння фахівця для спілкування з використанням інтернет-інструментів, конфіденційність та мережевий етикет, обмін інформацією та змістом, готовність і здатність ділитися знаннями, змістом і ресурсами, виявлення ініціативи в поширенні змісту та ресурсів, знання практики і правил цитування інформації, взаємодії онлайн для вирішення професійних завдань, пошуку можливостей для саморозвитку та вдосконалення власного цифрового середовища, використання технологій і медіа для командної роботи, налагодження процесів співпраці, спільного створення ресурсів, знань і зміст, створення та управління одним або декількома цифровими ідентифікаторами («аватарами»), вміння оперувати базою даних, створеною кількома користувачами;

– створення контенту та знання (*Creation of content and knowledge*), що включають навички і вміння особистості для професійної й творчої діяльності, створення нових ресурсів використання інформаційних технологій, створення зміст/контент у різних форматах з використанням мультимедіа, висловлення власної думки за допомогою цифрових медіа та технологій, розуміння як авторські права та ліцензії поширюються на інформацію та зміст;

– етика й відповідальність (*Ethics and responsibility*), що включає знання, навички та вміння фахівців щодо певної поведінки в мережі Інтернет;

– оцінювання та вирішення проблем (*Evaluation and Problem-solving*), які визначаються вибором інформаційних технологій для оцінювання та самооцінювання знань та вмінь з різних навчальних дисциплін, для вирішення проблем обробки результатів оцінювання з використанням інформаційних технологій;

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

– технічна операція (*Technical Operation*), що включає знання, навички та вміння особистості для ефективного та безпечного використання інформаційних технологій у своїй професійній діяльності, активування захисту персональних даних, розуміння приватної власності інших людей, захисту себе від шахрайства в Інтернеті та можливих загроз.

Щоб самоосвітня діяльність викладача була ефективною, він має володіти системою основних пізнавальних умінь. До таких умінь В. Ільчук відносить (*В. Ільчук*): аналізувати необхідну літературу та передовий педагогічний досвід; виокремлювати з літератури та передового педагогічного досвіду основні актуальні положення, факти, явища, що піднімають теоретичний та методичний рівень педагога; відбирати з прочитаного та побаченого педагогом думки та методичні знахідки для апробації у власній педагогічній діяльності; систематизувати та розробити науково-методичні узагальнення; впроваджувати досягнення психолого-педагогічної науки та освітньої практики у власний досвід роботи зі студентами.

Варто підкреслити, що самоосвіта викладачів має бути постійно у полі зору адміністрації коледжу, оскільки безперервне самовдосконалення педагогічних працівників є запорукою високої якості освітнього процесу. Найчастіше до продуктивних форм, методів, прийомів керівництва самоосвітньою діяльністю викладачів відносять: поєднання індивідуальних (самостійне вивчення наукової, психолого-педагогічної та ін. літератури, розробка окремих науково-педагогічних проблем, підготовка доповідей, тез на конференції, семінари, огляд і реферування збірників праць, методичних журналів, розробка електронних освітніх ресурсів тощо) і колективних (відкриті заняття, взаємовідвідування, участь в роботі методичних об'єднань, циклових комісій, творчих (проблемних) груп, семінарів-практикумів, педагогічних читань, різноманітних методичних осередків (школа молодого викладача, школа передового педагогічного досвіду, тиждень педагогічної майстерності та ін.) форм самоосвіти викладачів; поточне і перспективне планування самоосвітньої діяльності педагогічних працівників; заслуховування викладачів на педагогічних (методичних) радах з питань обміну досвідом самоосвітньої діяльності; розроблення методичних рекомендацій для підвищення якості самоосвіти педагогічних працівників у коледжі; організація у коледжі наставництва досвідчених педагогів над викладачами-початківцями; продуктивна, дієва робота школи молодого викладача, інших подібних методичних осередків; постійний моніторинг якості самоосвіти педагогічних працівників у коледжі тощо.

Із самоосвітою тісно поєднане *самовиховання* – усвідомлена діяльність людини щодо подолання власних негативних якостей та рис, виробленні і подальшому культивуванні гідних рис та якостей відповідно

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

до певного ідеального образу. Виділяють неусвідомлене і свідоме самовиховання (*М. Фіцула*). Неусвідомлене самовиховання зазвичай здійснюється інтуїтивно, без належного планування, епізодично, інколи непомітно для самої людини. Наприклад, при підведенні підсумків відкритого заняття молодому викладачеві зауважено на занадто швидкий темп лекції – 100-110 слів за хвилину. І він, усвідомивши цей лекторський «огріх», у подальшому намагався виголошувати матеріал повільніше. Це йому добре вдавалося десь хвилин 15-20, а потім знову мовлення набирало темп. Через деякий час він ловив себе на думці, що треба читати повільніше, і виправлявся. Потім знову темп лекції неусвідомлено збільшувався до того моменту, коли аудиторія прохала повторити якийсь факт чи правило. Таке неусвідомлене подолання викладачем негативної «лекторської» риси звісно дало свої результати, і його мовлення як лектора стало оптимальним. Але якби це здійснювалося цілеспрямовано, програмовано, на основі роботи з аудіо записами, багаторазовими прослуховуваннями елементів викладу, тренуваннями, запланованими відвідуваннями лекцій кращих лекторів коледжу, то, безперечно, це б принесло кращі результати.

Відтак, щоб самовиховання стало усвідомленим і професійно спрямованим, викладач, зокрема початківець, має відчутти свою придатність, належність до педагогічної професії, бути вмотивованим до удосконалення себе як особистості. Зміст самовиховання викладачів коледжів залежить від особливостей особистості кожного, від наявності у викладача педагогічної освіти, від рівня розвитку педагогічного колективу, стилю управління ним. Аналіз освітньої практики свідчить, що пріоритетним викладачі вважають самовиховання: морально-етичних, особистісно-психологічних, естетичних і фізичних якостей; формування та розвиток загальної, педагогічної, інклюзивної, екологічної, правової культури; вироблення вмінь управляти своєю поведінкою і психологічним станом; розвиток особистісно-професійних якостей педагога (наполегливості, організованості, старанності, працьовитості, рішучості, ініціативності, самостійності, творчості); професійно-організаторських якостей: уміння підтримувати високу навчальну дисципліну і порядок серед студентів, організувати заплановані справи, переконливо доносити встановлені у коледжі вимоги до студентів, планувати педагогічну діяльність і навчально-пізнавальну діяльність студентів; уміння активізувати, стимулювати навчання студентів; здатність здійснювати об'єктивне оцінювання якості підготовки фахівців у коледжі; навички інноваційної діяльності; професійно-педагогічних якостей (здатність навчати й виховувати здобувачів фахової передвищої освіти; уміння системно і цілеспрямовано навчатися самому; постійно демонструвати такі якості, як толерантність, тактовність, доступність, товариськість; уміння

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

поєднувати принципову вимогливість до студентів у з турботою про долю кожного учасника освітнього процесу; власне педагогічні якості: педагогічне мислення, педагогічна інтуїція, педагогічна імпровізація, спостережливість, оптимізм тощо); етичних якостей: чесності, порядності, скромності, вимогливості до себе та своїх вихованців, вірності даному слову, гідної поведінки в побуті тощо (М. Фіцула, В. Ільчук).

Самовиховання викладача є досить тривалим процесом, який здійснюється за такими послідовними етапами: самопізнання, планування, реалізація плану (програми), контроль і регуляція (М. Фіцула). На етапі самопізнання викладач визначає свої якості, особистісні характеристики на основі самоспостереження, самоаналізу вчинків, поведінки, результатів діяльності. Крім того, тут варто здійснювати критичний аналіз висловлювань колег, адміністрації на свою адресу, результатів анкетування студентів (анкета «Викладач очима студентів»). Це вкрай важливо, оскільки саме на цьому етапі ухвалюється рішення про необхідність самовиховання, розробляються плани і програми самовдосконалення. При цьому використовуються такі методи і прийоми самовиховання, як: самоспостереження (спостереження за своїми діями, уміння критично оцінювати свої дії і вчинки, накопичувати професійно-важливу інформацію для самоаналізу), самоаналіз (передбачає роздуми про свої вчинки, поведінку, міркування щодо причини, джерела успіхів-невдач); самооцінку (уявлення викладача про себе як педагога і особистість, його судження про наявність певних якостей і властивостей, зіставлення їх у свідомості з певним зразком, ідеалом).

Другий етап самовиховання – це його планування. На цьому етапі роботи над собою розробляються плани і програми самовиховання, вибираються методи, форми і засоби розв'язання запланованих завдань. Переважно, викладачі використовують *самозобов'язання* (зобов'язання перед собою досягти конкретних результатів за певні терміни: виховання у собі необхідних позитивних якостей, усунення вад, негативних рис тощо); *особистий план самовиховання* (передбачає комплекс заходів, необхідних для формування у собі певних якостей, властивостей чи рис); *програму самовиховання* (передбачає розкриття змісту роботи викладача щодо удосконаленням своїх особистісно-професійних якостей на досить тривалий період);

На третьому етапі здійснюється реалізація викладачем програми самовиховання. Тут застосовуються такі методи самовиховання: самопереконання (доведення собі необхідності розвитку визначених на етапі самопізнання професійних якостей чи рис для досягнення запланованих цілей); *самонавіювання* – психічний вплив людини на саму себе; *самозмушування* – викладач змушує себе щось робити з огляду на отримані низькі результати самовиховання; *самопідбадьорення* –

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

зміцнення віри у свої можливості; *самонаказ* – веління самому собі неодмінно виконати поставлені раніше завдання, зокрема в аспекті самовиховання; *самовладання* – виявлення вольової риси характеру викладача, що полягає в здатності свідомо керувати власними почуттями, настроями, ї приводити їх у відповідність з конкретними життєвими ситуаціями.

На четвертому, заключному етапі самовиховання, здійснюється контроль і регуляція результатів роботи над собою. На цьому етапі застосовують такі методи: самоконтроль (здатність викладача свідомо контролювати свої дії, вчинки та їх наслідки; властивістю особистості, пов'язана з самовимогливістю, відповідальністю за власну поведінку, з потребою особистості враховувати інтереси інших); *самозвіт* полягає у звітуванні викладача перед собою у різних формах (подумки, щоденник тощо) про виконання взятих зобов'язань, реалізацію плану та програми самовиховання (М. Фіцула, В. Ільчук).

Задля прикладу наведемо модель самовиховання видатного українського педагога К. Ушинського, яка є взірцем організації самовиховання особистості.

*Таблиця 1.1*

### Модель самовиховання Костянтина Ушинського

№ за/п	Складові моделі	Цитати зі «Щоденника університетських років» (1845 р.)
1	2	3
1	Мета виховання	«Готувати розуми! Розсівати ідеї! Збудімо вимоги, покажімо розумну мету, відкріймо засоби, розворушімо енергію, – діла прийдуть самі...».
2	Зміст роботи (залежно від дня тижня)	«Працювати для екзамену. Читати для розуму. Думати про що-небудь путне. Писати до журналу, готуватися до уроків. Їхати до бібліотеки або робити виписки вдома. Обідати, відпочивати та трохи естетики. Працювати для себе. В домашніх справах або в гості» [10, с. 409-410]. «Чудесно працювати зранку: всі порухи духу якісь сильніші, всі звороти його якісь виразніші, – і я міг сам спостерігати себе».
3	Розвиток волі	«О! волю треба зміцнювати! Я мушу дійти до самого джерела волі: туди, де вона одна присутня, творяща, – де немає долі; туди, куди так важко пробитися незвичному, – куди зіходив я (але так рідко!), – туди, де лежать невичерпні сили, зародки всього величного, всієї творчості (сили творчої, не матерії). Туди-то я повинен зійти й вийти звідти переможцем над усіма пристрастями – байдужістю, лінощами, пристойністю – над усім, але – з приписом розуму».

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

*Продовження табл. 1.1*

1	2	3
4	Подолання негативних якостей	«Пиху, пиху треба затамувати в собі! Геть! мимо! гидка сторона душі людської...». «Я кожного дня робив стільки мерзот, що, о Боже! пошли мені забуття!.. Дух мій начебто заснув, жодним порухом він не нагадує про своє існування. Гордої самовпевненості в самостійному бутті, в своїй індивідуальності, в самому собі, в душі – наче не було. Я, як і раніше, дріб'язковий, пихатий, буркотливий, злий, нерішучий, полохливий, брехливий, похапливий, легковажний, лінивий, ласолюбий, – як і раніше, нещасливий без страждань, як і раніше – нікчемний, як і раніше – іграшка хвилинних, найпустіших випадковостей!.. Боже, Боже, врятуй мене!.. І в усьому цьому ніхто не винен, крім мене. Навчи мене, Дух світу, підтримай, збуди мене!».
5	Здоров'я	«Вранці годині о 8 – 9. Я відчуваю себе таким здоровим, як ніколи. Груди мої дихають вільно; серце б'ється легко; голова свіжа; якась повнота, гнучкість, самовтіха в усьому тілі. Тепер я відчуваю насолоду буття, без домішок всіх інших обставин. Якби все життя проходило так, то можна б жити самим тілом... Це – особливе, досі ще мені незнайоме почуття... Як! жодного неприємного відчуття в усьому тілі, і повне життя у всякій точці його! Чудове відчуття!..».

Не важко помітити, що в «Щоденнику університетських років» К. Ушинський показав, як педагог має працювати над вдосконаленням своїх особистісних і професійних якостей, як треба критично та вимогливо ставитися до свого зростання, від чого слід відмовитися задля досягнення вершин педагогічної майстерності. Додамо: його рецепт самовиховання у вигляді списку правил сприймається як дороговказ особистісного розвитку для усіх учасників освітнього процесу фахового коледжу.

### **1.4. Тайм-менеджмент: принципи та ефективні методики управління часом (Пащенко Т.М.)**

У сучасному світі особистий час для людини є ключовим ресурсом, який часто має набагато вищу вартість, ніж гроші. Грамотне управління власним часовим ресурсом передбачає адекватну оцінку ситуації, ухвалення відповідних рішень з оцінкою часових витрат, необхідні виконання поставлених цілей, проектування програми досягнення цілей у часовому просторі та чіткий контроль над дотриманням часових лімітів діяльності. Регулярне невиконання, відкладення чи перенесення намічених справ (прокрастинація) здатні викликати в людини внутрішній дискомфорт і навіть призвести до нервово-психічного розладу та депресії. Вміння

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

ефективно використовувати час і якісно ним управляти має особливе значення для кожної людини, особливо для педагогічного працівника. Від того, наскільки викладачі фахових коледжів уміють організувати свій робочий та вільний час, їх ціннісно-сміслова спрямованість на його ефективне використання – буде залежати успішність їхньої професійної діяльності та самовдосконалення.

Інтенсифікація витрат часу передбачає самоорганізацію та самодисципліну, стимулює до освоєння технологій тайм-менеджменту в професійній діяльності, у самоосвіті, у самовдосконаленні. Раціональне використання часу є резервом розвитку здібностей, творчих можливостей педагогічних працівників фахових коледжів протягом всієї професійної діяльності. Успішна організація використання часу викладачами зумовлює оволодіння педагогічною технологією тайм-менеджменту. Раціональність використання часу є універсальною характеристикою педагога, здатно позитивно вплинути на підготовку конкурентоспроможних фахівців та орієнтувати людину на професійне та особистісне зростання, на саморозвиток.

Тайм-менеджмент (ТМ) використовує підхід про раціональне використання часу в процесі життя та діяльності людини. Щодо освітніх систем ТМ – це технологія раціонального використання часу в природо доцільному процесі виховання, навчання та розвитку людини з дитинства та протягом життя, а також у процесі педагогічної діяльності (*Федорець, 2014*).

Основою педагогічної технології тайм-менеджменту є методологічні вимоги: концептуальність (опора на наукову концепцію самоорганізації часу, що включає філософське, дидактичне, психолого-педагогічне обґрунтування в досягненні самоосвітньої діяльності); системність (логіка процесу, взаємозв'язок компонентів, цілісність); керованість на основі традиційних складових: цілепокладання, планування, проектування, діагностування, варіативність засобів та методів, орієнтованих на результат; ефективність (досягнення певного результату самоосвітньої діяльності, саморозвиток, самовдосконалення); відтворюваність (застосування в інших конкретних умовах діяльності, розвитку та формування).

Метою даної технології є освоєння педагогічними працівниками алгоритму управління часовими ресурсами, розвиток умінь використання методик організації часу у сфері професійної діяльності педагога.

Завданнями педагогічної технології тайм-менеджменту діяльності самовдосконалення є: формування умінь використання тайм-менеджменту для самовдосконалення педагогічними працівниками фахових коледжів; ціннісно-сміслова спрямованість у освоєнні часу; застосування інноваційних методів самовдосконалення педагогів; формування

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

готовності до використання технологій тайм-менеджменту для самовдосконалення.

Основними принципами педагогічної технології тайм-менеджменту є:

- орієнтація на час як цінність;
- самостійність у формулюванні мети та способів її досягнення;
- пошук найефективніших шляхів вирішення проблеми, досяжність та невичерпність резервів ефективності;
- творче мислення, орієнтоване на пошук ефективного рішення в досягненні поставленої мети;
- активізація, спрямована на розвиток потенціалу особистості.

Ознаками педагогічної технології тайм-менеджменту самовдосконалення педагогічних працівників є: взаємодія суб'єктів навчального процесу; опора на педагогічні закони та закономірності; проєктування діяльності самовдосконалення; орієнтація на високий результат.

Завдяки своїй спрямованості на самоорганізацію, самоврядування власного життєвого процесу, технологія ТМ є найбільш затребуваною в організації самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів. Педагогічна технологія, в даному випадку, буде функціонувати і як спосіб діяльності, що пропонує найбільш раціональні шляхи самовдосконалення, і як принципи і регулятори, що застосовуються в професійній діяльності, і як реальний процес самонавчання.

Тайм-менеджмент – це комплексний підхід до управління власним часом та підвищення своєї ефективності (рис. 1.1) .

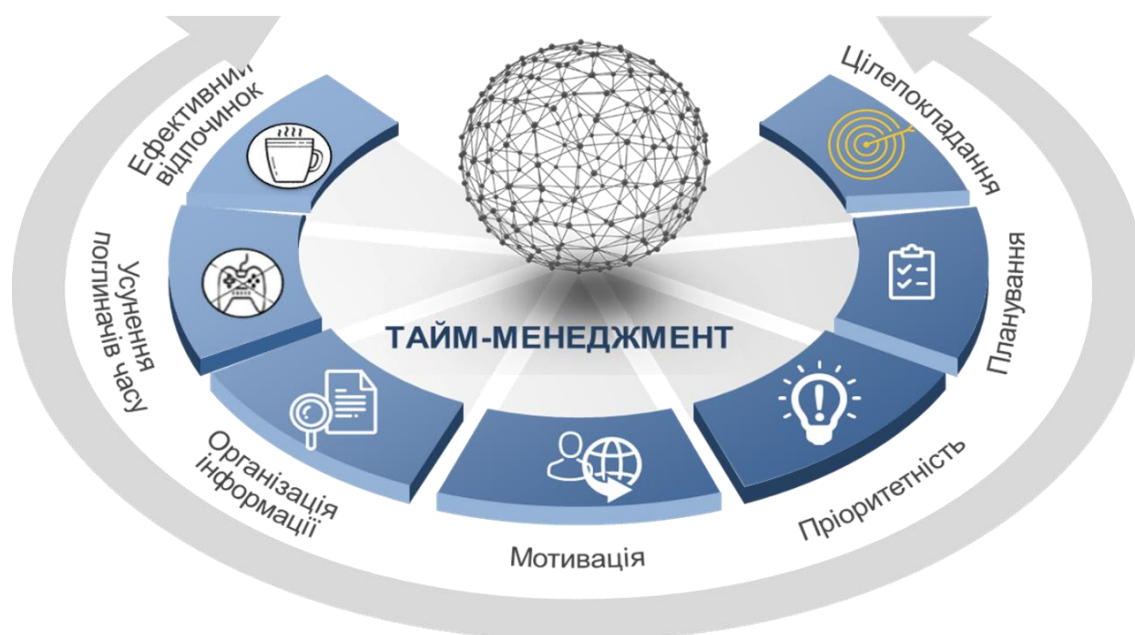


Рис. 1.1. Сутність технології тайм-менеджменту

Особливостями означеної педагогічної технології для самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

виступають: нестандартність, прагнення опанувати нові інформаційні технології, комунікаційні освітні програми; забезпечення розвитку творчого мислення педагогічних працівників у процесі самовдосконалення; оволодіння самоменеджментом; наявність методичних компонентів, що зумовлюють самоорганізацію самоосвітньої та інших видів діяльності; розвиток самовдосконалення та самостійності в пізнанні.

Реалізація технології тайм-менеджменту для самовдосконалення педагогічних працівників має певний алгоритм: починається з процесу цілепокладання, потім через розстановку пріоритетів та планування переходить у етап реалізації та організації, а завершується самоконтролем та аналізом діяльності та результатів. У разі порушення цього алгоритму неможливо досягти гарантованого результату.

Тайм-менеджмент як педагогічна технологія в організації самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів є послідовною й цілеспрямованою діяльністю, що ґрунтується на застосуванні технік організації особистої та педагогічної діяльності в повсякденній практиці з метою оптимального використання власного часу (Дудка, 2014). Звідси стає очевидним, що кожен педагогічний працівник, використовуючи креативний підхід, може сам для себе обирати та застосовувати впродовж усього свого життя декілька найбільш прийнятних з усієї їхньої сукупності та великої кількості найбільш ефективних для нього методів, принципів та технік тайм-менеджменту. Йдеться, перш за все, про такі з них як: SMART-метод постановки цілей, хронокарта Гастева, піраміда планування та постановки цілей Бенджаміна Франкліна, метод планування 60:20:20 Лотара Зайверта, принцип Вільфредо Парето 80:20, матриця Дуайта Ейзенхауера, діаграма Ганта, метод АВС, таблиця Кові, система Getting Things Done (GTD) «як доводити справи до кінця» Девіда Аллена, SWOT-аналіз, розстановка пріоритетів, метод «Альпи», інтелект-карти (методика Тоні Бьюзена), система делегування, розподіл справ на «жорсткі» (хронос) та «гнучкі» (кайрос), техніка «хронометражу», метод «п'яти пальців» Лотара Зайверта та багато інших (Маруховська-Картунова, 2017).

**Цілепокладання.** Для виділення головного та важливого напряму в будь-якій діяльності та найбільш ефективного управління при цьому своїм часом необхідно вміти формулювати бажаний результат у конкретні цілі та завдання, а також вміти раціонально планувати їх поетапне виконання. Для ефективного вирішення проблем самовдосконалення педагогічним працівникам фахових коледжів необхідно визначити особисті та професійні цілі, особливо приділити увагу вибору життєвих цінностей як широкомасштабних цілей, які мають бути досягнуті в першу чергу. Цей вибір позначається і на професійній діяльності викладачів, адже свою думку вони передають студентам. Постановка цілей (тобто сам процес

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

цілепокладання) включає аналіз минулого досвіду, дійсної ситуації і постановку цілей на майбутнє. Тут може допомогти *метод цілепокладання SMART* (форма запису цілей, а не методика їх реалізації). Аббревіатура SMART розшифровується, як (рис. 1.2):

<b>S</b>	<b>SPECIFIC</b>	<b>Конкретна</b> Замість загальних формулювань потрібно записувати конкретні наслідки, які хочемо отримати у результаті	
<b>M</b>	<b>MEASURABLE</b>	<b>Вимірна</b> Ціль має бути вимірна. Цифри варто правильно підібрати, щоб у них було закладено сенс	
<b>A</b>	<b>ATTAINABLE</b>	<b>Досяжна</b> Ціль зараз під силу чи перебуває у зоні зростання: достатньо знань та навичок, щоб її досягти	
<b>R</b>	<b>RELEVANT</b>	<b>Актуальна (відповідність цінностям)</b> Ціль має бути пов'язана з особистими цінностями та переконаннями, щоб була мотивація для її досягнення.	
<b>T</b>	<b>TIMELY</b>	<b>Обмежена за часом</b> Ціль повинна бути описана в контексті часу та місця, щоб було зрозуміло, коли та де її потрібно досягти.	

Рис. 1.2. Метод цілепокладання SMART

**S – Specific.** Ціль – конкретна. Мета має бути сформульована позитивно та конкретно, щоб було зрозуміло, що саме потрібно досягти.

**M – Measurable.** Ціль – вимірна. Ціль повинна бути виражена у формі, доступній для сприйняття свідомістю та підсвідомістю. Для того, щоб ціль задовольняла критерію вимірюваності, необхідно додати до її формулювання конкретні числові показники, які можна буде виміряти.

**A – Attainable.** Ціль – досяжна. Мета має бути досяжною та реалістичною, щоб не створювати почуття незадоволеності та розчарування. Критерій досяжності означає, що ціль зараз під силу чи перебуває у зоні зростання: достатньо знань та навичок, щоб її досягти (або потрібно трохи попрацювати над собою, щоб з нею впоратися).

**R – Relevant.** Ціль – актуальна (відповідність цінностям). Мета має бути пов'язана з особистими цінностями та переконаннями, щоб була мотивація для її досягнення. Щоб ціль задовольняла критерію відповідності цінностям, вона має бути сформульована відповідно до спільних стратегічних цілей.

**T – Time-bound (обмеженість за часом).** Ціль повинна бути описана в контексті часу та місця, щоб було зрозуміло, коли та де її потрібно досягти.

Слід зазначити, що в ідеальному варіанті алгоритм постановки цілей за допомогою методу SMART оперує з надмірною кількістю цілей, поступово на кожному етапі цілепокладання відкидаючи слабкі цілі. Так,

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

на першому етапі відкидаються цілі, які неможливо перетворити на конкретний результат; на другому етапі скорочуються нерелевантні діяльності навчального закладу цілі; на третьому – «недосяжні» цілі (що мають високий рівень ризику, потребують великих ресурсних витрат тощо); на четвертому етапі виключаються цілі, здійсненність яких важко чи неможливо контролювати. На останньому, п'ятому, етапі цілепокладання залишається невелика кількість цілей і відбувається перехід від стратегічного цілепокладання до оперативного планування. метод постановки (або контролю якості вже поставлених) цілей SMART є дуже зручним і компактним. Крім того, метод SMART може бути легко адаптованим і до цілепокладання в контексті «індивідуального» тайм-менеджменту.

Для створення часової стратегії самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів на основі педагогічної технології тайм-менеджменту ефективним став метод рольового ситуаційного аналізу Л. Зайверта, який є одним із етапів цілепокладання. Його суть полягає у необхідності виявити та описати актуальну, існуючу на момент постановки цілей ситуацію, яка потребує активізації діяльності щодо самовдосконалення. Сформульовані цільові установки визначають шляхи досягнення цілі на основі вже наявних ресурсів і «білих плям», які необхідно розглянути і, по можливості, перевести в розряд вирішених питань<sup>2</sup>.

**Планування.** Для досягнення поставленої мети потрібно правильно продумати час для її здійснення, а для цього треба планувати, розподіляти завдання по місяцях, днях, можливо, навіть по годинах. Планування, яке здійснює педагог передбачає детальну розробку діяльності педагогічних працівників, тому оволодіння подібними навичками становить основу успішної професійної діяльності. Оптимальну змістовно-діяльнісну насиченість часу, що відводиться для самовдосконалення, скорочення термінів вирішення завдань забезпечує планування, яке є найважливішим елементом педагогічної технології тайм-менеджменту та інтерпретується як: розробка комплексу дій з досягнення певної мети; вміння діяти на випередження, системність у роботі.

Перевагами планування є: усунення невизначеності, точне визначення цілей та дій щодо їх досягнення, прояв свідомості в діяльності, уникнення в ній помилок; можливість передбачати та діяти у майбутній ситуації, випереджаючи час. План передбачає взаємозалежні операції: розроблення плану, його реалізація, самоконтроль результативності. Таке планування дає змогу з урахуванням особистісних темпоральних можливостей визначати часову послідовність розв'язуваних завдань з урахуванням

---

<sup>2</sup>Education Executive. (2024). *Intelligent Media Solutions*. <https://edexec.co.uk/crafting-next-level-to-do-lists-with-the-alpen-technique/?cn-reloaded=1>

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

характеру активності. Існують певні правила планування: 1) доцільно планувати 60% часу, а 40% залишати вільним (20% – непередбачені ситуації, 20% – спонтанні обставини); 2) необхідно документувати витрачений час; 3) слід дотримуватися принципу: регулярність – системність – послідовність; 4) бажано обмежуватися лише тим обсягом завдань, з яким можна реально впоратися (Колесов, 2011).

У процесі проектування самовдосконалення педагога плани умовно диференціюються на: довгострокові, що охоплюють тривалий період часу (наприклад, перспективний комплексний план самовдосконалення на рік); середньострокові, що містять плани дій та методи реалізації стратегії педагогічного працівника на середньостроковий період часу (наприклад, періодична робота в бібліотеці, збирання літератури з теми, що цікавить); короткострокові, пов'язані з повсякденним виконанням завдань та оптимізацією ресурсів (наприклад, пошук необхідного матеріалу в мережі Інтернет). Тайм-менеджмент самовдосконалення передбачає розроблення плану із довгостроковою перспективою. Розписуються завдання щодо термінів їх початку та закінчення. Для середньострокового планування складається перелік, а також терміни початку та закінчення найважливіших видів діяльності із самовдосконалення. Терміни можуть бути приблизними та уточнюватися у робочому порядку. Що детальніше розписується середньостроковий план, то легше визначити витрати часу виконання конкретної роботи.

Тайм-менеджмент передбачає визначення короткострокових планів щодня: визначається час для самоосвіти, послідовність виконання дій. Показовим є приклад щоденного планування за методом «Альпи», що вимагає не більше 10 хвилин для складання плану. Він включає такі заходи: складання списку справ, оцінку тривалості виконання завдань, резервування часу, прийняття рішень щодо пріоритетних заходів, контроль (облік того, що не виконано за день). Детально опис системи щоденного планування «Альпи» подано у [Додатку А](#). Короткострокове планування здійснюється, як правило, найближчим часом (день, тиждень), але узгоджується з графіком самовдосконалення на тиждень, місяць.

Для оптимізації діяльності щодо самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів визначено переваги письмової форми планування: розвантаження пам'яті, самомотивація до роботи, ефективний контроль результатів, вдосконалення особистої методики роботи, раціоналізація праці. Для полегшення роботи з планування та розподілу часу доцільно користуватися певними засобами: календарем-тижневиком, настільним календарем-тижневиком, комп'ютерною системою організації праці «Тайм-менеджер». Ефективному плануванню сприяє ведення індивідуальних записників, органайзерів (інструмент планування, де

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

ставляться конкретні, вимірні, досяжні, розумні і чітко прив'язані до часу цілі, що становить основу особистої ефективності).

Ефективним у контексті самовдосконалення, за умов тайм-менеджменту, є: хронометраж, щоденник, картотека. Хронометраж – запис справ та кількості часу, що витрачається на їх виконання протягом тривалого періоду. Він дає матеріал для аналізу та ухвалення правильних рішень. Хронометраж дає можливість уточнити, на що витрачається час, якими є його витрати, визначити, що відволікає від завдань і які фактори стимулюють працездатність. Щоденник є елементом самоврядування для фіксації особистої історії, що дозволяє структурувати, аналізувати і осмислювати особистий досвід. Щоденник може містити хронометраж для аналізу особистого досвіду на тактичному рівні. Картотека є інструментом, що реалізує інтелектуальну, творчу складову самовдосконалення педагогічних працівників. При складанні картотеки виникають нові ідеї, думки, напрями діяльності.

Педагогічна технологія тайм-менеджменту ґрунтується на головній умові ефективності дій, яку сформулював італійський економіст та соціолог Вільфредо Парето (1897 р.) – «мінімізація зусиль та максимізація результату». У своїй роботі «Принцип 20/80: секрети досягнення більших результатів при витраті менших зусиль» В. Парето вивів закон: 80% роботи виконується за 20% робочого часу. Отже, ефективна усвідомлена робота веде до досягнення запланованих результатів.

**Пріоритети.** Особливу увагу при використанні технологій тайм-менеджменту самоосвітньої діяльності було приділено аналізу класифікації значущості справ: необхідно навчитися відрізняти важливі справи від другорядних, оскільки «все може бути вдосконалено», відштовхуючись від того, що резерви ефективності та розвитку нічим не обмежені (Гурман, 2024). У цьому контексті ефективною є матриця Ейзенхауера. Ця техніка допомагає швидко розсортувати список справ навіть якщо їх багато. Автор запропонував систематизувати короткострокові, середньострокові та довгострокові завдання на 4 категорії – так звана «матриця Ейзенхауера», включивши до неї чотири квадрати: перший – важливі та невідкладні справи; другий – важливі, але не дуже термінові справи; третій – не важливі, але термінові справи; четвертий – не важливі та не термінові справи (рис. 1.3).

Розміщення пріоритетів дозволяє ефективно управляти списком намічених справ, привласнюючи кожному завданню свій рівень важливості. Після визначення важливої справи оцініть наслідки у разі її виконання чи невиконання. Важливе завдання має серйозні наслідки, якщо не буде виконано вчасно. Для розміщення пріоритетів добре підходить метод АБВГ. Це дуже простий спосіб планування, і полягає він у тому, щоб кожному завданню у списку справ надати пріоритет його виконання.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

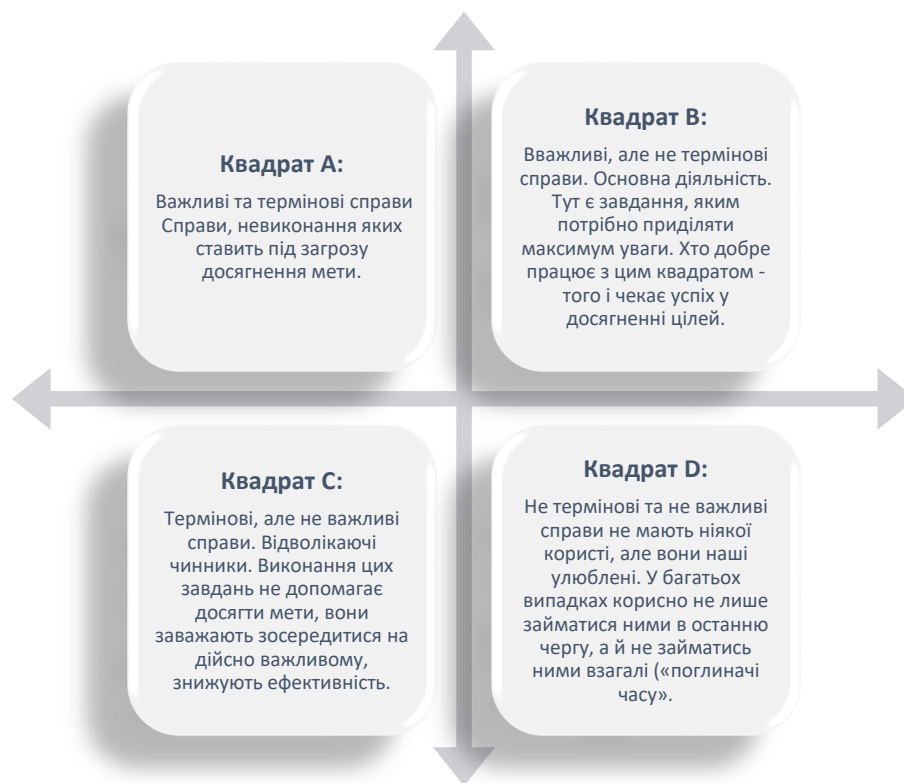


Рис. 1.3. Матриця Ейзенхауера

Так, завдання, зазначене буквою А, вказує на найважливішу справу з найсерйознішими наслідками у разі невиконання. Головне правило методу полягає в тому, щоб не братися за справу В, поки не виконано завдання А, а за справу В, поки відкрита задача Б, і т. д. Літера Г означає «геть!». Цією літерою варто відзначати малоістотні завдання, які ні на що не впливають. Для встановлення пріоритетів у кожній групі завдань використовуйте цифри, які вказуватимуть на послідовність виконання справ. Таким чином, найважливіша справа у списку має бути позначена як А1.

Важливо зрозуміти, що пріоритетність не існує сама собою. У різних людей і різних завдань критерії та його «вагові коефіцієнти» різні. Але можна виділити такі критерії пріоритетності: внесок завдання у загальний результат (цілі самовдосконалення, проекту); вплив на роботу колег; терміновість; власний інтерес до завдання; складність, часові витрати (складні завдання – насамперед); наявність на даний момент доступних ресурсів (інформації тощо).

**Мотивація.** Алгоритм самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів є ієрархічною взаємозалежністю компонентів, де початковим елементом є мотивація самовдосконалення педагогічних працівників. Методологічним аргументом мотивації в означеному процесі є діяльнісний підхід, згідно з яким умови життєдіяльності визначають потреби людини.

Уявлення педагогічних працівників про ступінь успішності власної професійної діяльності, що мотивує його включення до системи

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

безперервного підвищення свого професійного зростання, самовдосконалення є результатом взаємодії багатьох складників, які відображають взаємодію педагога з соціумом в цілому та його конкретними представниками. Акцент на мотивацію саморозвитку та самонавчання педагогів забезпечує правильний фокус та орієнтир у розробленні нових підходів до системи безперервного самовдосконалення, зокрема на рівні фахового коледжу.

Вмотивованість педагогічних працівників до самовдосконалення характеризується високою працездатністю, повною зосередженістю на діяльності, високою активністю у межах виконання поточного завдання, впевненістю у собі та у своїх силах. Такий стан особистості призводить до того, що вона справляється навіть зі складними завданнями, знаходить незвичайні способи їх вирішення та загалом демонструє незвичайну ефективність, як правило позитивна мотивація виникає у процесі виконання улюбленої та цікавої справи, що приносить позитивні емоції. Відповідно, під час виконання не зовсім цікавої справи потрібно знайти позитивні риси і в цій роботі, мотивувати себе на її реалізацію. Наприклад, у процесі виконання дуже нудного завдання потрібно спробувати підвищити свою мотивацію тим, що скоро буде завершення цієї справи, або поставити паралельну мету, яка зробить весь процес цікавішим. Бажаних результатів найлегше досягти, коли завдання оптимально відповідає за співвідношенням складності та простоти. Занадто складні завдання можна спрощувати: розділити велику справу на кілька менших справ, поставити ряд проміжних цілей та рухатись від однієї до іншої, це зробить завдання в цілому більш зрозумілим і сприйматися воно буде як легше.

**Організація інформації.** Педагог – професіонал, зацікавлений у тому, щоб рости та розвиватися, повинен постійно навчатися, засвоюючи нові знання та навички, узагальнюючи та аналізуючи власний досвід. Таким чином, постійна робота з інформацією стає обов'язковою умовою для професійного розвитку, особистісного зростання та самовдосконалення. У кожного є свої інформаційні потоки: паперові документи, вхідна електронна пошта, електронні документи тощо. Для організації зберігання та пошуку інформації ефективно використання методу «обмеженого хаосу», який має такий алгоритм дії:

1 – створюється «місце хаосу» – вхідний накопичувач, в якому розміщуються всі документи;

2 – порівнюють «витрати на хаос» (час на пошук) та «витрати на порядок» (час і увагу на створення та підтримання порядку);

3 – якщо «витрати на хаос» стають неприпустимо великі, тобто, коли «місце хаосу» стає занадто великим, роблять перший «крок порядку». Виокремлюють з хаосу тип документів, що найбільш легко

відокремлюється (наприклад, «Проект А», «методи самовдосконалення», «законодавчі документи» тощо), розміщують ці документи в окрему папку. Тепер всі документи цього типу завантажують тільки в нову папку, а решта документів – тільки у вхідний накопичувач. При дотриманні цього алгоритму поряд з «місцем хаосу» (накопичувачем) поступово буде виростати «місце порядку».

Постійно потрібно сортувати, проводити щоденний, щотижневий огляд інформації, стан виконання, переглядати списки справ, нотатки.

**Поглиначі часу.** Загальновідомо, що багато часу можуть забирати так звані поглиначі часу (хронофаги) – порожні розмови по мобільному телефону, безцільне блукання в Інтернеті та соціальних мережах, перегляд телепередач, що не регламентується, та ін. Поглиначі часу – це будь-які фактори, які призводять до нецільового використання часу. Важливо не тільки виявити поглиначі часу, а й активно протистояти їм. Поглиначі часу можна розділити на види: контрольовані: наприклад, час на збори; неконтрольовані: автомобільні пробки, сама по собі дорога, очікування в чергах, приймальнях і т.д., прогнозовані, зручні тим, що можна ефективно використовувати їх для різних цілей: від самоосвіти до релаксації; непрогнозовані: з такими поглиначами часу краще боротися одним способом, обраним заздалегідь (електронна книга); індивідуальні, зумовлені особливостями характеру, звичайними стереотипами організації часу.

Простий та ефективний спосіб виявити поглиначі часу – хронометраж. Це відстеження, на що і скільки часу витрачається щодня. Під час проведення хронометражу фіксуються дії кожні 10–15 хвилин і отримують наочну картину часових витрат. Дуже важливо скласти список поглиначів часу і розробити способи їх усунення (приклад наведено у [Додатку Б](#)).

**Ефективний відпочинок упродовж робочого дня.** Для запобігання надмірній втомі впродовж робочого дня необхідно планувати виконання роботи відповідно до особливостей біологічних ритмів організму, стану здоров'я та ступеня втоми, а також виділяти час для короткочасного відпочинку та на обідню перерву. Найефективніший спосіб підтримати високу працездатність під час виконання запланованих завдань – робити «мікроперерви».

Ефективним методом планування роботи протягом дня є досить простий і зрозумілий метод «техніка Pomodoro»<sup>3</sup> (автор Франческо Чірілло): 25 хвилин активно працюємо, 5 хвилин відпочиваємо, після 4 періодів роботи робимо довгу перерву на 20 хвилин. Таке чергування роботи і відпочинку допоможе уникнути втоми та підтримувати високу

---

<sup>3</sup> The Spark. (2021). Техніка Помодоро: простий секрет продуктивної роботи. <https://sparkmedia.com.ua/tekhnika-pomodoro/>



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

працездатність. Проте тут важливо виконувати тільки робочі завдання у відповідні відрізки, чітко лімітувати періоди відпочинку та не відводити на них більше часу, ніж задумано.

Насправді, запаси енергії людини обмежені, і лише часті короткі перерви допомагають дійсно відпочити і потім реалізувати свій потенціал. Іншими словами, якщо дозволяти собі перерви, то відпочинок у неробочий час буде більш ефективним, сприятиме продуктивності та креативності наступного дня.

**Аналіз.** Реалізація педагогічної технології тайм-менеджменту передбачає аналіз ефективності затрачуваного на самовдосконалення часу, самокоригування наступної діяльності. Такий аналіз передбачає рефлексію щодо визначення термінів роботи, її послідовності, правильності організації, використання часу в повному обсязі, відступів від наміченого, відволікання на дрібниці, телефонні розмови та ін., перенесення на інший день невиконаної роботи. Ефективним є метод SWOT-аналізу при реалізації педагогічної технології тайм-менеджменту, який передбачає аналіз та максимально об'єктивну оцінку стану самовдосконалення педагогічних працівників. Абревіатура слів: S (strengths) – сильні сторони, W (weaknesses) – слабкі сторони, O (opportunities) – сприятливі можливості, T (threats) – загрози. Мета тайм-менеджменту за результатами SWOT-аналізу – максимально розвивати сильні сторони самовдосконалення, звести до мінімуму слабкі, використовувати сприятливі умови вдосконалення діяльності педагогічних працівників. Досяжним результатом буде концентрація на значних завданнях, застосування самоменеджменту, становлення індивідуального стилю.

**Контроль.** Важливим елементом педагогічної технології тайм-менеджменту є контроль самовдосконалення. У контролі існують різні методи та прийоми, а саме:

- порівняння задуму з результатом, тобто контролювання процесу роботи;
- контролювання досягнення поставлених цілей, проміжних результатів (контролювання підсумків);
- огляд підсумків дня, що минув.

При цьому досягаються такі результати, як: позитивний вплив на життєдіяльність; забезпечення запланованих результатів.

В епоху розвитку цифрового суспільства, зокрема в умовах успішного використання означених методик, принципів та технік тайм-менеджменту, можна застосовувати такі поширені онлайн-сервіси та програмні продукти, як: органайзер, планувальник, Time Assist Pro, WinLog Assist, Explain, Above & Beyond, Actual Planner, A VIP Simple To Do List, C\_Organizer, Life Balance, Tombo, Win Organizer та ін.

З метою розвитку та підвищення у педагогічних працівників часової компетентності на базі освітньої організації потрібно проводити семінари та тренінги з тайм-менеджменту, спрямовані на формування раціональних методів часового регулювання діяльності та освоєння способів і правил організації робочого й особистого часу (Кошук, 2020).

Підсумовуючи, можна навести поради педагогічним працівникам щодо ефективного управління власним часом: *плануйте свої дії; формулюйте бажаний результат в конкретні цілі і завдання; фіксуйте ваш план дій; розставляйте пріоритети; фокусуйтеся на головному; аналізуйте свій досвід і створюйте свої правила тайм-менеджменту; плануйте відпочинок.*

Будь-який педагог, який вміє раціонально використовувати власний час, а також часові ресурси студентів і колег, має більше шансів досягти акмеологічних вершин власного життя – професійної й особистісної самореалізації (Федорець, 2014).

### **1.5. Оцінювання результатів особистісно-професійного зростання викладачів (Ямковий О.Ю.)**

У пошуках професійного визнання, популярності, а також бажання піднятися на вищий щабель професійної майстерності педагоги намагаються оцінити свою професійну компетентність та знайти шляхи підвищення її рівня. Оцінювання результативності діяльності педагогічних працівників за своєю суттю є визначення їхнього рівня компетентності за основними її показниками, а тому цей процес доцільно розглядати із позиції системного підходу. Оцінювання рівня професійної компетентності педагога – це процес системного і систематичного збирання та інтерпретації даних, що веде до з'ясування цінності одержаних результатів, а тому повинен здійснюватися за такими критеріями, як: доцільність оцінювання, його якість, всебічність, достовірність, об'єктивність, прогностичність, ефективність (Освіта дорослих: енциклопедичний словник, 2014).

Серед інноваційних технологій аналізу та оцінювання результатів особистісно-професійного зростання викладачів, що запроваджуються в закладах фахової передвищої освіти Україні, варто згадати технологію «портфоліо», яка представляє індивідуальний портфель освітніх та наукових досягнень педагога, індивідуальну накопичувальну оцінку професійної діяльності. Дана технологія є однією з найактуальніших методів самопрезентації, за допомогою якого можна кваліфіковано представити та проаналізувати професійні досягнення, забезпечити моніторинг професійного зростання педагогічного працівника. Відзначимо,

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

що «Положення про сертифікацію педагогічних працівників», затверджене Постановою Кабінетом Міністрів України від 27.12.2018 р. № 1190, стало поштовхом для реалізації технології «портфоліо» як інструмента виявлення та оцінювання рівня професійної компетентності педагогічних працівників, які майстерно володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їхньому поширенню.

«Портфоліо» в перекладі з англійської – «портфель, справа, папка зі зразками робіт»; з італійської – «папка з документами», «папка спеціаліста»; з французької – «викладати», «формулювати», «нести», а також «аркуш», «сторінка» або «досьє», «зібрання досягнень».

У вітчизняній та світовій практиці портфоліо розглядається не тільки як засіб представлення результатів педагогічної діяльності, а і як метод оцінювання професіоналізму педагогічного працівника. Портфоліо дозволяє викладачу продемонструвати тактику та стратегію професійної майстерності, показати вміння вирішувати поставлені завдання та досягати позитивних результатів. За допомогою правильно складеного портфоліо можна проаналізувати та оцінити те, як саме викладач оцінює свої досягнення та реалізацію проєктів особистісно-професійного розвитку. Портфоліо орієнтує педагога на процес самооцінювання як однієї з найбільш наближених форм до реального аналізу результатів власної педагогічно-професійної діяльності.

Однозначного тлумачення терміну не існує. Кожен із дослідників і практиків пропонує своє визначення. В педагогічній літературі портфоліо розглядають як:

– візитку педагога, що містить певні анкетні дані, інформацію про підвищення кваліфікації, досягнення, педагогічні технології і методи, що їх використовує викладач, творчі роботи й методичні матеріали, відгуки про його роботу і публікації;

– індивідуальну папку, у якій зафіксовано особисті професійні досягнення педагога в освітній діяльності, результати навчання, виховання і розвитку здобувачів освіти, внесок викладача в розвиток системи освіти;

– спосіб фіксування й накопичення матеріалів, що демонструють рівень професіоналізму педагога, його вміння вирішувати завдання професійної діяльності, показує рівень підготовленості педагога і рівень його активності в навчальних та позанавчальних видах діяльності.

Головне призначення портфоліо для педагогічного працівника – продемонструвати найбільш значимі результати його практичної діяльності з метою оцінювання власного рівня професійної компетентності.

Іншою важливою функцією портфоліо можна вважати альтернативну форму оцінки професіоналізму і результативності роботи педагогічного

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

працівника при проведенні атестації на відповідність заявленій кваліфікаційній категорії.

Основні завдання портфоліо педагога (за С. Шевчук):

- виявлення рівня професійної компетентності педагогічного працівника;
- об'єктивна оцінка діяльності педагога учасниками освітнього процесу, зокрема керівництвом закладу освіти, педагогічним колективом, здобувачами освіти, стейкхолдерами;
- узагальнення і систематизація перспективного педагогічного досвіду;
- рефлексія педагогом власної освітньої діяльності;
- визначення напрямів і шляхів професійного зростання й розвитку педагогічного працівника;
- формування позитивного іміджу педагога і закладу освіти.

Портфоліо дозволяє забезпечити моніторинг особистісного професійного зростання педагога та виконує такі функції (за А. Кендюховою):

- діагностична – фіксує зміни і ріст професійної майстерності за певний проміжок часу: саме складання портфоліо дозволяє педагогічному працівнику реально представити результати своєї роботи; побачити власні резерви; мати стимул до безперервного самовдосконалення; здійснювати постійне діагностування результатів праці педагогічних працівників;
- мотиваційна – заохочує до ефективної роботи;
- змістова – розкриває весь спектр виконуваних робіт;
- розвивальна – забезпечує безперервність процесу зростання;
- цілепокладання – підтримує мету самовдосконалення;
- рейтингова – демонструє діапазон професійних компетентностей;
- моделююча – відображає динаміку розвитку; показує результати самореалізації; демонструє стиль викладання; допомагає проводити рефлексію, планувати діяльність;
- стимулююча – підтримує дух змагання, рейтингу;
- накопичувальна – збір та обробка інформації.

Створення портфоліо дає змогу від адміністративної системи обліку результативності педагогічної діяльності педагогічного працівника перейти до об'єктивної системи оцінювання рівня успішності його професійної діяльності. Викладачеві використання портфоліо дає змогу досягти таких цілей:

- простежити еволюцію власної професійної педагогічної діяльності;
- систематизувати створені ним навчальні матеріали та інші доробки;
- створити можливість гідного представлення колегам власного досвіду;
- сприяти розширенню методичного діапазону навчального закладу;

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

- підготуватися до участі в конкурсах педагогічної майстерності;
- підвищити рівень професійної конкурентоспроможності;
- підготуватися до атестації.

Портфоліо доповнює традиційні форми оцінювання професійного розвитку педагогічного працівника. Працюючи над створенням портфоліо, викладач стає активним учасником оцінювання, а сам процес оцінювання спрямовується на відстеження позитивних результатів діяльності.

Концепція технології «портфоліо» ґрунтується на трьох наукових підходах (за Л. Васильченко):

- компетентнісному, що передбачає оцінювання діяльності педагога за результатами реалізації основних професійних функцій та компетенцій;
- діяльнісному, який визначає оцінку результатів і професійної компетентності педагогів за виконання основних видів діяльності: навчальної, виховної, оціночної, здоров'язберігаючої, методичної, інноваційної, комунікативної;
- системному, що забезпечує оцінку рівня професійних досягнень педагога за сукупністю експертних процедур: структурний аналіз, який сприяє виявленню системоутворювальних зв'язків, визначенню внутрішньої організації портфоліо; функціональний аналіз, який дає змогу розкрити функції портфоліо в цілому та окремих його компонентів.

Найпоширенішими видами портфоліо для педагогічних працівників є: портфоліо досягнень, портфоліо презентаційне, портфоліо тематичне, комплексне портфоліо. Коротко зупинимося на кожному з них.

*Портфоліо досягнень* містить документи, що підтверджують успіхи педагогічної діяльності викладача та показує динаміку його професійного розвитку. Для постійного професійного вдосконалення та досягнення вищих рівнів викладачу необхідно проходити курси підвищення кваліфікації, брати участь у професійних конкурсах, вебінарах, семінарах, конференціях тощо. Портфоліо досягнень включає в себе сертифікати, нагороди, грамоти, подяки, відгуки адміністрації, здобувачів освіти, батьків, колег, що є підтвердженням його професійного розвитку та результатів його викладацької діяльності.

*Портфоліо презентаційне.* Даний вид портфоліо необхідний викладачу для представлення себе як особистості та фахівця. Зазвичай презентаційне портфоліо використовують при працевлаштуванні на нове місце роботи. Презентаційне портфоліо включає всі компоненти, які можуть показати рівень професійної компетентності і досвід роботи педагога. До складу портфоліо входять документи, що підтверджують кваліфікацію, педагогічне звання, вчений ступінь викладача, документи, що відображають спектр наукової діяльності педагога (виступи на семінарах та конференціях, публікації, навчальні посібники).

*Тематичне портфоліо* показує результати позанавчальної діяльності викладача, демонструє творчу складову його педагогічної діяльності. У цьому виді портфоліо педагог може розмістити матеріали, що підтверджують виконану роботу. Сюди можуть включатися сценарії позанавчальних заходів для різних груп, сценарії відкритих занять (це буде свідчити про внесок викладача у поширення передового педагогічного досвіду), фото- та відеоматеріали, що ілюструють зміст портфоліо.

*Комплексне портфоліо* – вид портфоліо, що об'єднує в собі вищезазначені види портфоліо. Комплексне портфоліо дає змогу найбільш повно представити професійну діяльність педагогічного працівника.

Традиційно структура портфоліо викладача складається із трьох розділів: «портфоліо документів», «портфоліо робіт», «портфоліо відгуків».

*Портфоліо документів* – це портфель сертифікованих (задокументованих) освітніх досягнень. Тут можуть бути: диплом, різноманітні посвідчення, сертифікати, документи про участь в конкурсах, грамоти тощо. Це дає можливість як кількісної так і якісної оцінки діяльності викладача. Портфоліо документів дає уявлення про результати, але не описує процес індивідуального професійного розвитку педагогічного працівника.

*Портфоліо робіт* – зібрання різних творчих, проектних, дослідницьких робіт, плани, друковані матеріали, власні методичні розробки, виступи, доповіді тощо. Дане портфоліо дає якісну оцінку діяльності та особистості викладача за заданими параметрами: повнота, різноманітність, динаміка творчої активності, спрямування професійних інтересів тощо.

*Портфоліо відгуків* – включає самооцінювання власних робіт, оцінки адміністрації, колег, студентів, батьків, резюме, рецензії тощо.

На сьогодні застосування цифрових технологій розширило перелік форм портфоліо, до яких додалися такі: електронне портфоліо, веб-портфоліо, паспорт компетентностей і кваліфікації, європейське мовне портфоліо (єдиний європейський зразок, прийнятий Радою Європи) тощо.

Залежно від носія інформації Портфоліо поділяють на «паперові» й електронні.

Під електронним портфоліо («е-портфоліо») розуміємо систему управління інформацією, в якій використовуються електронні носії та сервіси для розміщення комплексу матеріалів, що демонструють надбання педагогом знань і умінь моделювати та реалізувати процес особистого професійного розвитку. До переваг електронного портфоліо треба віднести: сучасність (цифровізація освіти); оперативність (можливість вносити зміни); функціональність (можливість надавати дані експертам, колегам, керівництву тощо); ефективність (швидкість і зручність доступу

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

до інформації); ергономічність (узгодженість з вимогами часу); доступність (відкритість і прозорість для учасників) (Бойко, 2017). Якщо паперовий еквівалент портфоліо являє собою папку з документами, то е-портфоліо демонструється у вигляді файлів на flash-накопичувачах, CD, HDD та інших носіях інформації. Також зустрічається поняття вебпортфоліо і визначається, як вебсторінка чи вебсайт педагога, який використовується ним для зберігання результатів проектно-дослідницької діяльності, особистих педагогічних розробок, особистих досягнень. Веб-портфоліо – це системи електронного портфоліо, що є інтерактивними та налаштованими через вебсайт.

Програмні засоби, рекомендовані при формуванні е-портфоліо (за М. Мазинчуком):

- програма PowerPoint – створення презентацій для лекцій і практичних занять;
- програма Word – розроблення опорних конспектів, карток-завдань та інших матеріалів, що включають тексти та ілюстрації;
- програма Excel – розроблення тестів і систем рейтингової оцінки знань;
- інструментальні системи створення сайтів (наприклад, FrontPage, Dream Weaver) – розроблення матеріалів, що мають гіпертекстову структуру;
- додатки та платформи для створення тестів (Moodle);
- графічні пакети (наприклад, Photoshop, CorelDraw тощо) – підготовка ілюстративних матеріалів: схем, рисунків.

Відзначимо, що найчастіше використовуються Word, Excel, Photoshop, CorelDraw, а замість інструментальних засобів створення сайтів використовується програма Sunray Book Office (програма для написання електронних підручників).

Дослідження фахівців-педагогів у сфері створення портфоліо, дозволяє виділити правила, на які слід опиратися при формуванні портфоліо (Кендюхова, 2016; Скальська, Нижник, Дутчак, & Клімковська, 2009):

- якомога точніше сформулювати портфоліо, самокритично оцінивши власні можливості та здібності;
- визначити вигляд і структуру портфоліо, види рефлексії і критерії оцінювання;
- зібрати наявні документи і матеріали, розташувати їх в певному порядку; скласти перелік;
- усі документи повинні бути датовані, у них повинні бути вказані посади і звання рецензентів, авторів, які пишуть рекомендації за результатами портфоліо (наприклад, до атестації);

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

– важливо періодично поповнювати портфоліо відповідними документами і відстежувати результати роботи відповідно до поставлених цілей;

– вказати джерела, що використані для роботи, описати засоби і методи роботи.

Також варто відзначити принципи оформлення портфоліо, які сприятимуть дотримання загально-педагогічних норм та норм академічної доброчесності:

– *достовірність* – матеріали, подані педагогом, повинні бути правдивими, такими, що легко перевірити;

– *об'єктивність* – у відгуках та рецензіях має відобразитися різностороння точка зору;

– *конкретність і науковість* – розкриття компонентів педагогічної діяльності (методів, прийомів, способів та ін.) на основі прикладів педагогічної діяльності, відповідність описуваних компонентів їх визначенням в теорії педагогіки;

– *наочність результатів роботи* – вся представлена інформація повинна підтверджуватися прикладами або документально;

– *цілісність, системність, тематична завершеність представлених матеріалів* – послідовний опис компонентів в чіткому взаємозв'язку їх значимості;

– *структуризація матеріалів, логічність і лаконічність всіх письмових пояснень*;

– *спрямованість автора на самовдосконалення*.

У вітчизняній педагогічній практиці не існує загальноприйнятої структури портфоліо педагогічних працівників. Учені-педагоги, методисти закладів фахової передвищої освіти в своїх роботах виділяють різні структурні компоненти портфоліо. На підставі аналізу існуючих поглядів на структуру портфоліо та зразків портфоліо пропонуємо таку *структуру портфоліо*:

Коментар до портфоліо.

1. Загальні відомості про педагогічного працівника.
2. Навчальна та навчально-методична робота.
3. Результати педагогічної діяльності.
4. Науково-інноваційна діяльність.
5. Позанавчальна діяльність з навчальної дисципліни.
6. Виховна робота.
7. Навчально-матеріальна база.
8. Відгуки.

Розглянемо детальніше, що можна розмістити в кожному із розділів портфоліо. Коментар до портфоліо має бути вдумливим, таким, що відображає власні думки педагога відносно його діяльності, дає повну



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

картину його творчого зростання. Він може бути представлений у вигляді окремого листа, виступу, короткого параграфа з вираженням своїх думок, пояснювальної записки.

### 1. Загальні відомості про педагогічного працівника

Цей розділ повинен представити педагога та розкрити процес його професійного саморозвитку. У розділі вказують:

– *прізвище, ім'я, по батькові педагога*. Поруч можна помістити фото педагога, за бажанням – сформулювати девіз або педагогічне кредо.

– *посаду* (предмет, який викладається).

– *категорію, статус викладача*. Указується статус педагога у професійній галузі (наприклад, викладач-методист, старший викладач, експерт, здобувач наукового ступеня, керівник творчої групи, переможець або лауреат конкурсів, Відмінник освіти тощо). Бажано вказати рік освоєння кожного ступеня в професійному зростанні.

– *назву навчального закладу*.

– *інформацію про освіту* (який заклад і коли закінчив педагог, яку спеціальність і кваліфікацію має відповідно до диплома). Якщо викладач має декілька дипломів – вказують усі (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

### Інформація про освіту

№	Назва навчального закладу	Рік закінчення	Спеціальність	Кваліфікація

– *загальний трудовий і педагогічний стаж роботи*. Перераховуються навчальні заклади, у яких працював педагог. Цей пункт особливий тим, що дає уявлення про педагогічний досвід педагога.

– *інформацію про підвищення кваліфікації*. У цьому пункті вказуються кількість і час проходження курсів підвищення кваліфікації, семінари та тренінги, які відвідував викладач у міжкурсний період. Якщо він був організатором курсів або семінарів, - це варто вказати. Вказують також і відвідування курсів, які не пов'язані з професією педагога, а стосуються суміжних галузей (табл. 1.3).

– *нагороди, грамоти, подяки*. Цей пункт містить матеріали, що відображають досягнення викладача та дають уявлення про процес професійного саморозвитку педагога. Варто розміщувати нагороди, грамоти та листи подяки у порядку значимості. Останні рядки розділу зазвичай отримують менше уваги, тому рекомендуємо найбільш вагоме розмістити спочатку (табл. 1.4).

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Таблиця 1.3*

**Інформація про підвищення кваліфікації**

№ з/п	Суб'єкт підвищення кваліфікації (найменування, де відбувалося ПК)	Тема	Термін проходження	№ довідки, посвідчення, сертифіката

*Таблиця 1.4*

**Інформація про офіційні нагороди, відзнаки  
(звання, нагрудні знаки, медалі, ордени, грамоти, подяки, тощо)**

№ з/п	№ документа	Назва нагороди	Ким видано	Дата отримання

**2. Навчальна та навчально-методична робота**

До цього розділу відносяться методичні матеріали, які свідчать про професіоналізм педагога. Цей розділ містить:

- перелік навчально-методичних матеріалів до навчальних занять (табл. 1.5);
- проведені відкриті навчальні заняття та заходи (табл.1.6);
- узагальнення та поширення власного педагогічного досвіду (табл. 1.7);
- участь у професійних і творчих педагогічних конкурсах (табл. 1.8);
- упровадження інноваційних технологій, інтерактивних методів навчання (табл. 1.9);
- використання інформаційно-комунікативних технологій;
- робота в методичних об'єднаннях, радах, комісіях, проблемних творчих групах, співробітництво з методичним центром, Інститутом післядипломної педагогічної освіти та іншими установами;
- участь у тижнях циклової комісії, методичних і предметних тижнях;
- розробка авторських програм тощо.

*Таблиця 1.5*

**Інформація про розробку навчально-методичних матеріалів до  
навчальних занять**

№ з/п	Назва	Дата розробки	Результат (де застосовується)

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Таблиця 1.6

### Інформація про відкриті навчальні заняття та заходи

№ /п №	Дата проведення	Спеціальніст, група	Вид заняття/ заходу	Тема	Дидактична мета

Таблиця 1.7

### Інформація про узагальнення та поширення власного педагогічного досвіду

№ з/п	Тема досвіду	Термін вивчення та узагальнення	Місце, де поширювався педагогічний досвід	Форми поширення

Таблиця 1.8

### Інформація про участь у професійних і творчих педагогічних конкурсах

№ з/п	Назва конкурсу	Дата проведення	Форма участі	Результат

Таблиця 1.9

### Інформація про впровадження інноваційних технологій, інтерактивних методів навчання

№ з/п	Назва технології, методу	Де упроваджується	Термін упровадження	Форма упровадження	Результат

### 3. Результати педагогічної діяльності

Матеріали даного розділу повинні давати уявлення про динаміку результатів педагогічної діяльності педагога за певний період. У цей розділ додають:

– матеріали про результати засвоєння студентами навчальних програм і сформованості у них ключових компетентностей з дисципліни, що викладається;

– порівняльний аналіз діяльності педагогічного працівника на підставі результатів поточного та підсумкового контролю: контрольних зрізів знань, ККР, заліків, екзаменів, рубіжної атестації (табл. 1.10);

– загальний та якісний показник успішності студентів тощо.

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Таблиця 1.10*

**Результати педагогічної діяльності**

№ з/п	Навчальний рік	Вид контролю	Показник успішності студентів	
			абсолютний	якісний

**4. Науково-інноваційна діяльність**

Цей розділ містить перелік виконаних науково-дослідних, пошукових, творчих робіт педагогічного працівника, а саме:

- інформацію про наявність видань та публікацій (табл. 1.11);
- рукописи кандидатської або докторської дисертацій;
- опис авторських методик тощо.

*Таблиця 1.11*

**Інформація про наявність видань та публікацій**

№ з/п	Вид видання/публікації	Назва видання/статті/тез	Видавництво	Кількість сторінок	Співавтори

- інформацію про участь (організацію) у наукових конференціях, круглих столах, вебінарах, педагогічних читаннях (табл. 1.12);
- інформацію про результати індивідуальної методичної (педагогічної) проблеми;

*Таблиця 1.12*

**Інформація про участь у конференціях, семінарах, круглих столах**

№ з/п	Назва конференції, семінару тощо	Дата проведення/участі	Місце проведення	Рівень	Тема виступу

**5. Позанавчальна діяльність з навчальної дисципліни**

Розділ має містити наступні документи та інформацію:

- опис позанавчальної роботи з дисципліни;
- інформація про роботу предметних та наукових гуртків, факультативів, елективних курсів тощо;
- перелік проведених навчальних екскурсій, виставок та інших заходів з фото і відео матеріалами;
- перелік творчих робіт, рефератів, навчально-дослідних робіт, творчо-пошукових робіт, проектів, виконаних студентами з навчальної дисципліни;
- інформація про переможців олімпіад, конкурсів, змагань, інтелектуальних марафонів серед студентів тощо (табл. 1.13).

# 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Таблиця 1.13

## Інформація про підготовку студентів/команд-переможців (призерів) спортивних змагань, предметних олімпіад, студентських конференцій, конкурсів фахової майстерності

№ з/п	Навчальний рік	Назва заходу	Форма участі	П.І.Б. студента	Результат

### 6. Виховна діяльність

Розділ містить інформацію про роботу керівника навчальної групи тамістить матеріали, що ілюструють роботу зі студентами (групову та індивідуальну):

- опис виховних технологій, які використовує викладач під час роботи з студентами;
- відео та фото матеріали про проведені відкриті виховні години, екскурсії, культпоходи тощо;
- результати анкетування студентів, батьків та рекомендації для них тощо.

### 7. Навчально-матеріальна база

В цьому розділі дається опис виконаної роботи викладача як завідувача навчального кабінету/аудиторії/лабораторії з його (її). Зокрема в розділі може міститися інформація з паспорту навчального кабінету/аудиторії/лабораторії:

- перелік словників та іншої довідкової літератури з дисципліни;
- перелік наочних посібників (макети, таблиці, схеми, ілюстрації, портрети тощо);
- перелік дидактичного матеріалу (прикладів виконання завдань, написання творів тощо);
- аудіо та відео посібники;
- презентації інформаційних проектів студентів, які можна використовувати як довідкову літературу;
- інші документи за бажанням викладача.

### 8. Відгуки

У цьому розділі містяться відгуки про педагогічну діяльність викладача:

- характеристика педагогічного працівника, наданої головою циклової комісії, адміністрацією коледжу;
- відгуки міського методичного об'єднання та інших освітніх установ;
- відгуки колег, студентів та їх батьків;
- аналізи відкритих навчальних занять та виховних заходів;
- статті в ЗМІ різного рівня про діяльність педагога або про проведений під його керівництвом захід тощо.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Обсяг опису в портфоліо не має бути великим, тому деякі матеріали краще розміщувати у додатках. Наприклад, у них можна розмістити:

- автобіографію;
- найцікавіші матеріали виступів та доповідей на методичних чи наукових заходах;
- найвагоміші публікації, цікаві розробки занять та позанавчальних заходів;
- копії документів, що засвідчують підвищення кваліфікації;
- копії дипломів, грамот, сертифікатів викладача та його студентів.

Отже, портфоліо забезпечує накопичення інформації, необхідної для: підвищення або підтвердження кваліфікаційної категорії (педагогічного звання) педагогічного працівника; об'єктивного рейтингового оцінювання професійно-педагогічної діяльності; відзначення, представлення до заохочення за підсумками навчального року чи періоду роботи.

Альтернативним змістом портфоліо педагога можна вважати *творче досьє*, що вміщує різноманітні творчі, проєктні, дослідницькі роботи автора, опис його авторських методик, доробок, програм; основні напрями творчої активності (участь у наукових конференціях, конкурсах, педагогічних читаннях, проходження курсів підвищення кваліфікації тощо).

Формою представлення досвіду, що відображає цілісну систему роботи педагога, вирішенням ним педагогічних та психологічних проблем є *творчий звіт*. Головна мета творчого звіту – продемонструвати власні результати методичної діяльності з обраної проблеми або теми, професійну компетентність та провести самоаналіз педагогічної діяльності. Творчий звіт педагогічного працівника – це форма методичної роботи спрямованої на пошук, підтримку і пропаганду прогресивного педагогічного досвіду педагога, а також діяльності всього педагогічного колективу з питань нових технологій, організації освітньої та методичної роботи в закладах освіти.

Творчий звіт дозволяє педагогові комплексно подати результати власної діяльності, умови досягнення результатів та спроектований за цими результатами перспективний план майбутньої діяльності на наступний період. Зміст творчого звіту має точно передавати специфіку досвіду педагога, але не бути зібранням всього матеріалу, що використовується у професійному досвіді.

Основою творчого звіту може бути: оригінальна методична розробка (заняття, розділу, курсу) з демонстраціями, обґрунтуваннями та поясненнями; аналіз різних форм та методів навчання, що застосовуються у педагогічній діяльності; аналіз своєї діяльності з самоосвіти; аналіз своєї діяльності у роботі (чи керівництві) творчої групи, семінару, методичного об'єднання. Творчий звіт включає такі розділи:

## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

1. Інформаційну довідку, що містить відомості про те, за якими програмами та підручниками працює педагог, з якими групами.

2. Обґрунтування значущості методичної теми з точки зору сучасної освіти та актуальності її розробки для власної педагогічної діяльності.

3. Теоретичне висвітлення теми (проблеми) з позицій сучасної педагогіки, психології та методики викладання дисципліни.

4. Опис досвіду роботи за темою.

5. Блок розробок занять, що дозволяє скласти уявлення про систему роботи в контексті названої методичної теми (не менше 5).

6. Діагностичний матеріал, що відображає результативність роботи.

7. Основні висновки та перспективи подальшої педагогічної діяльності.

8. Додатки: дидактичний матеріал, творчі роботи здобувачів освіти, матеріали позааудиторної діяльності та ін.

Відмітимо, що виділяють такі форми представлення результатів самовдосконалення: традиційні, інноваційні, науково-методичні.

Традиційні форми: доповідь; виступ на семінарі; виступ на засіданні педагогічної ради; виступ на засіданні методичного об'єднання; дидактичний матеріал; комплект дидактичного матеріалу з предмету; збірники практичних, контрольних робіт; розробка комплекту роздаткового матеріалу з предмета; розробка тематичних класних годин, батьківських зборів чи позакласних заходів; розробка пакету олімпіадного матеріалу для підготовки учнів; база даних питань і задач з предмета тощо.

Інноваційні форми: проєкт; розробка електронних занять, посібників тощо; розробка пакету тестового матеріалу в електронних оболонках; створення особистої методичної чи предметної web-сторінки; створення електронної бібліотеки творів художньої літератури згідно програм тощо.

Науково-методичні форми: методичний посібник; навчальний посібник; стаття у фаховому виданні; науково-методична розробка; методичний чи діагностичний кейс; створення термінологічного словника; творчий звіт тощо.

Творчий звіт викладача здійснюється в такій послідовності:

1. Підготовка викладача до творчого звіту (підготовчий етап):

– збір і опрацювання інформації;

– підготовка короткої доповіді для творчого звіту з досвіду роботи педагога;

– підготовка і організація постійно діючої виставки творчого досягнення викладача в методичному кабінеті закладу освіти;

– висвітлення передового педагогічного досвіду викладача протягом навчального року в педагогічній пресі, у виступах по телебаченню, радіо тощо;

– оформлення матеріалів творчого досягнення педагога;

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

– визначення дати та місця проведення творчого звіту.

2. Проведення творчого звіту:

– урочисте відкриття творчого звіту викладача.

– короткий виступ-характеристика керівника закладу освіти (методичного об'єднання).

– звіт викладача про власний досвід та творчі досягнення, напрацювання.

– осмислення й обговорення творчого доробку викладача.

– огляд виставки творчого доробку викладача.

3. Підведення підсумків, вироблення рекомендацій щодо поширення та впровадження передового педагогічного досвіду.

Отже, для використання та висвітлення творчого звіту викладача його узагальнений матеріал має включати такі питання: загальна тема творчого звіту викладача та його суть; зміст творчого звіту; рекомендації щодо поширення та впровадження досвіду роботи педагога.

Таким чином, *творчий звіт викладача* показує його рівень педагогічної майстерності, виявляє проблеми, над якими ще належить працювати. Можливе проведення повного творчого звіту викладача (за основними напрямками його діяльності) або тематичного, який передбачає поглиблений розгляд якого-небудь аспекту діяльності педагога.

Одним із найбільш дієвих способів отримати інформацію про фахівця вважається кейс-метод. Кейс-метод – це метод, спрямований на оцінку професійних компетенцій, умінь та навичок інтелектуальної діяльності, здібності до навчання, уміння переробляти різну інформацію у найкоротші терміни. Кейс-вимірювачі засновані на використанні проблемних завдань, у яких учасникам оціночної процедури пропонується проаналізувати реальну професійно-орієнтовану ситуацію, що містить у собі необхідну, але неповну інформацію на вирішення заданої проблеми.

Потреба застосування кейс-вимірювачів зумовлена тим, що оцінювання компетентностей не має зводитися до відповіді на запитання тестового характеру, оскільки компетентність – це здатність застосовувати знання, вміння, навички та особисті якості для успішної діяльності у різних проблемних професійних ситуаціях.

Перевагою кейс-вимірювачів є те, що їх використання дає можливість отримати досить повне уявлення про професійні якості педагога, про сформованість у нього компетенцій.

Технологія використання кейс-методу полягає у розробленні моделі конкретної ситуації, що сталася у реальній професійній діяльності. У процесі вирішення кейса можна оцінити додатково свідомість професійних позицій. Кейс-метод дозволяє оцінити дії в рамках компетентностей. Кейс складається з кількох частин: основної частини, де викладається проблемна ситуація; додаткової, до якої може бути включена додаткова



## 1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

інформація – контекст ситуації; частини вирішення завдань, у якій даються запитання та завдання на вирішення ситуації, їх може бути декілька, вони можуть бути відкритого типу та закритого (де пропонується вибір варіанту). У кейсі спочатку закладено типи відповідей, які віднесено до того чи іншого рівня оволодіння компетенцією. В основі кейса лежить одна чи кілька професійних компетенцій педагога.

Кейс може надаватися як в електронному вигляді, так і на бланку. Час розв'язання кейса не повинен перевищувати 20-30 хвилин. У рамках процедури оцінювання один кейс містить завдання на вимірювання 3-5 компетентностей. Для охоплення більшої кількості компетентностей у процедурі оцінювання викладачеві пропонується впоратися із трьома кейсами за процедуру.

Рішення кейса мають оцінювати кваліфіковані у педагогічній галузі фахівці. Бажано, щоб їх було щонайменше три. Розробникам кейса спільно з експертами необхідно сформулювати критерії оцінювання якості рішення кейсу, визначивши, які відомості в ньому обов'язково повинні бути присутніми, які фактори мають бути враховані, які рішення вважати типовими, які відповіді яким рівням відповідають.

Процедура експертної оцінки включає кілька етапів:

- визначення критеріїв оцінки кейса та їх значущості;
- вибір експертів;
- отримання незалежних оцінок від кожного експерта;
- обчислення середнього показника.

Під час оцінювання рішення кейсу за кожним критерієм виставляється окремий бал. Це дозволяє зіставити переваги та недоліки найуспішніших кандидатів.

Отже, об'єктивний аналіз власної педагогічної діяльності дає можливість викладачу виявити сильні сторони та причини існування слабких, визначити потреби і можливості подальшого професійного розвитку. Педагогічний аналіз технологій портфоліо, творчих звітів та досьє включає такі функції контролю освітньої діяльності педагогічного працівника: самоосвітня (розкриває спектр аналізу педагогічних компетентностей, забезпечує безперервність процесу зростання); діагностична (демонструє динаміку професійної майстерності учасників освітнього процесу за певний проміжок часу); цілепокладальна (мотивує до якісної ефективної роботи). Формуючи портфоліо чи творчий звіт, викладач не тільки аналізує результати власної професійної діяльності, а й робить висновки, стосовно статистично представлених даних, над чим потрібно більше попрацювати, що варто зробити для отримання кращих результатів.

## 2. МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

### 2.1. Програма самовдосконалення та її реалізація (Тітова О.А., Остапенко А.В.)

Щоб досягти успіху в аудиторії сучасного фахового коледжу, педагоги у власному професійному розвитку мають керуватися ідеєю про навчання протягом усього життя, адже бути в курсі останніх освітніх тенденцій і передового виробничого досвіду є вкрай важливим для забезпечення високої якості освіти.

Прагнення викладача постійно самовдосконалюватися має підтримуватися плануванням власного професійного розвитку та складанням відповідної програми – дорожньої карти професійного зростання. У програмі викладачі мають закладати конкретні цілі, визначаючи ресурси та інструменти для відстеження прогресу, що допомагає досягти персоналізованої мети на окремому етапі професійного розвитку.

Таку програму варто складати і тим, хто тільки почав викладацьку діяльність, і досвідченим викладачам, щоб забезпечити власне навчання протягом усього життя з орієнтацією «на випередження». Однак розроблення індивідуальної програми професійного розвитку викладача має здійснюватися за певних правил з урахуванням власних пріоритетів та загальних цілей закладу освіти. Існують різні підходи до складання програми професійного самовдосконалення. Розглянемо структуру програми, що містить 4 кроки, які націлено на покращення якості викладання та, зрештою, має сприяти успішності студентів (за М. Швейкгарт).

#### **Крок 1: Оцініть поточні навички та напрями розвитку.**

Розроблення програми професійного розвитку викладача має починатися з аналізу сильних і слабких сторін. На цьому етапі рекомендується застосовувати різні методики та інструменти для самооцінювання, звертатися до колег за відгуками або пройти формальне оцінювання, що уможливить розроблення більш адаптованої та ефективної програми професійного розвитку.

Наведемо для прикладу шість запитань, які допоможуть викладачам провести *самооцінювання* та визначити напрями професійного розвитку:

1. Чого я хочу досягти в цьому навчальному році?
2. Які мої сильні сторони? Слабкі сторони?
3. Чого мають досягти мої учні / студенти?
4. Про що я хочу дізнатися більше?
5. Які потреби моїх учнів / студентів?

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

6. Як я маю узгодити власний професійний розвиток з ініціативами регіону, де знаходиться фаховий коледж (напрямок якого, ймовірно, пов'язані з пріоритетними галузями регіону)?

Не менш інформативними є відгуки колег, які робляться на основі навчальних матеріалів та застосовуваних технологій навчання або спостереження за роботою викладача безпосередньо в аудиторії. Об'єктивні відгуки здатні допомогти викладачеві отримати інформацію про особливості, рівень та недоліки викладання.

Поширеним методом є також *формальне оцінювання*, яке проводить адміністрація коледжу або наставник, які можуть надати цінний відгук про ефективність викладача, а також допомогти визначити напрями подальшого вдосконалення на основі встановлених стандартів і рекомендацій, з урахуванням стратегічних напрямів розвитку закладу освіти.

Рефлексія за допомогою цих методів може допомогти викладачам звузити фокус своєї програми професійного розвитку при встановленні цілей.

**Крок 2:** *Установіть SMART-цілі* (див. [підрозділ 1.4](#)) *власного професійного розвитку.*

Після оцінювання викладачем наявних знань і навичок, а також визначення напрямів розвитку, наступним кроком є встановлення цілей, що відповідають таким вимогам:

- Конкретність – *чого саме Ви хочете досягти?*
- Вимірність – *як Ви дізнаєтесь, що цілі досягнуто?*
- Досяжність – *чи ціль реальна, та в межах Ваших можливостей?*
- Актуальність – *чому ця ціль (досягнення) важлива для Вас та Ваших учнів / студентів?*
- Обмеженість за часом – *коли Ви хочете досягти ці цілі?*

Кожна ціль має бути чіткою, піддаватися кількісному виміру, реалістичною, узгоджуватися із загальними цілями та баченням (візією) закладу фахової передвищої освіти та мати конкретний термін виконання. Замість того, щоб ставити перед собою мету «покращити мої навички викладання», викладач може поставити SMART-ціль: «У поточному семестрі спланувати та провести міні-заняття для студентів з ознайомлення з провідними практиками ефективного пошуку професійної інформації в мережі Інтернет та її критичного аналізу». У цьому прикладі ціль є конкретною (чітко сформульованою), вимірною (за кількістю включених до планів занять відповідних діяльностей), обмеженою за часом, досяжною, оскільки вона сфокусована на ознайомленні (а не на 100% засвоєнні), і актуальною, оскільки пов'язана з провідними практиками.

Установлення таких SMART-цілей дає змогу викладачеві закласти чіткий курс до програми саморозвитку та узгоджувати кожен компонент

програми із загальними цілями професійного зростання, які визначено на рівні закладу освіти.

**Крок 3:** *Створіть план реалізації визначених цілей.*

Після того, як викладач сформулював цілі, необхідно розробити дорожню карту, щоб окреслити дієві кроки, які допоможуть у досягненні мети. Комплексний план може включати:

- Навчання у процесі педагогічної діяльності (підготовка і проведення проблемних занять, виховних заходів, підготовка студентів до участі у конференціях, творчих або наукових конкурсах, олімпіадах, керування навчальним студентським проєктом тощо, – будь-яка діяльність, що дозволяє викладачеві отримати новий професійний досвід.

- Опанування успішних практик, заснованих на дослідженнях, які викладачі вивчають, адаптують та впроваджують в освітній процес. Викладач може почати з пошуку найкращих практик, що безпосередньо пов'язані з встановленими цілями. Це може бути вивчення стратегій планування навчання, залучення студентів, поступове посилення самостійності навчально-пізнавальної діяльності студентів, дослідження різних стилів навчання або диференціації тощо.

- Підбір ресурсів – викладачі мають визначити інструменти, необхідні для досягнення мети. Це можуть бути: різноманітні джерела, досвід старших колег, книги, онлайн-ресурси тощо.

- Співпраця є важливою частиною ефективного професійного розвитку викладачів. Співпрацюючи з іншими освітянами, викладачі можуть спиратися на їхній попередній досвід, отримати поради та допомогу у розв'язанні проблем власної викладацької практики, а також орієнтири для подальшого професійного розвитку.

- Рефлексія – аналіз процесу та результатів мають налаштовувати та скеровувати роздуми, допомагаючи визначити майбутні потреби професійного розвитку. Оцінюючи як якісні, так і кількісні навчальні результати студентів, викладачі можуть визначити закономірності, тенденції та відхилення після застосування тих методів та інструментів, які вони опанували під час навчання на семінарах, читання науково-методичної літератури, співпраці з колегами тощо.

Рекомендація: плануйте, використовуючи шаблон. Шаблон програми професійного розвитку викладача допомагає впорядкувати кожен крок і створити візуальну дорожню карту, до якої можна звертатися протягом року. Щоб зробити план більш продуктивним, слід також включити часову шкалу з датами та контрольними показниками. Це допомагає викладачам не відставати в досягненні цілей професійного розвитку та забезпечує прогрес.

При застосуванні заздалегідь створеного шаблону для планування професійного розвитку необхідно його оцінити і переконайтеся, що він

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

охоплює основні кроки для створення оптимальної індивідуальної та цілеспрямованої програми професійного самовдосконалення.

Коли дорожню карту створено, то важливо втілити її в життя. Це передбачає завчасне планування часу для заходів професійного розвитку, таких як семінари та конференції, особисті або онлайн-курси, вебінари та вивчення літератури. Важливо діяти на випередження і брати на себе відповідальність за результати власного професійного розвитку. Необхідно дотримуватися зобов'язань, але в той же час бути гнучкими та коригувати плани залежно від прогресу, умов чи потреб, що змінюються.

**Крок 4:** *Оцінюйте успішність виконання програми професійного самовдосконалення.*

Щоб визначити ефективність програми професійного розвитку, необхідно оцінювати прогрес і результати. Це можна зробити, встановивши певні орієнтири, відстежуючи прогрес і оцінюючи вплив діяльностей з професійного розвитку на ефективність викладання та навчання студентів. Вимірюючи успішність виконання програми професійного розвитку, педагоги можуть визначити сфери вдосконалення та відповідно скоригувати програму.

Важливим також є необхідність підтримувати вмотивованість та відповідальність. Для цього слід дотримуватись таких рекомендацій, щоб не відставати від програми:

1. Будьте реалістами: переконайтеся, що Ваші цілі досяжні та узгоджені із загальними цілями закладу освіти.

2. Будьте організованими: стежте за діяльністю з професійного розвитку та кінцевими термінами за допомогою планувальника або календаря.

3. Знайдіть систему підтримки: працюйте з колегами або наставником, які допоможуть підтримувати мотивацію та посилити відповідальність за результати.

4. Святкуйте успіхи: виділіть час, щоб визнати досягнення та відзначити прогрес.

Постійний професійний розвиток має важливе значення для викладачів, які хочуть залишатися в курсі подій, удосконалювати власні навички викладання та надавати студентам найкращий досвід навчання. Крім того, в багатьох закладах фахової передвищої освіти вимагається мінімум 30 годин (1 кредит) підвищення кваліфікації викладача на рік для підтримки професійної активності педагогічних працівників.

Розглянемо окремі орієнтири для розроблення програми професійного самовдосконалення викладача фахового коледжу в різних аспектах: професійних знань (Табл. 2.1).

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Таблиця 2.1*

**Орієнтири для розроблення програми професійного  
самовдосконалення викладача фахового коледжу в аспекті  
професійних знань  
(за Л. Шовкун)**

<b>Основні складові</b>	<b>Домінантні уміння, здатності, якості</b>	<b>Шляхи і засоби самовдосконалення</b>
Соціальні	Уміння виявляти політичну, правову, екологічну культуру, проявляти релігійну віротерпимість, національну самосвідомість, ухвалювати соціально значущі рішення та формувати ці здатності у студентів	Осміслене вивчення актуальних проблем в галузі соціально-гуманітарних наук. Вивчення нових напрямів у розвитку технологій, обладнання та організації виробництва. Участь у роботі науково-методологічних семінарів, нарад, конференцій. Сучасні джерела інформації
Психолого-педагогічні	Загальнопедагогічні знання та вміння, володіння технологією навчання певних дисциплін, знаннями психології викладання і учіння, уміння виконувати виховну і методичну роботу	Оволодіння знаннями психолого-педагогічної теорії, методики навчання та виховання. Навчання на курсах, семінарах підвищення педагогічної майстерності. Вивчення передового педагогічного досвіду. Психолого-педагогічна література, методичні посібники, матеріали конференцій з проблем освіти
Фахові	Знання теорії дисципліни, яку викладаєте, суміжних дисциплін, мати практичні вміння застосовувати результати науково-дослідної роботи (зокрема, власної) в практичній діяльності	Навчання на курсах, семінарах підвищення кваліфікації. Оволодіння сучасними фаховими знаннями (дисертації, монографії, статті, підручники, фахові журнали). Виконання наукових досліджень в конкретній науковій галузі. Участь в науково-практичних семінарах, конференціях

При розробленні програми професійного самовдосконалення викладача фахового коледжу з педагогічної техніки рекомендуємо орієнтуватися на позиції, подані у табл. 2.2.

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

*Таблиця 2.2*

#### Орієнтири для розроблення програми професійного самовдосконалення викладача фахового коледжу в аспекті педагогічної техніки (за Л. Шовкун)

Основні складові	Домінантні уміння, здатності, якості	Шляхи і засоби самовдосконалення
Культура і техніка мовлення	Правильна літературна вимова; правильний правопис; правильні лексичні і граматичні норми; усталене наголошення слів	Оволодіння методикою розвитку якості мови (дикція, інтонація, фразовий і логічний наголос, паузи, темп, ритм, мелодійність). Відвідування та аналіз занять колег. Аналіз диктофонних записів власних лекцій. Вправи за методикою розвитку акторської майстерності. Театральна педагогіка, риторика. Художня література
Невербальне спілкування (міміка, пантоміміка, зовнішній вигляд)	Уміння користуватися невербальними засобами спілкування (зовнішній вигляд, постава, посмішка, вираз обличчя, жест, дистанція та розташування співбесідників, стиль та доцільність одягу)	Аналіз відеозапису власного заняття. Відвідування та аналіз відкритих занять колег. Вивчення думок студентів, колег. Педагогічні ігри з моделюванням спілкування. Участь у тренінгах. Ознайомлення з позитивним досвідом колег. Література з лекторської майстерності.
Керування психофізичним станом	Фізична саморегуляція (усвідомлення відчуттів власного тіла, рухів, темпоритму дихання, напруження м'язів); психічна саморегуляція (керування емоціями, почуттями, увагою, уявою)	Оволодіння уміннями розслаблення м'язів (релаксація), управління тонусом скелетної мускулатури. Виконання вправ щодо управління темпом психічних процесів. Оволодіння прийомами психічної розрядки (відключення, переключення, відволікання, сила слова). Психофізіологія.

Програма професійного розвитку викладача фахового коледжу стосовно вдосконалення педагогічних здібностей має спиратися на зазначені у табл. 2.3 орієнтири.

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Таблиця 2.3*

**Орієнтири для розроблення програми професійного  
самовдосконалення викладача фахового коледжу в аспекті  
педагогічних здібностей  
(за Л. Шовкун)**

<b>Основні складові</b>	<b>Домінантні уміння, здатності, якості</b>	<b>Шляхи і засоби самовдосконалення</b>
Комунікативність	Готовність легко вступати в контакт, породжувати позитивні емоції у співрозмовника й мати задоволення від спілкування	Адекватна реальна (теоретична і практична) педагогічна діяльність. Аутогенне тренування. Оволодіння елементами акторського мистецтва. Тренінги. Вправління. Читання художньої літератури. Опрацювання джерел з проблем
Креативність	Здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації	творчості. Аналіз власного і передового досвіду. Спілкування з педагогами-майстрами. Фізичні вправи. Ігри. Відео і аудіозаписи
Перцептивні	Професійна проникливість, пильність, здатність сприймати й розуміти іншу людину	власних навчальних занять, дзеркало. Тести психологічної діагностики. План і програма самовиховання
Динамізм особистості	Здатність активно впливати на іншу особистість	Методи самовиховання: самоспостереження, самооцінка, самозобов'язання, самопереконування, самосуд, самонаказ, самоконтроль, самозвіт
Емоційна стабільність	Здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію за будь-якої ситуації, незалежно від сили зовнішніх чинників, які провокують емоційний зрив	
Оптимістичне прогнозування	Передбачення розвитку особистості, орієнтація на позитивне в ній і перетворення всієї структури особистості через вплив на позитивні якості	
Зовнішній вигляд, мова, форми невербального спілкування	Фізична працездатність. Уміння одягатися сучасно, в діловому стилі. Мовленнєва культура	Здоровий спосіб життя. Фізичні вправи (ігри, гімнастика, туризм, спорт); природні фактори (повітря, сонце, вода); гігієнічні фактори (раціональний режим праці; харчування; сон; відпочинок; гігієна побуту і занять). Одяг, зачіска, осанка, мова.

Розроблення реалістичної програми професійного самовдосконалення з урахуванням нагальних потреб, встановлення конкретних цілей та підготовка дорожньої карти для реалізації програми дозволяють викладачам виходити на наступні рівні педагогічної майстерності і повністю розкривати власний педагогічний потенціал.



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

#### 2.2. Саморозвиток викладачами власної професійної діяльності (Лузан П.Г.)

Попри незначні відмінності, нині на вітчизняному педагогічному полі домінує єдина думка: для продуктивного виконання професійної діяльності фахівець має володіти професійною компетентністю як здатністю успішно виконувати трудові функції, що забезпечується системою його знань, умінь, навичок, якостей, мотиваційно-ціннісних установок. Поліфункціональність педагогічної діяльності спричиняється її складністю. Зокрема, в «Енциклопедії освіти» вона визначається як складно організована система низки діяльностей: 1) практична діяльність викладача з навчання і виховання людини; 2) методична діяльність фахівця з викладання матеріалів педагогічної науки педагогічним працівникам різних установ (пов'язана з методикою навчання предмета або з методикою проведення виховної роботи); 3) управлінська діяльність керівників освітньої системи; 4) науково-педагогічна (науково-дослідна) діяльність.

Узвичаєно на перше місце висувалася навчальна (дидактична) функція викладача. Вважалося, що він як носій знань передає їх слухачам, і чим більше володіє ними сам педагог, тим краще засвоять науку студенти. З часом, коли обсяг знань зріс до неможливості осягнути їх однією людиною, дидактична функція викладача почала формулюватися так: не передавати знання, а вчити, як здобувати їх. Діяльність викладача не стільки в тому, що він несе інформацію студентам, скільки в умінні бути організатором її засвоєння, проводирем у лабіринті знань (В. Теслюк).

Розвивальна функція педагогічної діяльності викладача також є однією з основних. Її суть полягає у тому, щоб створити сприятливі умови для формування особистості студента, цілеспрямованого розвитку його творчого потенціалу, інтелектуальних здібностей, для саморозкриття, самоствердження молоді людини. Виховна функція є чи не найскладнішою. Бути вихователем – означає вміти трансформувати цілі, що їх поставило суспільство перед навчальним закладом, у конкретні педагогічні завдання; при цьому вектор педагогічної діяльності має бути спрямованим на усвідомлення студентом себе як особистості, на його вільне і відповідальне самовираження, на спонукання майбутнього фахівця до безперервної самоосвіти, самовдосконалення.

Відтак у структурі професійної компетентності викладача, насамперед, виокремлюється загальнопедагогічна компетентність, яка *«формується в процесі вивчення дисциплін педагогічного циклу і стосується універсальних навчально-виховних умінь, що не залежать від предметної спеціалізації»* (за В. Каплінським). Цей складник професійної компетентності поєднує сукупність загальнопедагогічних знань, умінь,

навичок, професійних якостей і особистісних цінностей, що забезпечують успішну реалізацію викладачем основних професійних функцій – навчання і виховання студентів. Натомість, для організації успішної навчально-пізнавальної діяльності студентів, ефективної виховної роботи викладач має володіти певними методами, прийомами навчання, уміннями проводити навчальні заняття, навичками формування у вихованців певних якостей, поглядів, переконань, здатностями розв'язання конкретних освітніх завдань. Мовиться про методичну компетентність як здатність викладача розробляти навчально-методичну документацію, методики підготовки та проведення навчальних занять, інші дидактичні матеріали та засоби навчання. Крім того, цілком переконливо учені доводять, що вагомим складником загальнопедагогічної компетентності є особистісно-рефлексивна компетентність – здатність викладача аналізувати свої дії, оцінювати якість власної діяльності, рівень особистісного розвитку, рефлексивне усвідомлення педагогом своєї суб'єктної сутності. Педагогічна рефлексія дає змогу з'ясувати свою відповідність чи невідповідність вимогам професійної діяльності (*В. Галузьяк, В. Каплінський, І. Холковський*).

У [підрозділі 1.1](#) показано, що крім навчальної, виховної, методичної та іншої компетентностей нині для викладача вкрай важливо володіти здатностями застосовувати екологічні знання та досвід у професійних і життєвих ситуаціях, цілеспрямовано формувати екологічну свідомість, екологічну культуру у студентів, зокрема з особливими потребами. Висвітливо методичні аспекти самовдосконалення викладачами цих складників професійної компетентності.

### **2.2.1. Методика вдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладача** (*Лузан П.Г., Мося І.А.*)

Самовдосконалення навчальної і виховної діяльності викладача коледжу базується на вимогах суспільства до педагогічної професії, які завжди вищі за рівень професійної компетентності, яку має особа. Суперечність між цими вимогами і реальними здатностями людини і є тим джерелом, тим стимулом, що спонукає викладача постійно розвиватися. Але, звісно, це не відбувається автоматично: мова про потреби і мотиви самовдосконалення, про мотивацію, без чого процес професійного саморозвитку просто неможливий.

Відомий канадський письменник і директор Інституту глобального щастя Н. Пасріч (автор бестселерів, що продаються мільйонними тиражами) влучно підмітив: «Істинний саморозвиток починається там, де закінчується Ваша зона комфорту». Можна говорити про «самосвідомість людини як творчого професіонала», про «відповідність вимогам часу», про

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

«необхідність професійного зростання» як важливі передумови процесу самовдосконалення професійної діяльності. Але уявімо такі ситуації: після відвідування Вашого заняття колега відзначив, що Ви викладали дещо застарілий матеріал, що зараз використовуються новіші технології (*а Ви про них нічого не знаєте!*); на педагогічній раді ухвалили рішення: з кожної навчальної дисципліни створити базу різнорівневих тестових завдань (*а у Вас усі тести розроблені на основі одновибіркових тестових завдань, і Ви не вмієте розробляти різнорівневі тести!*); вам доручили написати статтю до навчально-методичного журналу «Фахова передвища освіта» про досвід професійного розвитку педагогічних працівників коледжу (*а Ви ніколи не публікувалися в таких чи подібних виданнях!*); Ваша група (де Ви куратор) має найбільше порушень навчальної дисципліни (*а Ви не знаєте, як активізувати виховну роботу в групі!*) та ін. Природно, такі або подібні за змістом ситуації є, безумовно, реальними, проблемними, такими, що вимагають термінового вирішення – порушено вашу зону комфорту. Ви мусите зайнятися самоосвітою – опанувати нові виробничі технології та оновити зміст навчального матеріалу дисципліни; навчитися розробляти різнорівневі тестові завдання та проектувати валідні тести; ознайомитися з методологією наукових педагогічних досліджень, оволодіти методикою написання наукових статей, тез доповідей; вивчити передовий досвід виховної роботи зі студентською молоддю, опанувати та провести в групі соціально-психологічні дослідження структури міжособистісних взаємин, ціннісно-орієнтаційної єдності групи та ін. Іншими словами, зовнішні фактори-стимули спонукали вас серйозно зайнятися самоосвітою, самовдосконаленням.

Натомість викладач, зокрема початківець, зацікавлений у ґрунтовній підготовці студентів зі свого курсу, має вчасно отримувати інформацію про якість проведення своїх лекцій, практичних чи лабораторних занять, індивідуальних консультацій, контрольних заходів тощо. Мовиться про зворотний зв'язок, про оцінювання вас студентами, колегами, про необхідність безперервного коригування-удосконалення своєї педагогічної діяльності.

Як це здійснити? Найперше, про Ваші досягнення (і про огріхи) найбільш обізнані студенти, у яких Ви викладаєте. Варто сказати, що студенти зазвичай все помічають: з яким настроєм лектор увійшов до аудиторії, його зовнішній вигляд, його культуру і техніку мовлення, як часто вживаються лектором жести-«паразити», наскільки переконливо і зрозуміло він пояснює новий матеріал тощо. Відтак у кінці семестру доречно провести анкетування студентів, використавши опитувальник на зразок відомого діагностичного інструменту «Викладач очима студентів». Щоб отримати об'єктивні відповіді студентів, таке дослідження слід проводити виключно анонімно. Це по-перше. По-друге, краще, щоб таке

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

опитування студентів здійснював куратор (наставник) студентської групи в позанавчальний час: не варто викладачеві у кінці заняття роздавати анкети та залучати інтелектуально стомлених студентів до їх заповнення (валідність такого способу дослідження буде досить низькою!). По-третє, необхідно відмовитися від існуючої практики оцінювання таким порядком декількох викладачів в одній анкеті: з одного боку, тут є питання педагогічної етики, а з іншого – можемо отримати не зовсім об'єктивні результати. Для прикладу наведемо зразок такої анкети, що складається із п'ятнадцяти критеріїв та використовує п'ятибальну шкалу оцінювання педагогічної діяльності викладача (табл. 2.4).

*Таблиця 2.4*

### Анкета «Викладач очима студентів» (адаптовано)

№ за/п	Критерії оцінювання	Оцінка				
		3	4	5	6	7
1	2					
1	Викладач на початку вивчення дисципліни чітко окреслив структуру, зміст дисципліни, види та форму робіт і звітності					
2	Викладач на початку вивчення дисципліни розказав про програмні результати навчання, визначив критерії оцінювання та правила нарахування балів					
3	Викладач пояснив місце дисципліни в структурі освітньої програми					
4	Викладач на початку вивчення дисципліни оголосив про можливості та час консультування					
5	Викладач на початку вивчення дисципліни визначив види робіт, вимоги та критерії оцінювання самостійної роботи та надав необхідні посилання на літературні джерела					
6	Викладач на початку вивчення дисципліни визначив тип та процедуру проведення контрольних заходів, правила та порядок повторного проходження контрольних заходів та процедуру оскарження контрольних заходів					
7	Викладач пунктуальний, завжди розпочинає та закінчує заняття вчасно (відповідно до розкладу)					
8	Протягом викладання дисципліни викладач довів до відома студентів основні положення та принципи академічної доброчесності і сам дотримувався їх					
9	Викладач володіє теоретичним матеріалом на належному рівні					
10	Викладач володіє практичними навичками з дисципліни, що викладає, наводить приклади					
11	Матеріал на заняттях подається зрозуміло, доступно,					

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

логічно та послідовно					
-----------------------	--	--	--	--	--

*Продовження табл. 2.4*

1	2	3	4	5	6	7
12	Оцінювання результатів мого навчання викладачем є справедливим та об'єктивним					
13	Якщо пройдений матеріал не зрозумілий мені, або іншим студентам, викладач повторює матеріал, намагаючись викласти його зрозуміліше					
14	Під час навчання викладач використовує різноманітні форми подачі матеріалу та організації начального процесу, а також сучасні технології					
15	Викладач із розумінням ставиться до студентів, які задають питання, відповідає на них, намагається пояснити, щоб усі зрозуміли					

Для того, щоб правильно інтерпретувати результати оцінювання студентами Ваших навчальних, виховних, проєктувальних та ін. здатностей, варто знати «еталонні» характеристики відповідних компетентностей педагога. У цілому, загально педагогічна компетентність викладача виявляється у таких вміннях і навичках: вміння цілеспрямовано формувати потреби і мотиви навчання студентів; здатність проєктувати оптимальні для досягання студентами цілі і завдання їх професійної підготовки; вміння відбирати і структурувати зміст навчання залежно від пізнавальних можливостей студентів; навички вибору методів навчання (пояснювально-ілюстративних, репродуктивних, проблемно-пошукових) для досягнення поставлених цілей; вміння ефективно проводити узвичаєні (лекція, семінар, лабораторно-практичне заняття) та інноваційні (вебквест, мозковий штурм, навчальна ділова гра, розігрування ролей, кейс-метод тощо) форми організації навчання; навички вибору засобів навчання залежно від особливостей навчального матеріалу, пізнавальних здібностей студентів; вміння активізувати навчально-пізнавальну діяльність студентів, ґрунтовне володіння методикою проблемного навчання; навички об'єктивного оцінювання навчальних досягнень студентів на основі встановлених критеріїв; вміння реалізовувати принципи і правила виховання особистості і колективу; здатність толерантно, гуманно розв'язувати виховні проблеми, організовувати конструктивну педагогічну взаємодію; вміння вибирати найбільш доцільні для виховної ситуації методи і прийоми; здатність налагоджувати позитивний емоційний контакт зі студентами; вміння організовувати самовиховання, самовдосконалення студентів; здатність визначати і визнавати утруднення і помилки при виконанні виховних завдань; вміння попереджати та конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації; вміння критично аналізувати результати професійної діяльності та, відповідно, вчасно вносити корективи в

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

педагогічну працю; здатність здійснювати особистісно-професійну рефлексію, об'єктивно визначати як сильні, так і слабкі особистісні риси; навички постійного, безперервного самоконтролю своєї професійної діяльності (за В. Каплінським).

Слід нагадати, що структурно процес самовдосконалення викладача складається із чотирьох послідовних етапів: 1) самоусвідомлення педагогом необхідності особистісного та професійного зростання та прийняття рішення здійснювати цілеспрямоване, постійне самовдосконалення; 2) планування свого професійного саморозвитку та вироблення індивідуальної програми самовдосконалення; 3) самоосвіта, самовиховання викладача задля досягнення поставлених цілей саморозвитку та виконання запланованих завдань самовдосконалення; 4) системний самоконтроль, самооцінювання досягнутих результатів, внесення необхідних коректив у зміст та процес самовдосконалення. Для викладача процес самовдосконалення полягає в опануванні нових навичок щодо навчання та виховання студентів, поліпшенні фізичного стану, позитивного мислення, емоційного благополуччя.

Для того, щоб послідовно, якісно й результативно здійснювався процес саморозвитку (рис. 2.1), викладачеві необхідно володіти високим рівнем самосвідомості – здатністю особистості свідомо розуміти себе, свої думки, потреби, мотиви, цілі життєдіяльності, інтереси та власні дії. Основними складниками самосвідомості як свідомого вибору особистістю певних дій називають (за Л. Ніколенко): когнітивний компонент (розуміння своїх характерних рис, властивостей, здібностей, соціальної значущості, зовнішніх якостей); емоційний компонент (відчуття власної цінності, віра у себе, у свою здатність до досягнень, любов до ближнього); оцінювально-вольовий компонент (прагнення завоювати повагу, прихильність до себе, бажання підвищити самооцінку, наполегливість, організованість у процесі саморозвитку).

Відтак першим, головним принципом самовдосконалення викладачем своєї педагогічної діяльності є принцип самосвідомості, що вимагає розуміння своїх сильних і слабких рис, чесності, відкритості, здатності до рефлексії (П. Сиротюк). Природно, що без постійної самоосвіти, самовиховання педагога його самосвідомість не розвивається, та, відповідно, гальмується самовдосконалення викладача. Отже, другим основним принципом самовдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладача варто виокремити принцип дії. Цей припис передбачає розроблення викладачем системи конкретних цілей (оперативних, тактичних, стратегічних) особистісно-професійного зростання та активні кроки для їх досягнення (П. Сиротюк).

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ



Рис. 2.1. Особистісне зростання успішної людини (за П. Сиротюком)<sup>4</sup>

Педагогічна діяльність багатофункціональна, її розвиток передбачає багато аспектів-векторів: фізичний стан, інтелектуальний розвиток, емоційний розвиток, розвиток навичок навчання, виховання і розвиток особистості, духовний розвиток тощо. З чого почати?

Відомий німецький письменник, поет, драматург і лінгвіст Отто Ерїх Хартлебен (1864-1905 рр.) мудро переконував: «самовдосконалення – найважчий подвиг». Безперечно, брак самосвідомості не дозволить систематично, безперервно і продуктивно працювати над собою, вмотивовано займатися самоосвітньою діяльністю. Тому самосвідомість маємо цілеспрямовано розвивати, користуючись певними рекомендаціями. Насамперед, Вам потрібно знати себе. Мовиться про те, що викладач має знати, до чого він повинен прагнути, що розвивати, а від чого відмовлятися, усувати у своїх вчинках, поведінці, педагогічній діяльності.

Доречно відмітити, що проблема самопізнання цікавила ще філософів минувшини, мудрі думки яких актуальні і сьогодні. Зокрема, древньогрецький філософ Геракліт (540-480 рр. до н.е.) писав, що досліджує самого себе; філософ з Афін, засновник західної філософії Сократ (470-399 рр. до н.е.) вбачав смисл життя у пізнанні самого себе; великий філософ античності Аристотель (384-322 рр. до н.е.) вказував: «Знання себе – початок всієї мудрості». Видатний український філософ Г. Сковорода був переконаний, що пізнати самого себе, і відшукати себе самого, і знайти людину – одне і те ж. Він мудро писав: «Хто впізнав себе, той знайшов бажаний скарб Божий. Він знайшов своє місце в житті». Щоб стати педагогом-майстром, досягати вагомих результатів у навчанні і

<sup>4</sup> Фото з мережі інтернет: <https://psihologonline.pro/osobystisne-zrostannya-metody-samorozvytku/>

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

вихованні студентів, слід, безперечно, добре знати себе, усвідомлювати, що кожний педагог має у своєму потенціалі і певні недоліки. Крім того, слід знати (чи уявляти) той ідеал викладача закладу фахової передвищої освіти, до якого треба прагнути, і який має бути певним «еталоном» для порівняння. Мовиться про те, що порівнюючи себе з уявним «еталоном», можна дати відповідь на питання: що конкретно треба вдосконалювати – психолого-педагогічні знання, педагогічні здібності, уміння застосовувати інноваційні технології навчання, навички використання електронних освітніх ресурсів, свою мотивацію до особистісно-професійного саморозвитку, власне критичне мислення, рефлексивні уміння, здатності об'єктивно оцінювати результати своєї діяльності та корегувати її перебіг.

Звісно, у кожного своє бачення технології самопізнання, але перший етап завжди пов'язаний із спостереженням за собою, із аналізом свого педагогічного стилю, своєї методики підготовки та проведення навчальних занять та виховних заходів. До основних способів самопізнання зазвичай відносять самоспостереження, самоанкетування, самоаналіз, самооцінювання, порівняння тощо. Спробуймо здійснити самодіагностику власного професійно-педагогічного саморозвитку, скориставшись методикою В. Каплінського (табл. 2.5), або іншими пропозиціями мережі.

*Таблиця 2.5*

### Діагностика професійно-педагогічного саморозвитку (адаптований варіант методики В. Каплінського)

№ за/п	Критерії самооцінювання	Самоцінка				
		3	4	5	6	7
1	2					
<b><i>I. Мотиваційний компонент</i></b>						
1	Ціннісне ставлення до професійно-педагогічної діяльності та усвідомлення особистісного сенсу і значущості професійного саморозвитку					
2	Зорієнтованість на професійний саморозвиток, його цілеспрямованість та програмування					
3	Інтерес до власного професійного становлення					
4	Наявність потреби і прагнення до особистісно-професійного саморозвитку					
5	Внутрішня мотивація в оволодінні загальнопедагогічною компетентністю					
<b><i>II. Гностичний компонент</i></b>						
1	Сукупність науково-теоретичних та науково-практичних знань про основи професійного розвитку					
2	Системність і глибина загальнопедагогічних знань					
3	Володіння методами, прийомами і формами навчально-пізнавальної та виховної діяльності					
4	Ступінь розвитку інтелектуальних умінь					
5	Пізнавальна активність та ступінь розвитку професійно-					



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

педагогічного мислення					
------------------------	--	--	--	--	--

*Продовження табл. 2.5*

1	2	3	4	5	6	7
<b>III. Діяльнісний компонент</b>						
1	Уміння проектувати процес професійного саморозвитку і спрямувати власну діяльність на забезпечення його ефективності					
2	Уміння використовувати загальнопедагогічні знання для вирішення практичних завдань та розв'язання професійно-педагогічних ситуацій					
3	Володіння комунікативними вміннями, необхідними для забезпечення освітнього процесу					
4	Уміння забезпечувати взаємний контакт зі студентами і підтримувати його					
5	Здатність практично використовувати методи навчання та педагогічного впливу на студентів					
<b>IV. Рефлексивний компонент</b>						
1	Здатність до самопізнання, самоаналізу, рефлексивної самооцінки власних здібностей, умінь і якостей, що сприяють професійному саморозвитку					
2	Уміння здійснювати оцінку як можливих, так і реальних результатів дій у процесі професійного саморозвитку					
3	Здатність до ефективного особистісно-професійного самовиховання та самовдосконалення					
4	Володіння рефлексивними вміннями на всіх етапах професійного саморозвитку					
5	Здатність до вольового і комунікативного самоконтролю та емоційно-вольової саморегуляції					

Крім анкетування студентів («Викладач очима студентів»), самоопитування, викладачеві, особливо молодому, доцільно на заняття (наприклад, на лекцію) запросити досвідченого колегу та взяти його кваліфіковану думку про якість викладання. Доцільно також прослухати запис своєї лекції, або проглянути відео фрагменти проведення організаційного моменту заняття, усного опитування студентів, пояснення теоретичного матеріалу тощо. Такий різнобічний аналіз своєї праці має обов'язково визначити як позитивні, так і негативні сторони педагогічної діяльності та дати відповідь на питання: що потрібно розвивати насамперед? Слід особливо підкреслити: у будь-якого педагога є і позитивні здобутки, і обов'язково такі моменти, що потребують удосконалення, поліпшення – це детерміновано складністю педагогічної діяльності (рис. 2.2).



*Рис. 2.2 Визначаємо свої позитивні і негативні сторони у викладанні та виховній роботі зі студентами<sup>5</sup>*

Тут доцільно висловити таке застереження: якщо ви спостерігаєте тільки високі оцінки у певній анкеті, чи некритичну, виключно позитивну характеристику колеги щодо якості вашої лекції – не беріть це до уваги. Зазвичай, навіть досвідчені викладачі після заняття знаходять у своїй методиці певні огріхи, коригують методи подання нової інформації, способи управління аудиторією, прийоми закріплення навчального матеріалу та ін. Дуже важко, особливо молодому викладачеві, дотримуватися вимог до підготовки і проведення навіть традиційної, пояснювально-ілюстративної лекції. Про це писав А. Чехов – класик світової літератури, який творив у російській імперії, але мав українське походження і натхнення знаходив лише в Україні: *«Щоб добре читати, або не нудно, з користю для слухачів, треба, крім таланту, мати ще спритність і досвід, треба володіти самими ясними уявленнями про свої сили, про тих, кому читаєш, і про те, що є предметом твоєї мови. Крім того, треба бути людиною «собі на умі», спостерігати пильно і ні на одну секунду не втрачати поля зору. Хороший диригент, передаючи думку композитора, робить одразу двадцять справ: читає партитуру, махає паличкою, слідує за співаком, робить рухи то в бік барабана, то валторни та ін. Те ж саме і я, коли читаю. Переді мною півтори сотні облич, не схожих одне на інше, і триста очей, які дивляться на мене. Моя мета – перемогти цю багатоголову гідру. Якщо я кожну хвилину, поки читаю, маю чітку уяву про ступінь її уваги, і про силу розуміння, то вона у моїй владі. Інший мій супротивник сидить у мені самому. Це – безкінечна різноманітність форм, явищ і законів і сила зумовлених ними своїх і чужих думок. Кожну хвилину я повинен мати спритність вихвачувати з цього величезного матеріалу найважливіше і найпотрібніше, і так же швидко,*

---

<sup>5</sup> Фото з мережі інтернет: <https://www.shutterstock.com/ru/image-photo/business-concept-businessman-thinking-ideas-strategy-1065346460>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

*як перебігає моя мова, вбирати свою мову в таку форму, котра була б доступна розумінню гідри і збуджувала б її увагу, причому треба пильно слідкувати, щоб думки передавалися не в міру їх накопичення, а в прийнятому порядку, потрібному для правильного komponування картини, яку я хочу намалювати. У подальшому я дбаю про те, щоб моя мова була літературною, визначення короткі й точні, фраза, за можливістю, коротка і красива. Кожну хвилину я повинен стримувати себе і пам'ятати, що в моєму розпорядженні лише година і сорок хвилин. Одним словом, роботи немало. Одночасно доводиться бути вченим, і педагогом, і оратором, і справа кепська, якщо оратор переможе у вас педагога і вченого, чи навпаки».*

Отже, на першому етапі організації свого самовдосконалення викладач визначає, що слід розвивати насамперед: певну галузь знань, методикау навчання чи виховання, педагогічне спілкування, культуру, техніку мовлення, уміння використовувати електронні освітні ресурси, навички комбінованого навчання, інтелектуальні здібності (пам'ять, увага, мислення тощо). Тут слід визначитися з тими напрямками, які наразі є найважливішими, збігаються з вашими бажаннями: не варто хапатися одразу за все. Звісно, варто скласти план свого самовдосконалення: визначити пріоритетні цілі; поставити завдання; встановити терміни роботи; визначитися з формами самозвіту (кількість опрацьованих джерел, написання реферату, виступ з презентацією на педагогічній раді, виступ на науково-практичній конференції, вебінарі; допис в журнал; створення електронного підручника з навчальної дисципліни; розроблення бази різнорівневих тестових завдань та створення валідних тестів оцінювання навчальних досягнень студентів тощо).

І ще одне важливе застереження: план самовдосконалення – це не догма, не припис, який маємо неодмінно виконувати в первісному його вигляді. Умови педагогічної діяльності змінюються, відповідно змінюються пріоритетні завдання, тому щось переносимо надалі, щось робимо незаплановане раніше. Основне – це неперервність своєї самоосвіти, постійна системна робота над собою. Добре було б, якби план був не тільки у записнику, а й у «голові». Мова не скільки про план, скільки про самопримус такого порядку: щодня мушу написати дві сторінки наукового тексту; за тиждень потрібно прослухати аудіо книгу Стівена Кові «7 навичок високоефективних людей»; щодня розробляти 9 різнорівневих тестових завдань з дисципліни (по три для кожного рівня) тощо. Лише тоді, на нашу думку, з'являється сумління – почуття моральної відповідальності за свої вчинки, за свою поведінку перед самим собою.

Звісно, цілеспрямовано і системно виконувати план самовдосконалення і молодому, і досвідченому педагогові не просто. У

професійній діяльності викладача коледжу існує розмаїття факторів, які почасти заважають, відволікають, стримують його самоосвіту, самовдосконалення. Натхнення як стан жагучого і завзятого прагнення до творчого розвитку своєї особистості гальмується буденністю, регламентацією викладацької діяльності, відволіканням на виконання професійних завдань технічного характеру. Ось чому сумлінність і натхнення мають діяти як два неподільних, взаємопов'язаних фактори: навіть при відсутності натхнення сумління, почуття відповідальності за своє майбутнє стимулює самоосвіту, саморозвиток, спонукає до виконання запланованих завдань. Тут варто активізуватися і включитися в самоосвітню діяльність. Пам'ятаймо: натхнення приходить до тих, хто працює – *«ніхто ще не навчився плавати, сидячи на березі»*. Це на початку виконання завдань самовдосконалення, потім розвинеться стійка потреба у самоосвітній діяльності, і це стане звичкою.

Спробуйте провести хронометраж днів одного робочого тижня. Проаналізуйте ваш бюджет часу, оцініть, чи варто «безцільно» годинами блукати стежками Інтернету або витратити час на пусті балачки по телефону, щоденний шопінг, відвідування розважальних закладів тощо. Це допоможе вам перестати марно витратити сили, стати більш ефективним у справах. Але пам'ятайте: для поліпшення якості життя, для підвищення результативності самовдосконалення треба вести здоровий спосіб життя, розвивати себе фізично. Тому постійно дбайте про своє здоров'я, бо ваш організм є основним засобом досягнення цілей особистісного і професійного саморозвитку.

### **2.2.2. Методика вдосконалення екологічної компетентності (Мося І.А.)**

Актуальність цілеспрямованого розвитку екологічних знань, екологічних умінь і навичок кожної людини, кожного фахівця зумовлюється глобальною екологічною кризою, яка нині в Україні має стрімку тенденцію до зростання. Більше 10 років війна жорстоко нищить наші екосистеми. Вже зараз відчутними є втрати рідкісної флори та фауни: під загрозою зникнення перебувають 857 видів рослин та 687 видів тварин. Розлив нафтопродуктів та інших шкідливих речовин із затонулих суден у басейнах Чорного та Азовського морів, підриг агресором дамб водосховищ, забруднення полів отруйними речовинами з боєприпасів поряд з частими посухами та повеннями суттєво погіршили екологічну ситуацію в країні. Природно, це активізує несприятливі чинники антропогенного впливу на здоров'я людини (алергени, радіація, солі важких металів у продуктах харчування, питній воді та ін.), сприяє

### **3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

---

забрудненню навколишнього середовища, часто перетворює значні території країни (на кшталт Чорнобильського регіону) на зони відчуження.

Такий стан справ потребує поповнення підприємств та організацій кваліфікованими фахівцями з ґрунтовною професійно-екологічною підготовкою, розвинутим екологічним мисленням, високою екологічною свідомістю. Натомість освітній процес у фахових коледжах поки що недостатньо зорієнтований на екологізацію змісту і процесу навчання, на виховання активних, відповідальних захисників природи. Цю проблему актуалізує й те, що, зазвичай, у закладах фахової передвищої освіти екологічна підготовка техніків, технологів, менеджерів завершується вивченням студентами основ екології, і до цього процесу, на жаль, не задіяні викладачі професійно-практичних дисциплін.

У Законі України «Про охорону навколишнього природного середовища» вказано, що підвищення екологічної компетентності та професійна підготовка майбутніх фахівців забезпечується загальною обов'язковою комплексною освітою у сфері охорони навколишнього природного середовища. Вказується, що екологічні знання є невід'ємною кваліфікаційною вимогою для всіх посадових осіб, діяльність яких пов'язана з використанням природних ресурсів та призводить до впливу. Ці положення безпосередньо стосуються усього загалу викладачів коледжу: кожний викладач, задіяний до освітньо-професійної програми, має інструментами своєї дисципліни цілеспрямовано готувати студентів до ефективного розв'язання професійно-екологічних ситуацій у майбутньому.

Натомість педагогічною наукою дотепер не обґрунтовано конкретних методологічних підходів, дієвих принципів, ефективних педагогічних умов і правил продуктивної екологічної підготовки студентів, не напрацьовано докладних методик проектування змісту екологічної підготовки фахових молодших бакалаврів, технологій системного опанування студентами професійно орієнтованими екологічними знаннями, уміннями, навичками. Такими екологічно орієнтованими технологіями має володіти кожний викладач, а принципи екологізації змісту освітньо-професійних програм і міждисциплінарності мають бути головними приписами організації їх педагогічної діяльності. При цьому у кожному коледжі розвиток екологічної компетентності викладачів має бути цілеспрямованим, системним, а підготовленість випускників до розв'язання екологічних проблем сучасного виробництва визнаватися одним із основних критеріїв якості освітнього процесу.

Процес цілеспрямованого розвитку екологічної компетентності викладачів є складним, суперечливим і багатоетапним. Складність, насамперед, у тому, що в нашому суспільстві дотепер розв'язання екологічних проблем розглядається з позицій меншовартості. Згідно аналітичного документу «Екологічно свідомий громадянин – запорука

успішного виконання Угоди про асоціацію», підготовленого за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» ресурсно-аналітичним центром «Людина і довкілля», розв'язання екологічних проблем українці пов'язують з посилення ролі контролюючих органів (зокрема, збільшення штрафних санкцій). Громадяни ж країн Європейського Союзу основним шляхом розв'язання екологічних проблем визнають інвестиції в науку та дослідження. Вочевидь, така суперечність між довірою українців до науки та її роллю у практичному розв'язанні екологічних проблем викликана усталеною роками радянською ідеологією, опертям якої завжди були каральні інструменти держави.

У щойно згаданому документі наголошено, що серед екологічних проблем, які однаково турбують громадян Європейського Союзу та України – це зростання кількості відходів, скорочення популяцій та вимирання видів, сільськогосподарське забруднення, брак питної води, забруднення річок та озер. Водночас, спостерігаються й значні відмінності у сприйнятті найбільш важливих проблем та з окремих питань. Зокрема, найбільша екологічна проблема, на думку громадян ЄС, – це зміна клімату (51%). В Україні ще не дійшли до розуміння цієї проблеми: жодна країна ЄС не має такого низького показника щодо важливості зміни клімату як Україна. Найнижчі показники з цього питання в ЄС мають наші найближчі сусіди – Чехія (23%), Словаччина (28%), найвищі – у розвинених країнах: Данії (70%) та Швеції (68%). Для України найважливішою проблемою є часті посухи та повені, в той час як в ЄС цей показник не дуже високий – 25%. Суттєво відрізняють Україну та ЄС і сприйняття суспільством таких важливих екологічних проблем, як забруднення повітря та шумове забруднення. Вказані екологічні проблеми об'єктивно існують в кожній країні, проте їх актуалізація суттєво залежить від поінформованості населення. Щодо забруднення повітря, то громадяни України не відзначають цю проблему як важливу, не надають атмосферному забрудненню суттєвого значення.

Відтак, екологічна компетентність – це здатність особи застосовувати екологічні знання та досвід у професійних і життєвих ситуаціях, керуючись пріоритетністю екологічних цінностей та непрагматичною мотивацією взаємодії з довкіллям на підставі усвідомлення особистої причетності до екологічних проблем і відповідальності за екологічні наслідки власної професійної та побутової діяльності. У структурі професійної компетентності викладача фахового коледжу цей складник позиціонуємо як здатність особистості в конкретних екологічних ситуаціях актуалізувати набуті знання і досвід ціннісного ставлення до природи з метою ухвалення природодоцільних рішень, відповідально вирішувати життєві ситуації, підпорядковуючи задоволення своїх потреб принципам

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

сталого розвитку суспільства, пропагування своєї суспільно значущої екологічної позиції, та цілеспрямовано здійснювати екологічну підготовку студентів.

Відтак екологічну компетентність варто розуміти, як: здатність особистості ухвалювати природобезпечні рішення і діяти без шкоди для довкілля; здатність виявляти екологічну культуру у «зоні своєї відповідальності»; характеристику, що надає змогу викладачеві відповідально врегульовувати життєві ситуації, підпорядковуючи задоволення власних потреб принципам сталого розвитку; здатність педагога до ситуативної діяльності у природному оточенні (А. Дуля). Наголосимо, що сучасний стан навколишнього природного середовища, соціально-економічні проблеми переконують: в основі професійної підготовки фахівців, зокрема фахових молодших бакалаврів, має бути екологізація усієї системи знань, умінь, навичок, введення до освітньо-професійних програм нових спеціалізованих екологічних курсів, створення профільних екологічних спецкурсів, поглиблене вивчення ряду предметів (за Л. Лук'яною). Натомість одним із головних суб'єктивних факторів, що гальмують екологізацію сучасного освітнього простору, є низька екологічна компетентність викладачів фахових дисциплін.

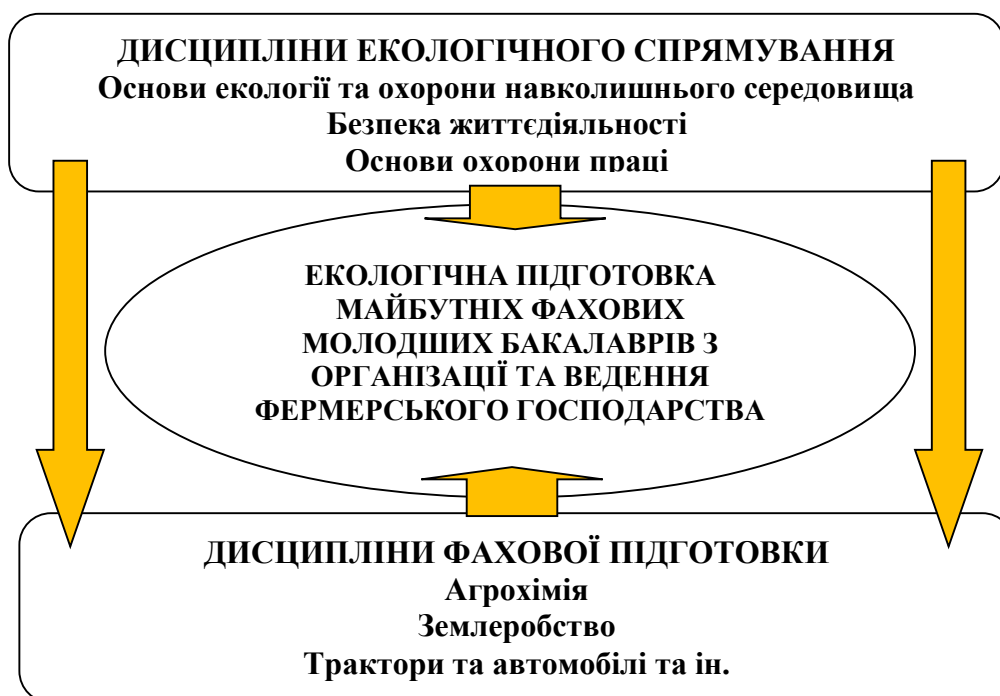
Задля підтвердження вказаного факту наведемо результати експертного дослідження вагомості складників професійної компетентності викладача фахового коледжу, проведеного в Інституті професійної освіти (2023 р.). Експерти (26 осіб) відзначили, що в освітньому процесі сучасного фахового коледжу найбільш вагомими (рис. 2.3) є навчальна і комунікативна компетентності: коефіцієнти вагомості 0,76 і 0,75 відповідно; в межах від 0,65 до 0,68 виявилися коефіцієнти вагомості інформаційно-цифрової, предметної, методичної і виховної компетентностей; натомість 7, 8 і 9 місця експерти відвели інклюзивній (0,49), дослідницькій (0,38) і екологічній (0,31) компетентностям.



## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Рис. 2.3. Діаграма розподілу коефіцієнтів вагомості видів професійної компетентності викладачів фахових коледжів

Відтак у реальній освітній практиці, на жаль, екологічна компетентність викладача поки що розглядається з позицій меншовартості. Мовиться про те, що до екологізації освітнього процесу мають бути залучені усі педагогічні працівники коледжу: випускник будь-якої спеціальності повинен свідомо й відповідально ставитися до проблеми цілісності довілля (за Л. Лук'яною). І тут слід рекомендувати педагогічному загалу коледжів реалізовувати комбіновану модель екологічної освіти студентів, яка визнана найбільш ефективною. Нагадаємо, що перша, монопредметна, модель ґрунтується на обов'язковому опануванні студентами класичних екологічних знань з курсу, на кшталт «Екології та захисту навколишнього середовища». У свою чергу, багатопредметна модель не передбачає вивчення студентами основної, стрижневої екологічної дисципліни, а кожний компонент освітньо-професійної програми включає певний екологічний аспект. Не важко помітити певні недоліки обох вказаних моделей екологічної освіти: у першому випадку майбутній фаховий молодший бакалавр оволодіває лише класичними екологічними знаннями, не «заземленими» на майбутню професійну діяльність. Друга модель також вразлива: без базових теоретичних знань з екології студенту важко набути належну професійно-екологічну підготовку хай і засобами усіх дисциплін освітньої програми. Отже, найбільш вдалою є комбінована модель екологічної освіти, коли студенти (наприклад, майбутні фахові молодші бакалаври з організації та ведення фермерського господарства – рис. 2.4), маючи базові (класичні)





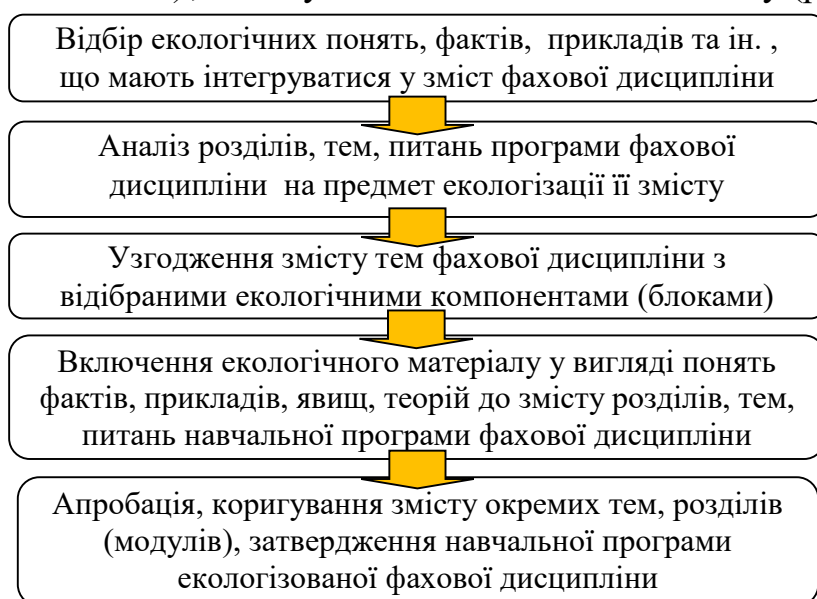
### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Рис. 2.4. Комбінована модель екологічної підготовки майбутніх фахових молодших бакалаврів з організації та ведення фермерського господарства

екологічні знання, опановують уміння їх застосовувати в реальній практиці на основі екологізації усіх навчальних дисциплін (Л. Лук'янова).

Отже, екологізація змісту професійної підготовки фахових молодших бакалаврів – це надання кожному освітньому компоненту навчального плану екологічного спрямування, посилення еколого-світоглядних орієнтирів кожної навчальної дисципліни. Екологічна підготовка фахівців у коледжах – пролонгований перманентний процес розвитку екологічної компетентності студентів, який здійснюється на основі принципів гуманізації, цілісності, прогностичності, компенсаційності, міждисциплінарності, системності і наступності (Т. Рулевська). Природно, ефективність екологізації освітнього процесу у коледжі прямо залежить від екологічної компетентності викладачів, зокрема фахових дисциплін. Насамперед, педагогам слід усвідомити напрями екологізації освітнього процесу у фаховому коледжі, серед яких виокремлюють такі: безпосередня екологізація навчальних дисциплін (введення у зміст фахових дисциплін необхідних аспектів з охорони природного середовища); планування у змісті дипломних, курсових проектів, курсових робіт окремих розділів, присвячених охороні навколишнього середовища; введення до програм навчально-виробничих практик розділів екологічного змісту (Ю. Саєнко); залучення викладачів фахових дисциплін, студентів до науково-дослідної роботи з проблем охорони навколишнього середовища; активізація екологічного виховання студентів; цілеспрямований розвиток екологічної компетентності викладачів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Безперечно, серед розмаїття заходів щодо екологізації освітнього простору фахового коледжу вкрай важливим (і, на нашу думку, головним) є екологізація фахових дисциплін. Цей процес варто здійснювати поетапно (Т. Рулевська, Ю. Саєнко), виконуючи завдання кожного етапу (рис. 2.5).



## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

*Рис. 2.5. Алгоритм екологізації змісту фахової дисципліни*

На основі такої аналітичної поетапної діяльності викладач ніби насичує зміст фахової дисципліни матеріалом екологічного характеру без порушення логіки і системи викладання. Після перевірки на практиці «екологічно модернізованих» тем за потреби коригується зміст та затверджується навчальна програма екологізованої фахової дисципліни.

Інтеграція екологічних і фахових дисциплін є умовою необхідною, але не достатньою для екологізації освітнього процесу фахового коледжу. Задля ефективного опанування студентами змісту екологізованих курсів, подальшого розвитку їх екологічного мислення, екологічної свідомості, умінь раціонального природокористування, навичок еколога-безпечної професійної діяльності, необхідно суттєво активізувати навчально-пізнавальну діяльність здобувачів фахової передвищої освіти. Це досягається засобами інтерактивних педагогічних технологій, характерними елементами яких є (*О. Пометун*): конкретно, заздалегідь сплановані очікувані освітні результати; структурований зміст навчання задля його опанування студентами у взаємодії та спілкуванні; окремі інтерактивні методи і прийоми, що стимулюють освітні процедури, за допомогою яких можна досягти запланованих результатів і оцінити навчальні досягнення студентів. В умовах інтерактивного навчання (інтеракція – від англійського *Inter* – взаємний, *act* – діяти, здатний до взаємодії, діалогу) викладач не домінує над студентами, перебуває з ними в режимі бесіди, діалогу; організовує співпрацю у малих групах, консультує, допомагає, спрямовує, координує спільну організацію освітнього процесу. Найчастіше застосовують інтерактивні технології кооперативного навчання («Робота в парах», «Ротаційні трійки», «Акваріум», «Робота в малих групах», «Карусель» тощо); технології колективно-групового навчання («Мозковий штурм», «Аналіз ситуації», «Навчаючи вчусь», «Мікрофон» та ін. ); технології ситуативного моделювання («Навчальна ділова гра»; «Розігрування ролей»; «Ігрове проєктування» тощо); технології опрацювання дискусійних питань («Дебати»; «Займи позицію»; «Неперервна шкала думок»; «Оцінювальна дискусія» тощо).

Екологічна компетентність, екологічна культура майбутніх фахових молодших бакалаврів в умовах коледжу розвиваються не лише на навчальних заняттях. Аналіз досвіду екологічної підготовки студентів свідчить, що майбутні техніки, технологи, менеджери студенти з першого курсу беруть участь у: екологічному студентському русі з охорони природних ресурсів; природоохоронних тижнях, суботниках; роботі «зеленого» і «водного» патрулів; екологічних акціях насадження дерев, кущів, квітів; заходах очищення водойм; прибиранні території;

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

насадженні захисних смуг і садів; роботі у мисливських господарствах тощо.

В окремих вітчизняних коледжах розвиток екологічної культури студентів знаходиться в центрі уваги педагогічної громадськості. Зокрема, в Київському фаховому коледжі морського і річкового флоту та транспортних технологій Державного університету інфраструктури та технологій студенти традиційно залучаються до проєктно-дослідної діяльності екологічного спрямування: екологічні конкурси, олімпіади, колективні творчі справи (КТС), річний екологічний практикум, створення екопроєктів («Екологія міста», «Утилізація відходів», «Екологічно чисте суднобудування» тощо). Екологічному вихованню студентів сприяють такі просвітницькі та еколого-краєзнавчі форми, як: інформаційні години, моніторинг навколишнього середовища, зльоти, випуск екологічного листка, екологічні екскурсії, експедиції, подорожі, навчальні екологічні стежки, екологічний музей (*Т. Рулевська*).

Природно, щоб ефективно здійснювати екологічне просвітництво, екологічне виховання студентів викладач має бути екологічно компетентним, володіти розвинутими екологічним мисленням та екологічною свідомістю, повсякчас дотримуватися правил екологічної етики. Він має глибоко *знати*: вимоги до організації екологічного освітнього середовища; стратегії, методи, прийоми екологічно орієнтованого навчання студентів; моделі екологізації фахових дисциплін; інноваційні методики і технології екологічної освіти студентів; методи і форми сучасного екологічного виховання студентів; методологію виконання наукових досліджень на екологічну тематику; *уміти*: відбирати і структурувати зміст фахової дисципліни задля її екологізації; визначати найбільш доцільні методи, форми, технології опанування студентами інформацією екологічного характеру; застосовувати сучасні засоби навчання для формування професійно-екологічних знань студентів; розробляти навчальні завдання студентам з фахової дисципліни, орієнтовані на розвиток екологічного мислення студентів; застосовувати інноваційні методи виховної роботи щодо формування екологічної свідомості студентів; проводити бінарні навчальні заняття (лекції, семінари), поєднуючи професійно-екологічні цілі навчання студентів; керувати науково-дослідною (зокрема проєктною) діяльністю студентів щодо розв'язання екологічних проблем; стимулювати студентів активно використовувати отримані екологічні знання в повсякденному житті, майбутній фаховій діяльності.

Екологічна освіта викладачів коледжу має здійснюватися неперервно, зокрема і в між курсовий період підвищення кваліфікації. Екологічні знання постійно оновлюються, з'являються новітні екологічні галузі – екологічний менеджмент, психоекологія, етнічна екологія, урбогекологія,

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

радіоекологія та ін. Тому для продуктивного розвитку екологічної компетентності викладачів у кожному коледжі має функціонувати дієва педагогічна система, що поєднує напрями, форми, засоби, стратегії формальної, неформальної та інформальної освіти в єдиний технологічний конструкт.

Натомість самостійна екологічна освіта викладача має, на нашу думку, домінувати: навчатися тому, що хочеш, дистанційно, не витрачаючи коштів – одна з позитивних рис нашого часу. У мережі пропонується безліч онлайн-курсів як по організації особистісного саморозвитку ([Додаток В](#)), так і в галузі екологічної освіти. Наприклад, є такі списки екологічних онлайн-курсів:

Підбірка безкоштовних онлайн-курсів з навколишнього середовища та природних ресурсів<sup>6</sup>:

1. Адаптація до зміни клімату, Кембридж – [відео на itunes](#);
2. Блакитна планета: Вступ до океанографії, Каліфорнійський університет в Лос-Анджелесі (UCLA) – [відео на youtube](#);
3. Зміна клімату: законодавство і політика, Берклі – [відео на youtube](#);
4. Енергетичне регулювання і довкілля, Берклі – [відео на youtube](#);
5. Економіка довкілля, Берклі – [аудіо на itunes](#);
6. Міжнародне екологічне право, Берклі – [відео на youtube](#); [сторінка курсу](#);
7. Екологічне законодавство і політика, Берклі – [відео на youtube](#);
8. Екологічна політика і законодавство, Єль – [відео на youtube](#);
9. Їжа та довкілля, Берклі – [аудіо на itunes](#);
10. Глобальне потепління: Розуміння прогнозів, Чикаго – [відео на youtube](#), [сторінка курсу](#);
11. Як працює клімат, Принстон – [відео на youtube](#);
12. Відновлювані види енергії та альтернативне паливо, Берклі – [відео на youtube](#);
13. Вступ до землетрусів, їх причини та наслідки, Берклі – [відео на youtube](#), [сторінка курсу](#);
14. Вступ до екологічної економіки та політики, Берклі – [аудіо на itunes](#), [відео на youtube](#), [сторінка курсу](#);
15. Вступ до літератури та довкілля, Принстон – [відео на youtube](#);
16. Вступ до пермакультури, Північна Кароліна – [відео на сторінці курсу](#);
17. Мікроекономічна теорія щодо природних ресурсів, Берклі – [відео на youtube](#);

---

<sup>6</sup> Вікі любить Землю. (2024). <https://wikilovesearth.org.ua/2015/06/free-online-courses-on-environment-and-resources/>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

18. Пом'якшення впливу сільського господарства, Єль – [відео на youtube](#);

Курси на Coursera.org:

1. Озеленення економіки: Уроки зі Скандинавії, Лунд – [сторінка курсу](#);

2. Наша Земля: Клімат, історія, процеси, Манчестер – [сторінка курсу](#);

3. Навчитися сталості: Розвиток особистої етики, Единбург – [сторінка курсу](#);

4. Енергія і Земля, Вісконсин-Медісон – [сторінка курсу](#);

5. Ліси і люди: від Близького Сходу до Мадагаскару, Вісконсин-Медісон – [сторінка курсу](#);

6. Упередження втрат врожаю: основи, технології, фактори, Іллінойс – [сторінка курсу](#);

7. Вступ до сталого розвитку, Колумбійський університет – [сторінка курсу](#);

8. Наше енергетичне майбутнє, Каліфорнійський університет у Сан-Дієго – [сторінка курсу](#).

#### 2.2.3. Методика вдосконалення інклюзивної компетентності

*(Тітова О.А.)*

У контексті побудови інклюзивного суспільства проблема вдосконалення відповідної компетентності викладача посідає важливе місце. Ідеї інклюзії передбачають, що кожна особа має доступ до навчання, а заклади освіти створюють таке середовище, де ефективно реалізуються принципи універсального дизайну (Н. Софій, 2015). Відповідно, викладачі мають бути здатними реалізовувати ці принципи, ґрунтуючись на своїх переконаннях і знаннях, обирати потрібні інструменти, оскільки вони є ключем до розвитку безбар'єрного середовища, коли в аудиторії створюються комфортні умови для навчання здобувачів освіти з різними потребами, зокрема з особливими. Інклюзивний вектор в освіті спрямовано на залучення все більшої кількості здобувачів, забезпечуючи їхні можливості професійного розвитку та реалізації (Тітова, et al., 2023).

У науковій літературі інклюзивна компетентність викладача визначається як складова професійної компетентності, що дозволяє педагогу ефективно здійснювати професійні функції у сфері інклюзивної освіти, з урахуванням індивідуальних потреб студентів. Інклюзивна компетентність розглядається як інтегральна характеристика педагога (П'ятакова, 2012), що передбачає наявність знань і вмінь, необхідних для ефективного викладання в умовах інклюзивного навчання (Фіголь, 2020),

створення умов підтримки для розвитку й саморозвитку здобувачів освіти з особливими потребами у безбар'єрному середовищі (Соловей, & Чайковський, 2013; Li, & Ruppap, 2021).

Зарубіжні вчені пропонують оцінювати безбар'єрність освітнього середовища за показниками APTD (*англ.* Accessibility (доступність), Processes (процеси), Training (підготовка), Demand (потреба)), пов'язаних з оцінкою *доступності* освітнього середовища закладу освіти, *процесів*, що забезпечують інклюзивне освітнє середовище, рівня професійної *підготовки* викладачів та їхнього постійного професійного зростання, формування і розвитку цінності різноманітності, що, з одного боку, враховує *потреби* здобувачів освіти, а з іншого, – визначається потребою суспільства (González Castellano, Cordon Pozo, & Colmenero Ruiz, 2022; McKay, 2016).

Дослідження теорії і практики розвитку інклюзивної компетентності викладачів (Rose, Harbour, Johnston, Daley, & Abarbanell, 2006; Азін, Байда, Грибальський, & Красюкова-Еннс, 2013); [Додаток Г](#), [Додаток Д](#)), дають підстави для окреслення основних положень методики вдосконалення інклюзивної компетентності викладачів фахових коледжів:

1. Оцінка початкового рівня інклюзивної компетентності викладачів фахового коледжу: анкетування та опитування викладачів з метою визначення початкового рівня знань та власних переконань в області інклюзивної освіти. Оцінка результатів опитувань дасть змогу визначити основні прогалини та потреби в подальшому вдосконаленні.

2. Проведення освітніх семінарів та тренінгів з основ інклюзивної освіти, її значення для розвитку суспільства, концепції та законодавчих аспектів. Тренінги мають бути присвяченими ефективним методам та стратегіям роботи з різними групами студентів, включаючи студентів з особливими освітніми потребами. Крім того, необхідно запровадити навчання викладачів основам психологічної підтримки студентів (причому і тих, кого відносять до «звичайних» з метою розвитку їхнього почуття емпатії, позитивного ставлення до людей з особливостями, бажання підтримувати їх у досягненні цілей, а також основам психологічної підтримки студентів з особливими освітніми потребами).

3. Організація практики в аспекті розроблення адаптованих навчальних програм, підбору та розроблення навчальних матеріалів і засобів, що підходять для студентів з різними потребами. Під час практичної підготовки викладачам коледжів також рекомендується працювати з кейсами (розбирати окремі ситуації) та організовувати рольові ігри для симуляції реальних ситуацій, з якими вони можуть зіткнутися в інклюзивному середовищі та набуття досвіду ефективно діяти в таких ситуаціях).

### **3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

---

4. Забезпечення підтримки та подальшого професійного розвитку, наприклад, через упровадження програм менторства, коли досвідчені викладачі допомагають колегам у вирішенні інклюзивних завдань. З метою спільного навчання, обміну досвідом між викладачами, а також матеріалами, ідеями, новітніми дослідженнями та методиками в галузі інклюзивної освіти, що забезпечуватиме постійне особистісне і професійне зростання, варто використовувати відповідні онлайн платформи.

5. Проведення моніторингу та оцінювання ефективності програм, за якими викладачі проходять підвищення кваліфікації, в аспекті впливу курсів на якість викладання. Важливим є також упровадження системи зворотного зв'язку від студентів для оцінки ефективності викладання в інклюзивному середовищі.

6. Підтримка та співпраця з батьками та громадами: проведення інформаційних сесій для батьків, щоб залучити їх до процесу інклюзивної освіти та надати їм необхідну інформацію. Не менш важливою є також співпраця з громадськими організаціями, що передбачає розвиток партнерства закладу освіти з місцевими громадами та організаціями, що підтримують інклюзію, компаніями та підприємствами, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників фахових коледжів з особливими потребами.

7. Забезпечення індивідуалізації: можливість для викладачів коледжів отримати індивідуальні консультації, та професійну підтримку від фахівців з інклюзивної освіти; розроблення індивідуальних планів професійного розвитку для кожного викладача, що включають конкретні цілі та заходи щодо вдосконалення інклюзивної компетентності.

Одним з пріоритетних завдань з удосконалення інклюзивної компетентності викладача фахового коледжу в умовах сучасних викликів є опанування та впровадження універсального дизайну в освіті (Universal Design for Learning, UDL), підходу до викладання та навчання, який забезпечує рівні можливості для усіх здобувачів освіти в їхньому прагненні досягти життєвого та професійного успіху. Варто наголосити, що хоча у назві підходу використовується слово «універсальний», і може здатися, що універсальний дизайн в освіті стосується пошуку єдиного способу організації навчання для всіх студентів, насправді, у цьому підході використовується протилежна ідея. Метою універсального дизайну в освіті є використання різноманітних методів навчання для усунення будь-яких перешкод (бар'єрів) в освітньому процесі. Йдеться про розвиток гнучкості, завдяки чому можна відповісти на потреби кожної людини, підсилити сильні сторони, нівелювати будь-які прояви різниці між здобувачами, розвивати їхні потенціали (Morin, 2023).

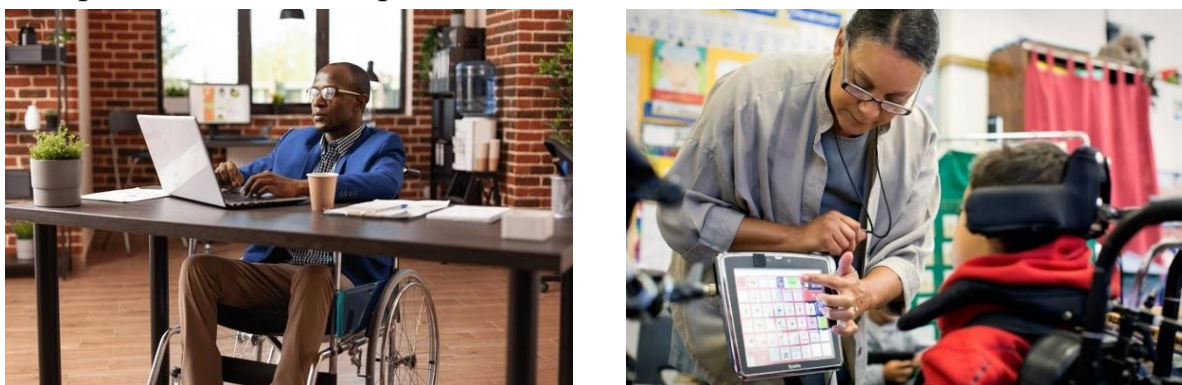
У контексті впровадження універсального дизайну в освітній процес фахового коледжу вдосконалення інклюзивної компетентності викладача

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

має бути спрямованим на розвиток умінь розробляти навчальні програми, які надають усім студентам рівні можливості навчатися. Від викладача очікується здатність формулювати відповідні навчальні цілі, підбирати методи, розробляти та підбирати навчальні матеріали, засоби оцінювання, що підходять усім здобувачам. Викладач докладє зусиль не лише на пошук єдиного, універсального рішення, а на застосування досить гнучких підходів, які можна налаштовувати та коригувати відповідно до потреб різних здобувачів фахової передвищої освіти.

Коли йдеться про принципи універсального дизайну в освіті, то необхідно брати до уваги два існуючі підходи. Перший передбачає імплементацію 7 основних принципів універсального дизайну, розроблених у 1997 році робочою групою архітекторів, дизайнерів продуктів, інженерів та дослідників екологічного дизайну під керівництвом Рональда Мейса в Університеті штату Північна Кароліна NCSU (The 7 Principles, 2024), що були адаптовані для освітнього процесу (принцип рівності та доступності середовища для кожного; гнучкість у використанні середовища; простота та інтуїтивність використання незалежно від досвіду, рівня освіти користувачів, мовленнєвого рівня та віку; сприйняття інформації, незважаючи на сенсорні можливості користувачів; терпимість до помилок користувачів – дизайн зменшує можливі наслідки несподіваних і ненавмисних дій; не призводить до втоми – дизайн розраховано на незначні фізичні ресурси користувачів; наявність необхідного простору при різних підходах до навчання, незважаючи на фізичні особливості та мобільність користувача (Міжнародний фонд «Відродження», 2018), рис. 2.6.



*Рис. 2.6. Приклади застосування універсального дизайну в освіті<sup>7</sup>*

Інший підхід використовує 3 основні принципи, які базуються на дослідженнях нейронауки і забезпечують основу для управління інклюзивним освітнім процесом (Universal Design for Learning: Guidelines

---

<sup>7</sup> Фото з мережі інтернет: <https://www.shutterstock.com/image-photo/business-man-sitting-wheelchair-working-600nw-2078033227.jpg>, [https://edsourcesource.org/wp-content/uploads/2020/03/RHS\\_036.jpg](https://edsourcesource.org/wp-content/uploads/2020/03/RHS_036.jpg)



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

version 3.0, 2024).

Принцип I: Representation (The *what* of learning) – Представлення (можна звести до питання: *що* використовувати для навчання?) – передбачає забезпечення кількох засобів представлення навчального матеріалу. Викладач має забезпечити студентам можливість вибирати способи та засоби, за допомогою яких їм зручно сприймати інформацію (підручники, аудіофайли, цифрові книги, зображення, відео, інфографіка тощо). Упровадження цього принципу дозволяє запропонувати студентам більше доступних ресурсів та дати їм можливість бути більш обізнаними стосовно змісту навчання (рис. 2.7).

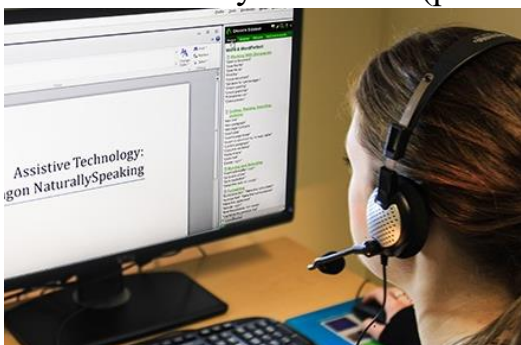


Рис. 2.7. Приклади реалізації принципу I універсального дизайну в освіті<sup>8</sup>

Принцип II: Action and expression (The *how* of learning) – Дія та вираження (як навчатися?) – полягає у забезпеченні різних видів навчально-пізнавальної діяльності студентів та способів демонстрації результатів засвоєння навчального матеріалу. Студенти відрізняються тим, як вони можуть орієнтуватися в навчальному середовищі та висловлювати те, що вони знають (рис. 2.8).

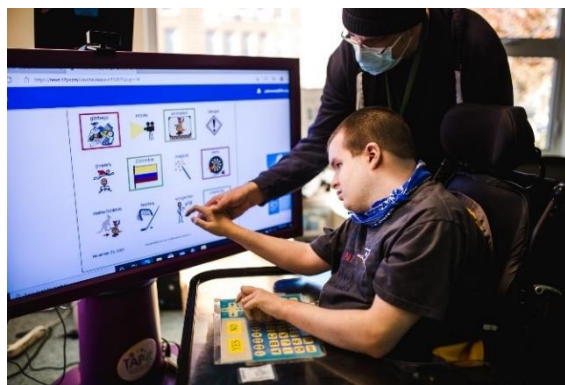


Рис. 2.8. Приклади реалізації принципу II універсального дизайну в освіті

<sup>8</sup> Фото з мережі інтернет: <https://learningsupportcentre.com/wp-content/uploads/2018/09/dragonnnaturallyspeaking.jpg>, <https://i.ytimg.com/vi/zTVS0JF3-v0/maxresdefault.jpg>, [https://hdi.uky.edu/wp-content/uploads/2023/01/AdobeStock\\_505413533-scaled.jpeg](https://hdi.uky.edu/wp-content/uploads/2023/01/AdobeStock_505413533-scaled.jpeg), <https://soeonline.american.edu/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/au-blog-universal-design-for-learning.jpeg>

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Принцип II універсального дизайну в освіті передбачає можливість студента демонструвати знання з предмета у різний спосіб, а також він стосується процесу цілепокладання для студентів, коли викладач допомагає їм сформулювати цілі навчання та скеровує процес розвитку здобувачів, забезпечуючи моніторинг їхнього власного прогресу. Мета – допомогти студентам стати більш цілеспрямованими та впевненими.

Принцип III: Engagement (The *why* of learning) – Залучення (*навіщо* навчатися?) – потребує забезпечення різноманітних засобів залучення студентів до навчально-пізнавальної діяльності. Студенти помітно відрізняються за способами, якими вони можуть бути залучені або вмотивовані до навчання. Крім того здобувачі освіти використовують різні підходи до взаємодії з викладачем та іншими студентами (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Приклади реалізації принципу III універсального дизайну в освіті<sup>9</sup>

Цей принцип стосується мотивації, інтересів та потреб студентів, передбачає допомогу студентам в ідентифікації причин вивчати те, що вони вивчають, визначення актуальності навчального матеріалу для їхнього життя та майбутньої професії, допомогу у самомотивації та саморефлексії.

На допомогу викладачам творча команда CAST (Center for Applied Special Technology) адаптувала три означені принципи універсального дизайну в освіті. У табл. 2.6 (Morin, 2023) наведено приклади запитань та реалізації принципів на практиці, які можна застосовувати при плануванні заняття, самостійної роботи студентів тощо.

Отже, розвиток інклюзивної компетентності викладачів фахового коледжу має в перспективі забезпечити створення інклюзивного середовища в закладі освіти, де можливо розкриття кожного студента за допомогою гнучкої освітньої програми.

<sup>9</sup> Фото з мережі інтернет: [https://hdi.uky.edu/wp-content/uploads/2023/01/AdobeStock\\_505413533-scaled.jpeg](https://hdi.uky.edu/wp-content/uploads/2023/01/AdobeStock_505413533-scaled.jpeg), <https://soeonline.american.edu/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/au-blog-universal-design-for-learning.jpeg>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Таблиця 2.6

#### Використання принципів універсального дизайну в освіті (UDL)

Складено на основі матеріалів, запропонованих А. Морін (2023)

Контрольні питання	Приклади
<i>Принцип I. Забезпечення різних засобів представлення інформації</i>	
<p><b>Як я можу представити інформацію таким чином, щоб охопити всіх студентів?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи розглядав (ла) я різні варіанти відображення друкованих текстів, малюнків і діаграм?</li> <li>• Які варіанти я надаю студентам, яким потрібна допомога в роботі з текстами та/або в аудіальному навчанні?</li> </ul>	<p><b>Приклади:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Спрощення налаштування розміру шрифту та кольору фону за допомогою відповідних технологій.</li> <li>• Застосування різних варіантів взаємодії студентів з текстом (аудіокнига або читання партнером).</li> </ul>
<i>Принцип II. Забезпечення різних засобів діяльності та демонстрації результатів навчання</i>	
<p><b>Чи я можу запропонувати студентам різні засоби, щоб допомогти їм продемонструвати те, що вони знають?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Як забезпечити гнучкість виконання завдань щодо часу та темпу?</li> <li>• Чи можна застосувати методи, окрім завдань на папері?</li> <li>• Чи надаю я студентам доступ до допоміжних технологій?</li> </ul>	<p><b>Приклади:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Використання календарів та контрольних списків (етапів, діяльності, завдань тощо), щоб надати студентам свободу в плануванні свого робочого часу та допомогти їм слідкувати за виконанням завдань для досягнення навчальної мети.</li> <li>• Застосування різних форматів (постерна презентація або графічний органайзер, макети, натуральні зразки) для демонстрації знань і умінь студентів.</li> <li>• Доступ до загальноприйнятих допоміжних технологій (синтез мовлення, дублювання тексту на екрані тощо).</li> </ul>
<i>Принцип III. Забезпечення різних засобів залучення студентів</i>	
<p><b>Як я можу залучити до навчально-пізнавальної діяльності всіх студентів в аудиторії?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Яким чином я надаю студентам вибір і автономію?</li> <li>• Як зробити навчання відповідним потребам і бажанням студентів?</li> <li>• Яким чином студенти в групі сприймають та підтримують один одного?</li> </ul>	<p><b>Приклади:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чітке формулювання навчальних цілей; надання варіантів досягнення цілей.</li> <li>• Опитування студентів з метою визначення їхніх інтересів, сильних сторін, труднощів і потреб. Застосування результатів опитування під час планування заняття, відбору змісту навчання.</li> <li>• Опитування студентів, щодо їх ставлення до інших студентів в групі; широкого застосування парної та групової роботи, кооперативного навчання.</li> </ul>

Програма має враховувати спеціальні умови і потреби студента на шляху досягнення успіху в навчанні. Після відповідної підготовки викладач має бути здатним ефективно викладати в інклюзивному освітньому середовищі, де кожного приймають і вважають важливим членом колективу, а здобувача з особливими потребами підтримують всі учасники освітнього процесу, адже результати досліджень та практика інклюзивної освіти переконують, що кожна людина, за відповідних умов, стає повноцінною особистістю, громадянином, самодостатнім професіоналом корисним для суспільства.

**Приклади завдань, спрямованих на вдосконалення інклюзивної компетентності викладачів фахових коледжів**

**Завдання 1. Як почувають себе люди з особливими потребами?<sup>10</sup>**  
Орієнтовний час: 15 хв.

**1. Учасникам пропонується уявити себе на місці:**

- людей з обмеженнями (слуху, зору, руху тощо);
- людей з тимчасовими функціональними порушеннями (переломами кінцівок, пораненнями, у стані реабілітації після операції тощо);
- батьків з малолітніми дітьми;
- вагітних жінок;
- людей похилого віку;
- дітей до 7-ми років;
- людей з надмірною масою тіла;
- людей надто низького чи високого зросту;
- людей з важким або численним багажем;
- іноземців;
- людей за несприятливих погодних умов (дощ, сніг, ожеледь).

**2. Проведіть обговорення:**

- Чи доводилося вам бути в описаних вище станах?
- З якими труднощами у побуті стикаються люди в таких станах?
- Як суспільство підтримує людей з особливими потребами?
- Які труднощі можуть виникнути у описаних вище людей під час навчання?
- Чи доводилося вам працювати зі студентами / колегами з особливими потребами?

---

<sup>10</sup> Розроблено на основі матеріалів Бігус, І. (2021). Універсальний дизайн в освіті: для всіх чи для кожного? <https://naurok.com.ua/post/universalniy-dizayn-v-osviti-dlya-vsikh-chi-dlya-kozhnogo>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

- Як допомагають у закладах освіти подолати людям з особливими потребами труднощі?
- Чи є у вас досвід підтримки у навчанні та соціалізації студентів з особливими потребами?


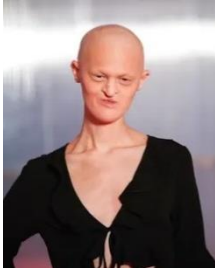
#### 3. Зробіть акцент на:

- необхідності усвідомлення усіма учасниками освітнього процесу цінності різноманітності людей;
- труднощах, які виникають у студентів з особливими потребами в «звичайній» аудиторії та шляхах їх подолання.

#### Завдання 2. Очікування щодо людей з особливими потребами<sup>11</sup>

Орієнтовний час: 15 хв.

#### 1. Попросіть учасників подивитися на фотографії людей з особливими потребами

 <p>Людина народилася із синдромом Дауна</p>	 <p>Людина народилася з церебральним паралічем</p>	 <p>Людина народилася з одною ногою</p>
 <p>Людині у віці 21 рік був поставлений діагноз боковий аміотрофічний склероз (БАС) – прогресуюче нейродегенеративне захворювання, яке вражає клітини головного та спинного мозку, які відповідають за довільні рухи</p>	 <p>Людина народилася з рідкісним генетичним захворюванням, що впливає на ріст шкіри, волосся та нігтів</p>	

<sup>11</sup> Доповнено матеріали: Міжнародний фонд «Відродження». (2018). *Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти: керівництво для тренерів: навчально-методичний посібник*. Київ. [http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers\\_TOT-Sept-2018\\_corrected-final1-new.pdf](http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers_TOT-Sept-2018_corrected-final1-new.pdf)

## **2. Проведіть обговорення:**

- Якими можуть бути очікування суспільства по відношенню до цих людей?
- Чи можуть люди з особливими потребами/інвалідністю робити значущий внесок у життя суспільства?
- Чи знаєте ви/чи чули ви про осіб з особливими потребами/інвалідністю у вашій громаді, які досягли набагато більше, ніж від них очікували люди, які їх оточували?
- Яку, на вашу думку, зіграла роль сім'ї цих людей? Педагогів? Інших фахівців?
- Чи були у вас випадки, коли вам вдалося покращити навчальні результати дитини з особливими освітніми потребами? Покращити її стосунки з однолітками?

## **3. Наголосіть на головних ідеях:**

- Історії цих людей нагадують нам, що діагностичний ярлик не визначає функціонування людини в її щоденному житті.
- Що важливо, це розуміти життєву ситуацію, в якій знаходиться дитина.
- Багато дітей можуть перевершити наші очікування, якщо будуть отримувати необхідну любов і підтримку, якщо їм будуть створені умови для реалізації їхнього повного потенціалу.
- Перед тим, як починати глибше знайомитися з концепцією інклюзивного навчання, а також з вашою роллю у розвитку спільноти дітей, де відмінності кожної дитини вважаються нормою, цінуються та поважаються, важливо пам'ятати, ми всі маємо сильні і слабкі сторони. Багато з нас навчилися використовувати свої сильні сторони для того, щоб компенсувати слабкі.
- Як видно із попередньої вправи, деяким людям зі складними порушеннями вдалося досягнути успіху завдяки підтримці з боку їхній сімей, а також з боку таких педагогів, як ви.

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

		<p><b>Пабло Пінеда</b> народився 1974 року в Іспанії і сьогодні є першою людиною в Європі із синдромом Дауна, яка отримала вищу освіту (ступінь бакалавра).</p> <p>Більше того, Пабло Пінеда працював вчителем, а також знявся у фільмі «Я також» у ролі головного героя і був нагороджений почесною грамотою «Срібна мушля» за кращу чоловічу роль.</p>
		<p><b>Джері Джемел</b> є комедійною актрисою, яка народилася з церебральним паралічем. Джері отримала освіту і здійснила свою дитячу мрію – стала актрисою, отримала багато престижних нагород.</p> <p>Джері Джемел працює на телебаченні, консультує компанії та державні організації стосовно створення різноманіття для людей з особливими потребами.</p>
		<p>Про <b>Крісті Брауна</b>, відомого ірландського художника, був знятий фільм «Моя ліва нога». У дитинстві це була його єдина кінцівка. Крісті майже не міг рухатися і рідні вважали його розумово неповносправним. Лише мама вірила у його здібності і намагалася всіляко його розвивати.</p> <p>У 5 років хлопчик взяв кусок крейди і почав малювати на підлозі.</p>
		<p><b>Стівен Хоукінг</b> знав, ким він хоче стати ще у віці 8-ми років.</p> <p>Всесвітньо відомий фізик навіть пройшов усі необхідні випробування і був включений до команди, яка в майбутньому відправиться підкорювати Марс.</p> <p>У молодості, коли йому поставили діагноз бічний аміотрофічний склероз, лікарі прогнозували йому не більше двох років життя. Проте Стівен став ученим, викладачем і у нього була сім'я – дружина, діти.</p>
		<p>У дитинстві <b>Мелані Гайдос</b> перенесла близько <b>30 операцій</b> і багато пропускала школу. Вона частково осліпла через те, що її вії загинаються всередину і пошкоджують рогівку.</p> <p>Проте Мелані Гайдос сьогодні є успішною моделлю світового рівня. У неї вистачило сміливості кинути виклик соціальним стандартам. 32-річна модель наголошує на важливості різноманітності у світі краси.</p>

**Завдання 3. Переваги інклюзивного навчання<sup>12</sup>**

Орієнтовний час: 20 хв.

**1. Попросіть учасників у малих групах подумати над перевагами для усіх учасників освітнього процесу, і записати їх на великих аркушах паперу:**

**Переваги інклюзивного навчання для:**

- *Дітей з особливими освітніми потребами* (можливість не відлучатися від сім'ї, як у випадку інтернатних закладів; можливість взаємодії з однолітками, бачити різні моделі поведінки своїх однолітків, на відміну від спеціальних закладів освіти, доступ до ресурсів місцевої громади тощо).
- *Решти дітей* (розуміння багатоманітності, можливість отримати відповідний досвід – наприклад: вивчити окремі елементи жестової мови (якщо у класі є дитина, яка нею користується), взаємодії з дитиною, яка пересувається в інвалідному кріслі та ін).
- *Батьків дітей з особливими освітніми потребами* (реалізація їхнього бажання бачити свою дитину, «як усі»; можливість брати участь у прийнятті рішень щодо навчання своєї дитини (як член команди); можливість спілкування з іншими батьками тощо).
- *Батьків інших дітей* (розширити своє розуміння інклюзивної освіти, можливість підтримати інших батьків)
- *Педагогів* (в інклюзивному класі педагог, працюючи з дітьми з особливими потребами, урізноманітнює свій педагогічний арсенал: набуває нових знань і навичок (співпрацюючи з іншими фахівцями, батьками, читаючи додаткову літературу, спілкуючись з колегами).
- *Суспільства в цілому* (економічні: дослідження свідчать, що система інклюзивної освіти є економічно вигідніша, аніж підтримка двох паралельних систем – загальної і спеціальної; ціннісні: розвиток толерантності та ін.).

**2. Можете запропонувати або представити результати малих груп, або зробити це за допомогою методу «Галерея».**

**Підсумки:**

---

<sup>12</sup> Міжнародний фонд «Відродження». (2018). *Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти: керівництво для тренерів: навчально-методичний посібник*. Київ. [http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers\\_TOT-Sept-2018\\_corrected-final1-new.pdf](http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers_TOT-Sept-2018_corrected-final1-new.pdf)



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

- Інклюзивна освіта (інклюзивне навчання) передбачає надання додаткової підтримки в освітньому процесі (постійної чи тимчасової) дітям, які її потребують – дітям з особливими освітніми потребами.
- Діти з особливими освітніми потребами можуть охоплювати різні групи дітей. Матеріали ЮНЕСКО зазначають такі групи, як: діти з порушеннями розвитку, діти – представники національних/етнічних меншин, діти-сироти, діти сімей-біженців та ін.
- У сучасному світі відбулася зміна щодо розуміння особливих потреб, які розглядаються як наслідок взаємодії людей з порушеннями розвитку з бар'єрами зовнішнього середовища – соціальна VS. медична модель.
- Так само відрізняються процеси, які пов'язані з цими моделями – інтеграція (медична модель) та інклюзія (соціальна модель).

Для педагогів не стільки важливо знати діагноз дитини, скільки важливо знати, які зміни потрібно внести у методи викладання, середовище тощо, для того, щоб забезпечити максимально активну і значущу участь УСІХ дітей у житті класу та школи.

#### 2.3. Саморозвиток педагогічних здібностей

(Пащенко Т.М., Остапенко А.В.)

Для ефективного здійснення педагогічної діяльності викладачеві недостатньо володіти комплексом психолого-педагогічних, методичних, предметних та інших знань, мати розвинуті інтелектуальні здібності, сформовану мотивацію до навчання, виховання та розвитку студентів. Специфіка роботи педагога вимагає, щоб крім цього, він міг вміло використовувати психофізичний апарат як інструмент виховного впливу, користуватися прийомами володіння собою (своїм організмом, настроєм, мовленням, увагою та уявою) і прийомами впливу на студентів (вербальними і невербальними засобами). Таку форму поведінки викладача, володіння ним способами дій називають педагогічною технікою (І. Зязюн).

Поняття «педагогічна техніка» з'явилося в освітній практиці у 20-х роках минулого століття. Словникова література термін «техніка» (від грецького *techne* – вправний, досвідчений, мистецтво, майстерність) тлумачить як сукупність засобів і знарядь праці, що застосовуються в суспільному виробництві та призначені для створення матеріальних цінностей; сукупність прийомів, навичок, що застосовуються в певній діяльності, певному ремеслі, мистецтві. Природно, і викладач коледжу у своїй професійній діяльності має користуватися добре відпрацьованими прийомами і засобами, комплексом інтелектуальних, поведінкових, комунікативних навичок, які дозволяють максимально результативно формувати глибокі різнобічні знання, професійні уміння студентів,

виховувати в них наполегливість, самостійність, відповідальність і чесність, розвивати особистість кожного.

Про «елементи» сучасної педагогічної техніки викладача згадували у своїх працях відомі мислителі і вітчизняні педагоги минувшини. Зокрема, ще у XVII ст. видатний чеський педагог, основоположник дидактики Я. Коменський вказував, що учитель має володіти мовою і собою, застосовувати дисципліну без гніву, збудження, ненависті, з простотою та щирістю.

Видатний український педагог К. Ушинський також вважав, що майстерності викладання, умінню активізувати аудиторію різними засобами вчителя треба цілеспрямовано навчати. У праці «Проект вчительської семінарії» він писав, що опанувати навички викладання можна лише «діяльнісною і довготривалою практикою». Практиканти (кандидати в учителі) мають спочатку відвідувати уроки «хороших учителів», і лише потім, розробивши і «обдумавши» лекцію разом з наставником, проводити відкриті заняття. Потім на «особливому педагогічному зібранні» товариші і вчителі висловлюють практиканту

«... усі зроблені на його лекції зауваження, причому, звертають увагу на найменші дрібниці викладання, зокрема на інтонацію, рухи тощо». Практикант має врахувати усі зауваження, приготуватися до всіх випадковостей наступного уроку та «обдумати кожний рух».

Подібні думки висловлював Г. Ващенко, який був твердо переконаний, що «... справжня і навіть здорова активність учнів у процесі навчання не виключає, а вимагає активності учителя. Пасивний, байдужий учитель не зможе організувати справжньої активної роботи учнів: це буде хаос і анархія, а не активність». І далі Г. Ващенко підкреслює, що активність учнів зумовлюється внутрішніми якостями вчителя, його знаннями, педагогічним тактом, уміннями захопити учнів роботою.

Видатний український педагог-гуманіст В. Сухомлинський вказував на важливість володіння педагогом своїм психо-фізіологічним станом. Ведучи розмову з «уявним» учнем, переконував: «Ідучи в клас твій учитель – запам'ятайте це – примушує себе забути про рани і горе власного серця, затиснути свою душу, спрямувати свої думки в те русло, по якому треба йти, щоб у класі панувала глибина розуму і простота мислення, щоб його ентузіазм одухотворив твою душу, щоб тобі думалося легко і вільно». Він вказував, що тонкість почуттів, переживань педагога залежить від його культури відчуттів і сприймань, розвиненості зору і слуху, уміння «бачити й чути в навколишньому світі відтінки, тони і напівтони».

Педагогічна техніка як складник педагогічної майстерності (і, відповідно, професійної компетентності) є інтегративною властивістю особистості, що синтезує прийоми володіння викладачем своїм фізичним,

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

психічним, емоційним станом, уміннями ефективно користуватися вербальними і невербальними засобами задля оптимального розв'язання педагогічних ситуацій. Залежно від спрямованості педагогічного впливу педагогічну техніку умовно поділяють на зовнішню і внутрішню.

Зовнішня техніка як вид педагогічної техніки характеризується здатностями викладача уміло організовувати педагогічний контакт, управляти продуктивним педагогічним спілкуванням, вмотивувати студентів до творчої навчально-пізнавальної діяльності та, відповідно, досягти успіхів у своїй професійній діяльності. Зовнішня техніка передбачає володіння викладачем вербальними (мовленнєвими) і невербальними (зовнішній вигляд, міміка, пантоміміка) засобами. У свою чергу, внутрішня техніка – це психологічне настроювання викладача на організацію продуктивного педагогічного спілкування через вплив на свою волю, почуття, психічний стан; це здатність педагога налаштуватися на оптимістичну педагогічну взаємодію, уміння заспокоїтися, подолати психологічні бар'єри, створити творче самопочуття. Вимоги до педагогічної техніки викладача, положення, рекомендації, настанови щодо її розвитку висвітлено у послідовності таких питань: культура зовнішнього вигляду; культура педагогічного спілкування; культура мови і техніка мовлення; саморегуляція.

Культура зовнішнього вигляду складається з культури і техніки рухів (невербальна комунікація) та з техніки догляду за зовнішнім виглядом. Взагалі, до своєї зовнішньої техніки викладач має ставитися досить уважно: на підставі мимовільного аналізу постави, жестів, виразу обличчя лектора студенти оцінюють правильність, щирість інформації, демонструють активність сприймання нового навчального матеріалу.

Основними параметрами невербального спілкування називають міміку і пантоміміку. Учені переконують, що за силою впливу вони часто переважають слово, але потребують майстерності і доцільності застосування. Міміка (від грецького *mimikos* – наслідуваний, акторський) – виражальні рухи м'язів обличчя; одна з форм виявлення психічних станів людини (особливо емоційних – радість, сум, гнів тощо). Нерідко погляд, вираз обличчя є найкращими інструментами зосередження уваги слухачів, оскільки студенти повсякчас намагаються вгадати («прочитати з обличчя») ставлення викладача до певних подій, явищ, об'єктів навчання. А це вимагає від педагога не лише виражати, а й приховувати свої негативні емоції та почуття: не слід показувати аудиторії тягар певних домашніх клопотів, зіпсований перед лекцією настрій, тривогу, розгубленість. Варто пам'ятати, що мімічні рухи можуть викликати й довільно, що дає змогу людині користуватися ними свідомо. Крім того, варто навчитися розуміти образну «мову» почуттів, виразні рухи обличчя, розпізнавати емоції

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

студентів при проведенні навчальних занять, консультуванні, на іспитах (табл. 2.7).

*Таблиця 2.7*

**Характеристика основних емоцій студентів  
при виконанні навчальних завдань**

<b>Основні емоції</b>	<b>Зовнішні ознаки</b>	<b>Психологічні характеристики</b>
Здивування	Широко відкриті очі, напіврозкритий рот, завмирання, погляд виражає нерозуміння	Питання «Що це? Хіба?», нерозуміння, враження нового, сприймання неочікуваного. Реакція на раптові обставини. Гальмує всі попередні емоції, спрямовує увагу на об'єкт, може перерости в інтерес
Інтерес	Блиск в очах, уважний погляд, напіврозкритий рот, інколи голова опирається на руку, обличчя зосереджене, серйозне	Бажання глибше пізнати явище, досягти мети, емоційний підйом. Сприяє розвитку умінь та навичок, оволодінню знаннями, мотивації навчання
Радість	Посмішка, очі широко відкриті, блищать, сміх, веселість, щасливий вигляд, інколи навіть сльози	Хороший настрій, щастя, енергія, піднесення, натхнення. Це позитивний емоційний стан, пов'язаний з можливістю найбільш повно задовольнити актуальну потребу
Страждання	Похнюплений вигляд, примружені згаслі очі, губи стиснуті, куточки рота опущені, сльози	Емоційний спад, відсутність інтересу до навчання, обтяжливий внутрішній стан. Це негативний емоційний стан, який виникає з одержанням інформації про неможливість задоволення найважливіших життєвих потреб
Гнів, злість	Зсунуті до перенісся брови, підвищений голос, стиснуті губи, примружений погляд, зморшки на лобі	Незадоволення, образа, нервові напруження, роздратування, недобррозичливість. Негативний емоційний стан, викликаний раптовим виникненням серйозної перепони на шляху задоволення виключно важливої для студента потреби
Страх	Тремтячий голос, блукаючий погляд, блідість, не знаходить місця рукам, напіввідкритий рот, інколи сльози, тремтіння	Невпевненість, тривога, нерішучість, боязкість. Негативний емоційний стан, який з'являється при одержанні студентом інформації про можливі збитки, втрати в його життєвому благополуччі, про реальну чи уявну небезпеку, яка йому загрожує
Нудьга	Сторонні справи, згаслий погляд, позіхання, увага на	Байдужість, відсутність зацікавленості, сонливість,

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

сторонні предмети, нахилена голова, опущені вії очей, нудьгуючий вигляд	пасивність. Цей психічний стан викликаний відсутністю цікавих стимулів і проявляється у зниженні ясності, свідомості
---	--

Важливими виразниками почуттів є очі, брови, погляд, посмішка, губи. Викладачеві варто не тільки вміти розпізнавати емоції, а й уміло здійснювати поглядом «емоційне живлення» студентів, встановлювати доброзичливу взаємодію, вміти задовольняти емоційні потреби студентів. Але не слід «перегравати», користуватися розважальною мімікою – підморгувати, гримасувати. Обличчя викладача на занятті має виражати виключно доброзичливе ставлення до студентів, впевненість у їх пізнавальних можливостях, бадьорість, довіру, доброту. Слід мати на увазі: у будь-яких ситуаціях у викладача на занятті повинен бути тільки позитивний настрій! Звісно, такий «артистизм» дається нелегко, і лише копіткою працею над собою.

Пантоміміка (від грец. *pan* – все, і *timikos* – наслідувальний) – виразні рухи людського тіла, що служать поряд з мімікою передаванням внутрішніх переживань особи, зокрема викладача. Експресивно-виражальні рухи – постава, жест, хода, як і міміка, відіграють вкрай важливу роль при організації продуктивного педагогічного спілкування, зокрема при читанні лекції, поясненні студентам нового матеріалу при груповому консультуванні тощо. У підтвердження щойно вказаного положення наведемо такий факт. Відомий французький математик, громадський діяч, член Паризької академії наук Гаспар Монж (1746-1818 рр.) був дуже майстерним лектором. Однак, зістарившись, перестав читати лекції, хоча був цілком енергійним і бадьорим. Колегам він пояснював, що вже не може так жестикулювати на лекції, як раніше, «я втратив свій жест». Таке велике значення він надавав рухам, що навіть перестав читати лекції!

Насамперед, одним із важливих засобів невербальної комунікації вважають поставу – це звичне положення тіла людини у спокої та в русі; визначається під час ходьби, стояння, сидіння, при виконанні інших видів рухової діяльності. Зазвичай неправильну поставу називають порушенням або дефектом постави. Люди з правильною поставою вільно, красиво рухаються, невимушено створюють гармонію рухів частин тіла. І навпаки, людям з неправильною поставою притаманні незграбні, важкі рухи, сутулість, млявість рук та ін. Мова про те, що у викладача може бути ідеальна фігура, але якщо він не вміє триматися, сутулиться, невпевнено рухається в аудиторії, тупцяється, має звичку постійно торкатися обличчя, він не справить потрібного ефекту на студентів. Зазвичай красива постава, гармонійні рухи тіла, зібраність є результатом самовдосконалення викладача, наслідком спеціальних вправ. Природно, викладач має розуміти

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

значення пантомімічних поз, розпізнавати їх, контролювати свою поставу. Психологи розрізняють такі пози:

- «закрита поза» – схрещені на грудях руки, що означає замкнутість, інтровертність особи, потреба зекономити енергію, відсутність бажання спілкуватись у цей момент, хоча людина може і не усвідомлювати цього; така поза викладача, з одного боку, може сприяти заспокоєнню аудиторії, а з іншого – заважати дискусії чи бесіді;

- «подвійна закрита поза» – схрещені руки і ноги: символізує замкненість, захист людини, неусвідомлену або приховану тривожність;

- ворожість – стиснуті кулаки, схрещені руки, строгий погляд, очі примружені;

- незацікавленість – підпирання голови руками, сповзання на край стільця, погляди то в один, то в інший бік, постукування пальцями по столу, швидкі погляди на годинник;

- справжня увага – погляд на співбесідника, нормальне (узвичасне) кліпання повік, голова нахилена дещо в бік;

- підвищений інтерес – більш широко відкриті очі, нахил тіла дещо вперед, напружені м'язи обличчя;

- критична налаштованість – відхилення тіла назад, погляд з-під лоба, примружені очі, не ствердне похитування головою, переплетені пальці рук;

- симуляція уваги – голова, тіло прямі, погляд зосереджений, очі не кліпають;

- невпевненість, тривожність, хвилювання — згорбленість, вертіння руками якогось предмета, часте кліпання, дотики до обличчя, волосся, гудзиків, годинника;

- напруженість – потирання рук, обличчя, похитування тіла, покусування губ, зосереджений погляд, постійне відкидання волосся;

- бажання спілкуватися, відвертість – долоні відкриті, повернуті догори, світло в очах, погляд на співрозмовнику;

- потреба у заспокоєнні, захисті, підтримці, безпеці – розгублений погляд, безладні рухи рук, «маятникова» хода, покусування олівця тощо.

Порушення постави досить легко визначити за допомогою зовнішнього огляду та порівняти результати з певними «еталонами» (рис. 2.10).

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

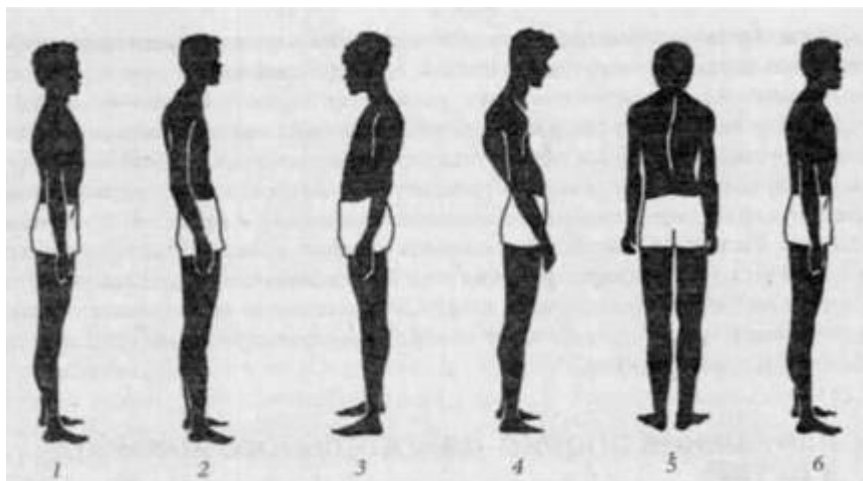


Рис. 2.10. Типи постави людини: 1 – нормальна; 2 – сутула; 3 – нордична; 4 – кіфотична; 5 – сколіотична; 6 – випрямлена<sup>13</sup>

Неважко помітити, що серед наведених типів нормальна постава є красивою, естетично привабливою, ознакою здоров'я та правильного розвитку опорно-рухового апарату і всього організму. І навпаки, сутулість постави (як і кіфоз, сколіоз, рис. 2.11) порушує зовнішню естетику тіла, є передумовою для розвитку серйозних хвороб опорно-рухового апарату.

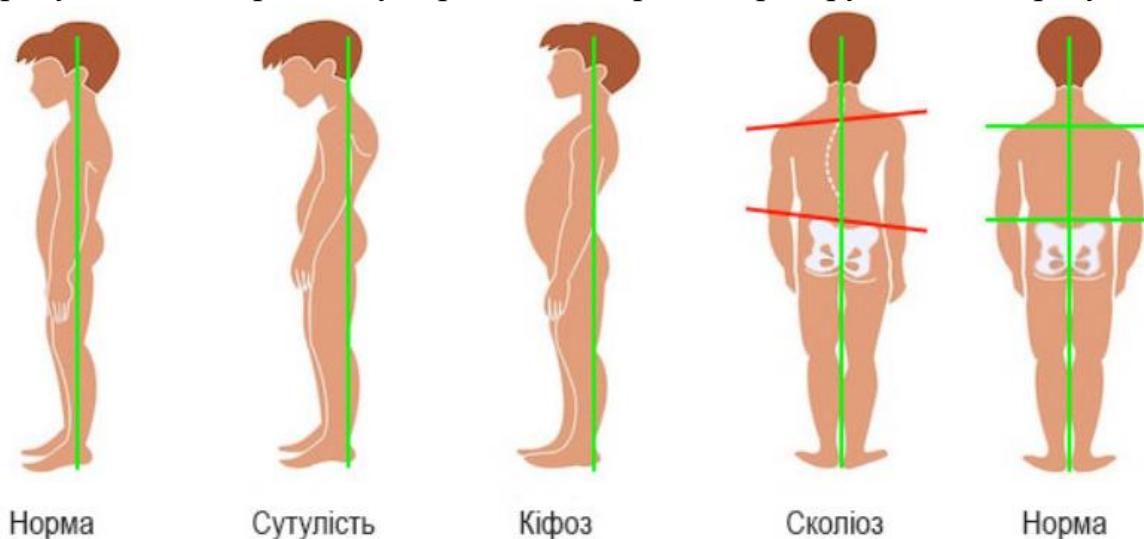


Рис. 2.11. Зовнішні ознаки правильної (нормальної) і неправильної (сутулість, кіфоз, сколіоз) постави людини<sup>14</sup>

Тому викладачеві (а відтак і його вихованцям) не можна ігнорувати порушення постави і при перших зовнішніх ознаках зробити діагностику (магнітно-резонансну томографію). Якщо треба, то за результатами діагностики слід отримати адекватний курс лікування та корекції. Але у

<sup>13</sup> Рисунки з мережі інтернет:

<https://seleznev.com.ua/postava-vidi-postavi-ta-etapi-rozvitku-porushen-postavi/>

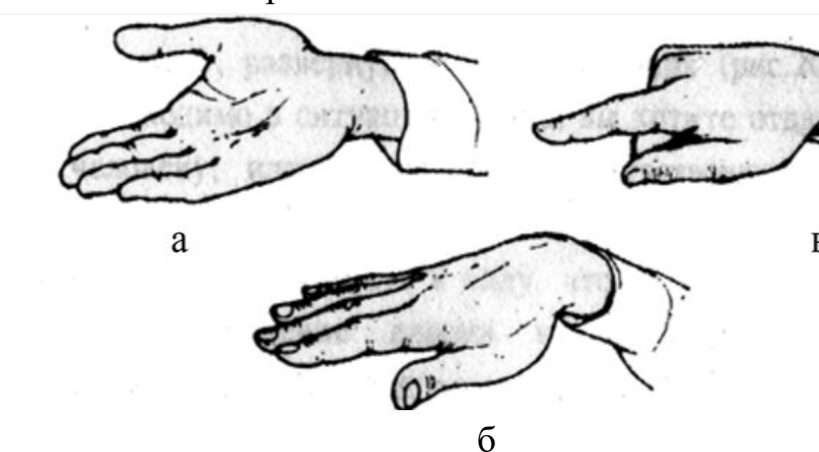
<sup>14</sup> <https://kinesislife.ua/lechenie/zabolevaniya-pozvonochnika/skolioz>

будь-якому випадку, щоб не допустити порушення постави, слід: не сутулитися; більше рухатися – бігати, ходити, плавати; спати на твердому матраці і низькій подушці; при сидінні тримати спину прямо; постійно контролювати свою вагу, не переїдати.

Жестикуляція викладача в аудиторії має бути помірною, а жести поміркованими, органічними, стриманими, невимушеними і доцільними, без різких вимахів і гострих кутів. Пам'ятаймо, що жести здатні: повторювати чи дублювати словесну інформацію; суперечити словесному повідомленню; заміщати словесний вислів; підсилювати значення певної частини виголошеної інформації; Розмахування руками, безладні рухи іншими частинами тіла відволікають увагу студентів, вносять розважальні ноти в навчальне заняття.

Взагалі, жести бувають описовими і психологічними. Описові жести (показ розмірів, форми, темпу, швидкості) ілюструють розмірковування викладача, відображають перебіг його думок. Вони особливо не впливають на якість засвоєння знань студентами, але їх педагоги застосовують повсякчас. З дидактичної точки зору, більш ціннішими і важливішими є дії чи рухи людського тіла або його частини, що виражають почуття – психологічні жести.

Не сприймаючи чийось позицію, ми вказівний палець (рука на рівні грудей) рухаємо вліво-вправо, або «крутимо» головою в різні боки; дивуючись, розводимо в сторони руки долонями догори; при вимаганні тиші притискуємо палець до губ; при побажанні пришвидшити темп кисть руки рухаємо по колу (крутимо) та ін. (рис. 2.12). Але підкреслимо, що в арсеналі викладача не повинно бути жестів-«паразитів»: надмірно часте користування хустиною, рука в кишені, постійне торкання гудзиків, підтягування-послаблення краватки та ін.



*Рис. 2.12. Сигнали, що передаються положеннями долоні: а – довірче положення (долоня догори); б – домінуюче положення (долоня донизу); в – агресивне положення (палець, що вказує) (за І. Холковською)*



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Видатний німецький поет, філософ, професор історії Фрідріх Шиллер говорив, що «зі слів людини можна бачити, якої репутації вона хоче набути, але те, ким вона є насправді, можна вгадати тільки за її мімікою, жестами, поставою, які є мимовільними». Виробленню правильної постави, жестикуляції допомагають спеціальні вправи, заняття спортом, щоденна фізична і рухова активність. Особливу роль тут відіграє самоконтроль, вміння подивитися на себе збоку, очима студентів. При цьому варто пам'ятати: щоб спілкування було продуктивним, слід мати відкриту поставу; не повертатися до аудиторії спиною, стояти обличчям до студентів – візуальний контакт має бути постійним; рухатися вперед-назад, а не в сторони; витримувати дистанцію спілкування.

Міжособистісний простір (або дистанція спілкування – відстань між тими, хто спілкується) є вкрай важливою ознакою характеру педагогічної взаємодії. Якщо дистанція спілкування до 45 см, її прийнято вважати інтимною; від 45 см до 1 м 20 см – персональною; від 1 м 20 см до 4 м – соціальною; від 4 м до 7 м – публічною. Природно, чим більша дистанція, тим більше бар'єрів у спілкуванні: якщо міжособистісний простір більше 7 м, слухачам важко сприймати деталі міміки; погано сприймаються жести, рухи тіла при дистанції більше 12 м. Скорочуючи дистанцію, викладач концентрує увагу студентів на певних навчальних об'єктах, посилює психологічний вплив на особистість. Доречно додати, що уявлення про дистанцію спілкування у представників тих чи інших країн може бути різною. Говорять, що найбільший міжособистісний простір демонструють англійці, найменший – мексиканці, іспанці.

Викладач має володіти високою культурою зовнішнього вигляду: уміннями ошатно одягатися, доглядати за своїм волоссям, добирати парфуми, прикраси, аксесуари (наручний годинник, сумка, футляр, окуляри, ремінь, гаманець, парасоля тощо). Зовнішній вигляд викладача суттєво впливає на його імідж (як позитивний, так і негативний), що не припускає недбале ставлення педагога до своєї зовнішності. Але й надмірна увага до свого одягу, до зовнішності взагалі є також неприпустимою. З цього приводу англійський письменник Вільям Сомерсет Моєм писав: «Гарно вдягнута людина – це та, на чий одяг ви не звертаєте уваги». Мовиться про ультрасучасні зачіски, незвичний, але модний фасон сукні чи костюму, яскраву косметику – все це розсіює увагу аудиторії, є зайвим приводом обговорення особистості педагога студентами. Одяг викладача має бути скромним і елегантним, зовнішність взагалі – естетично вираженою. Тут маємо не втрачати почуття міри: проводимо лекцію у строгому класичному костюмі (рис. 2.13); на лабораторно-практичне заняття можемо одягнути робочий халат; на вечір зустрічі з випускниками – святкове вбрання; у туристичний похід – спортивний костюм, шорти чи джинси, кросівки, светр та ін. Пам'ятаємо:

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

одяг завжди повинен бути охайним, чистим, відпрасованим, у ньому має бути зручно проводити навчальне заняття, захід (за О. Юшиною).

Педагогічна техніка викладача прямо залежить і від культури педагогічного спілкування. Спілкування взагалі – це один із універсальних способів вияву групової форми буття людей; це процес контактів, комунікативної взаємодії та обміну інформацією між людьми. Педагогічне



спілкування позиціонують із системою соціально-психологічної взаємодії між педагогічним (чи науково-педагогічним) працівником та студентом, яка спрямована на забезпечення оптимальних умов освітньої діяльності.

*Рис. 2.13. Приклад зовнішнього вигляду лектора<sup>15</sup>*

За якісними ознаками педагогічне спілкування може бути професійним і непрофесійним. На ґрунтовне опанування знаннями, формування практичних умінь і навичок, особистісних цінностей і якостей студентів спрямоване професійне спілкування, засноване на майстерно організованій викладачем педагогічній взаємодії. На противагу йому, непрофесійне педагогічне спілкування знижує навчальну мотивацію, спричиняє невпевненість, страх помилитися чи осоромитися перед одногрупниками, порушує мовлення студентів, гальмує їх бажання висловлювати власну думку, брати участь у дискусії. Як наслідок, у студентів розвивається негативне ставлення і до викладача, і до навчання.

---

<sup>15</sup> Фото з мережі інтернет: <http://busines.erickson.kh.ua/>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Замість емоційного задоволення від навчання і спілкування нерідко з'являється пасивність, відчуженість.

Відтак педагогічне спілкування потребує від викладача спеціальної підготовки не лише для опанування технологією організації педагогічної взаємодії, а й для набуття досвіду, педагогічної майстерності в організації стосунків із студентами, колегами у різних галузях освітнього процесу. Для того, щоб навчитися професійному спілкуванню, треба чітко уявляти структуру цього процесу, знати, які вміння забезпечують його здійснення, яким чином можна посилювати виховний вплив на студентів.

Теорія педагогічного спілкування виокремлює чотири етапи комунікації, які, власне, і характеризують структуру педагогічної взаємодії:

1. *Прогностичний* етап: моделювання викладачем майбутнього спілкування (прогностичний етап). Це перший етап, у якому закладаються обриси майбутньої взаємодії: планування і прогнозування змісту, структури, засобів спілкування. Зміст цього етапу містить визначення мети взаємодії (для чого?), аналіз стану співрозмовника (чому він такий?) та аналіз ситуації (що сталося?).

2. *Початковий* етап спілкування. Його основне завдання – встановити емоційний і діловий контакт у педагогічній взаємодії. Цей етап часто називають «комунікативна атака»; у її перебігу здобувається ініціатива, яка дає змогу управляти спілкуванням. Викладачеві вкрай важливо ґрунтовно опанувати техніку швидкого включення у взаємодію, прийомами самопрезентації та динамічного впливу.

3. Етап *управління* спілкуванням. На цьому етапі викладач передає ініціативу студентам, активно слухає судження учасників взаємодії про певні факти, явища, події, створює атмосферу доброзичливості, тактовно висловлює своє бачення варіантів розв'язання проблем, спрямовує дискусію на досягнення навчальних цілей. Дуже важливо вже на початку взаємодії встановити цілісний контакт зі студентами, привернути їхню увагу до певної інформації, зацікавити аудиторію проблемними питаннями. Делегування прав студентам самостійно, вільно висловлювати свої думки спрямоване на активізацію їх мислення задля досягнення єдиної мети – усі учасники взаємодії мають відчутти виключно позитивні емоції від спілкування.

4. Етап *аналізу* спілкування. Для викладача – це самоаналіз, коригування процесу і результатів педагогічного спілкування. Детально аналізуються усі позитивні і негативні моменти взаємодії, оцінюються результати кожного етапу, прогнозуються шляхи вдосконалення як підготовки, так і проведення спілкування, здійснюється моделювання подальших комунікацій.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Для досягнення цілей і завдань педагогічного спілкування викладач має дотримуватися певних правил, зокрема (В. Теслюк, П. Лузан):

1. Цілеспрямовано формувати у суб'єктів педагогічного спілкування почуття «ми», усувати протиставлення, соціальні бар'єри, об'єднувати студентів задля досягнення спільних цілей;
2. Установити особистісні контакти зі студентами (вербальними і невербальними засобами), щоб кожний відчував, що звертаються саме до нього;
3. Демонструвати важливі цілі спільної діяльності, зацікавлювати співрозмовників власним ставленням до обговорюваних питань (усмішка, погляд, інтонація, експресивність рухів, психологічна дистанція тощо);
4. За певними ознаками емоцій розуміти внутрішній стан студентів, «зчитувати» з обличчя настрій співрозмовника, демонструвати свою зацікавленість у взаємодії;
5. Постійно виявляти інтерес до студентів – уважно слухати, ставити конструктивні запитання, акцентувати увагу аудиторії на позитивних моментах виступу-відповіді учасників взаємодії, діяти так, щоб підтримати студента у його позитивних намірах;
6. Створювати ситуації успіху, тло, сприятливе для психологічної взаємодії учасників комунікації; таку позитивну атмосферу слід підтримувати постійним підкресленням високого творчого потенціалу кожного, вчасним наданням допомоги усім суб'єктам комунікативної діяльності (зокрема і викладачеві студентами!).

Звісно, ці правила здатний реалізувати лише товариський, контактний викладач, який добре володіє здібностями продуктивного спілкування. Якщо ви прагнете визначити свій психологічний тип по відношенню до навколишніх людей, оцініть наведені нижче судження в балах від 0 до 4, а потім підрахуйте загальну суму:

1. *Я легко зближаюся з людьми.*
2. *У мене багато знайомих, з якими я з радістю зустрічаюся.*
3. *Я говірка людина.*
4. *Я невимушено почуваю себе з незнайомими людьми.*
5. *Мені було б неприємно, якби надовго щезла можливість спілкуватися.*
6. *Коли мені треба про щось дізнатись, я краще запитую в когось, а не буду шукати інформацію в книгах чи в мережі Інтернет.*
7. *Мені завжди вдається пошквалити настрій нудної компанії.*
8. *Я розмовляю швидко.*
9. *Коли я надовго залишаюсь на самоті, мені дуже хочеться поговорити з ким-небудь.*

Якщо за результатами такого тестування ви набрали від 1 до 12 балів, ви *інтроверт*: тип особистості, орієнтований «на себе», на свої власні

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

почуття, схильний до спокою, стриманості та тиші; таким людям комфортно проводити час наодинці, вони не довіряють емоціям, люблять порядок; важко вступають в контакт, черпають енергію з самотності та внутрішнього самоаналізу. Сума балів від 25 до 36 свідчить, що ви *екстраверт* – харизматична та енергійна особистість, яка характеризується потягом до спілкування, гучних подій, пригод; екстравертам подобається бути в соціумі, вони люблять розмовляти, легко заводять нові знайомства, щиро діляться своїми історіями, ідеями; мають широке коло знайомих, товаришують з великою кількістю людей; вони мають бути постійно в русі, брати участь у різних заходах; прагнучи різноманітності, екстраверти оперативно реалізують ідеї, беруть на себе відповідальність та керують процесами; все в них виходить легко та невимушено; є думка, що екстраверти також легко ставляться і до своїх власних обов'язків, їх не можна назвати господарем свого слова; нестримані, не контролюють емоції і почуття; зазвичай за темпераментом – це холерики і сангвініки.

Психотипи особистості, які залежно від обставин проявляють риси як інтроверта, так і екстраверта (сума балів в межах від 13 до 24), називаються *амбіверти* – люди з легким адаптивним характером, вони без проблем можуть спілкуватися в абсолютно нових компаніях; натомість амбіверту байдуже, є хтось з ним поруч, чи він самотній; цей психотип особистості однаково потребує як спілкування, так і усамітнення; для нього характерні спокійні, рівні відношення з людьми, відповідальність за свої вчинки; якраз такими якостями володіють кращі педагоги, керівники – професіонали, робота яких вимагає умінь спілкуватися з людьми.

Звісно, у кожної людини можна знайти риси як екстраверта, так і інтроверта, обох полярних психологічних типів особистості. Здібності до спілкування можна розвивати спеціальними тренінгами. Відеотехніка, яка при цьому використовується, дозволяє подивитися на себе збоку, показати, над чим треба вправлятися, що заважає контакту та ін.

Крім того, для організації продуктивної взаємодії викладача зі студентами важливу роль відіграє стиль – усталена система способів та прийомів, які використовує педагог у спілкуванні. *Авторитарний* – стиль диктату, коли студент розглядається тільки як виконавець певних вказівок педагога і йому фактично відмовлено у праві на самостійні дії та ініціативу. *Демократичний* – стиль, що ґрунтується на довірі, глибокій повазі до особистості кожного студента; стратегією педагогічної діяльності тут є орієнтація на самоорганізацію, саморозвиток особистості та колективу. *Ліберальний* – стиль, що характеризується формальним розв'язанням освітніх проблем: викладач зазвичай не втручається у перебіг самостійної діяльності студентів, демонструє вкрай низький рівень вимог до їх навчання і виховання, прагне не втручатися в життя студентського

колективу, йому притаманна пасивна позиція при організації педагогічної взаємодії.

Отже, *ефективне спілкування* досягається за таких умов (В. Теслюк):

1. Установлення відносин довіри на основі визнання іншої людини особистістю.

2. Безоцінне (некритичне) і безумовне прийняття іншої людини.

3. Щире виявлення розуміння і співчуття.

4. Конгруентність (відповідність думок – почуттям – словам – невербальним діям – ситуації) і аутентичність (відвертість, щирість) власної поведінки.

5. Забезпечення співрозмовникам свободи висловлювання власних думок, почуттів, участі в ухваленні рішень і відповідальності за їх наслідки.

Ще однією важливою умовою ефективної педагогічної комунікації є володіння викладачем *культурою і технікою мовлення*. Поняттям «культура мовлення» послуговуються для означення певного рівня володіння людиною мовними засобами у повсякденному усному й писемному спілкуванні. Відтак *культура мовлення* – упорядкована сукупність нормативних, мовленнєвих засобів, вироблених практикою людського спілкування, які оптимально виражають зміст мовлення і задовольняють умови і мету спілкування (В. Авраменко). Природно, що культура мовлення залежить від ступеня володіння викладачем мовою, мовними засобами, різними функціональними стилями, тобто від *культури мови*.

Здебільшого поняття «культура мовлення» вживають, насамперед, при аналізі мовної практики особистості, зокрема викладача. До найбільш важливих характеристик культури мовлення (і, разом з тим, її характерних ознак) відносять: *правильність* (відповідність прийнятим орфоепічним, орфографічним, граматичним, лексичним нормам; еталоном правильності слугують норми, правила вимови, орфографічні правила у писемному мовленні, наголошування, словозміни, слововживання тощо); *різноманітність* (лексичний арсенал викладача має бути високим (6-9 тис. слів); він мусить володіти мовним багатством українського народу, уміло використовувати різноманітні мовні одиниці – слова, словосполучення, речення; мовленню педагогу мають бути притаманні: інтонаційність, експресивність, мелодика мовлення; викладач повинен постійно вдосконалювати і збагачувати своє мовлення); *виразність* (характеризується оригінальністю у висловлюванні для забезпечення продуктивності спілкування; при цьому викладач застосовує засоби художньої виразності – епітети, порівняння, метафори; фонетичні засоби (інтонація, тембр голосу, темп мовлення, дикція); приказки, прислів'я, цитати, афоризми, крилаті слова і вирази; нелітературні форми

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

національної мови (територіальні, соціальні діалекти, просторіччя); синтаксичні фігури (звертання, риторичне запитання, інверсія, градація тощо); *ясність* (доступність мовлення для розуміння студентами за рахунок чіткої дикції, логічного і фонетичного наголошування, правильного інтонування, оптимального темпу, ввічливого тону); *точність* (відповідність висловлювань педагога його переконанням; адекватна співвіднесеність вжитих слів, синтаксичних конструкцій з реальністю, умовами спілкування; точність мовлення викладача виявляється у використанні мовних конструкцій, слів відповідно до їх мовних значень); *нормативність* (визначальна ознака літературної мови, оскільки мовна норма є сукупністю мовних засобів, які на певному історичному етапі вважаються правильними і зразковими та забезпечують людям можливість взаєморозуміння; літературна мова реалізується в усній і писемній формах, які однаково поширені в сучасному мовленні, їм властиві основні загальномовні норми; виробляючись людською практикою, літературна норма обґрунтовується в правилах лінгвістики та «узаконюється» у граматиках, словниках, довідниках тощо); *чистота* (дотримання норм літературної вимови і правильного написання слів; уникнення діалектизмів, жаргонізмів, вульгарних і лайливих слів, слів-паразитів тощо); *стилістичність* (уміння говорити по суті, раціонально вибирати засоби мови для виголошення головної думки, основної тези чи провідної ідеї); *доцільність* (відповідність мовлення поставленим цілям); *логічність* (правильність побудови речень, смислова завершеність тексту, уникнення тавтології, зайвих слів, чіткість побудови ускладнених речень); *естетичність* (уміння викладача викликати естетичне задоволення в учасників комунікативної взаємодії); *багатство* (розмаїття використовуваних викладачем слів) (Л. Мацько, Л. Кравець).

Культура мовлення прямо залежить від здатностей педагога грамотно використовувати гучність, силу голосу, темп, тон, паузи, наголоси, інтонації, дикцію, правильно вимовляти слова і речення, доцільно використовувати спеціальну термінологію, уникати багатослів'я, що в синтезі і визначає техніку мовлення викладача.

Оригінально, талановито користувався засобами техніки мовлення український актор, письменник, педагог, автор відомих книг «Актори» та «Мистецтво переконувати» Ігор Олександрович Шведов (1924-2001 рр.). На його лекціях з ораторського мистецтва голос інколи опускався до шепотіння, слова вимовлялися з особливою повільністю, а потім неочікувано для слухачів голос миттєво набрав повної сили, слова наче вкарбовувалися в аудиторію, яка завмирала від такого перебігу мовлення.

Доцільно навести приклад виконання ним «вступу» до лекції. В аудиторії зібралися викладачі, студенти (майбутні інженери-педагоги), усього майже 200 осіб. Лектор вперше проводив лекцію в університеті. За

кафедру вийшов Ігор Олександрович. Постає вся у темному одязі: темний костюм, чорна сорочка, чорна краватка. У руці блокнот з чисельними закладками, також чорного кольору. Час починати лекцію, але «різночинна» аудиторія не заспокоюється, гамір не вщухає. Лектор знімає окуляри, старанно їх протирає, при цьому пильним поглядом дивиться на слухачів ... і ... мовчить. Повільно піднімає руку. У цей момент аудиторія вгамовується, в чеканні: «Що буде ?» Встановлюється абсолютна тиша. Лунає громовий голос Ігоря Олександровича, який одразу підпорядкував всіх одному, який показав, хто тут «володар», кого слід слухати. А фраза: «Ось так слід приборкувати аудиторію!» – відразу засвідчила, що за кафедрою – майстер. І вже до кінця заняття він так уміло керував увагою слухачів, так талановито висвітлював методику ораторського мистецтва, що ця лекція запам'яталася назавжди.

Отже, техніку мовлення визначають як сукупність прийомів фонаційного дихання, голосоутворення, дикції, Найбільш важливими характеристиками голосу є звучність, польотність; темп; висота; тембр; дикція. Звучність, польотність голосу – це здатність людини якнайдалі посилати звук (*звучно – не значить голосно!*). Добра польотність голосу досягається за умови, що викладач впевнений у собі, спокійний, користується змішаним типом фонаційного дихання (для заповнення легенів повітрям задіює міжреберні м'язи, м'язи діафрагми та черевного пресу).

*Темп* мовлення – це швидкість, з якою вимовляються мовні елементи за певний відрізок часу. Найчастіше – це число слів, вимовлених за хвилину. Природно, протягом навчального заняття, публічного виступу темп змінюється. Повільна мова (40–50 слів за хвилину) дозволяє студентам майже дослівно законспектувати матеріал, але при цьому вони дійсно є «пасивними споживачами інформації», стенографістами. За такого темпу мовлення викладача вони, зазвичай, не задумуються над науковими положеннями, намагаються все сказане лектором записати. Такий підхід до лекції притаманний тим викладачам, які впевнені, що для засвоєння курсу студентам достатньо конспекту.

У даному разі слушно навести такий факт. У статуті Парижського університету ще в 1355 році була закладена вимога до викладачів говорити швидко, бо якщо студент встигає докладно записувати лекцію, він слабкіше спонукається до розумової праці. За повільне читання магістрів лишали права читати лекції на один рік, а при повторному порушенні – на два роки!

Інша вада мовлення – дуже швидкий темп лекції (100-110 слів за хвилину). Він притаманний більшості лекторам і ще негативніше, ніж повільне мовлення впливає на засвоєння знань студентами. За



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

оптимальний темп мовлення лектора вважають норму 70-80 слів за хвилину.

*Висота тону* – це здатність людини володіти діапазоном голосу в межах показників музичної шкали, що визначається частотою коливання голосових зв'язок за секунду (*В. Авраменко*). За допомогою висоти голосу можна передати почуття, виділити основне, продемонструвати своє ставлення до співрозмовника, підкреслити контрастність виголошеного та ін. Тон має бути не відчуженим, але і не фамільярним, не зарозумілим, але й без загравання, не скутим, але і не розв'язним; тон повинен бути виразним, але і не пихатим, емоційним, але не екзальтованим; у тоні повинна звучати гідність, але не зарозумілість; у тоні має бути впевненість, але і не скромність (*І. Штокман*).

*Тембр* – це характерне вроджене забарвлення голосу, що залежить від форми і об'єму носової та ротової порожнини, трахеї, щільності голосових зв'язок. Натомість систематичне виконання певних вправ може його значно покращити. Як і інші характеристики голосу, тембр залежить від психологічного стану, зокрема емоційної напруги промовця. По-різному, наприклад, звучить голос радісної, пригніченої чи розгніваної однієї й тієї ж людини. Насичене чітке звучання голосу характеризує гарний тембр, який дозволяє виразити дуже широку гамму почуттів. На якість тембру голосу впливає задишка, утруднене дихання, хриплість, гортанність (проковтування звука), гугнявість та ін.

*Артикуляція, дикція* (чітка та ясна манера вимовлення слів, складів і звуків) – один з найважливіших елементів мовної техніки викладача, пов'язаний з роботою артикуляторів (язик, зуби, губи, м'яке і тверде піднебіння, нижня щелепа). Кожне слово, кожна фраза мають вимовлятися чітко і виразно, так, щоб було чути, зрозуміло найбільш віддаленим слухачам. Це не значить, що необхідно вдаватися до крику, треба підходити до цього виважено. Але, в свою чергу, недопустиме тихе, монотонне мовлення, бо воно не сприяє ефективності сприйняття матеріалу, втомлює, розпорошує увагу студентів.

Викладачеві слід знати артикуляційні, тональні, тембральні особливості свого мовлення, уміти вибирати наймелодійніше звучання голосу відповідно до конкретної ситуації, не забувати про чіткість і точність вимови звуків, фраз. Для цього варто записати на диктофон прочитану лекцію, пояснення теоретичного матеріалу на семінарському занятті чи виступ на конференції; проаналізувати темп, тональність, тембр, дикцію свого мовлення; визначити, які характеристики свого мовлення потребують удосконалення. Крім того, корисно запросити на захід досвідчених колег та попросити їх критично проаналізувати вашу промову, надати рекомендації щодо коригування культури та техніки мовлення.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Врешті, є безліч тестових методик, які допоможуть вам здійснити таку самодіагностику. Наприклад:

*Тест «Чи приємно з Вами спілкуватися?»*

Інструкція: Відповідайте, будь ласка, «так» або «ні» на наступні запитання:

1. Ви більше любите слухати, ніж говорити?
2. Ви завжди можете знайти тему для розмови навіть із незнайомою людиною?
3. Ви завжди уважно слухаєте співрозмовника?
4. Чи любите Ви давати поради?
5. Якщо тема розмови Вам нецікава, чи почнете Ви показувати це співрозмовникові?
6. Дратуєтесь, коли Вас не слухають?
7. У Вас є власна думка з будь-якого питання?
8. Якщо тема розмови Вам не знайома, чи будете її розвивати?
9. Ви любите перебувати в центрі уваги?
10. Є чи хоча б три предмети, з яких Ви маєте достатні знання?
11. Ви гарний оратор?

*Обробка результатів:*

За кожну відповідь «так» на питання 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11 нараховуйте по 1 балу й підрахуйте суму балів: від 1 до 3 балів – важко сказати: Ви чи то мовчун, з якого не витягнеш ні слова, чи то дуже товариський. Однак спілкуватися з вами не завжди просто, а часом навіть важко. Треба над цим задуматися.

*Від 4 до 8 балів* – Ви, може бути, і не занадто товариська людина, але майже завжди уважний і приємний співрозмовник. Ви можете бути й досить неуважним, коли не в гуморі, але не прагнете від навколишніх у такі хвилини особливої уваги до вашої персони.

*Від 9 балів* – Ви, напевне, одна із найбільш приємних у спілкуванні людей. Навряд чи друзі можуть без Вас обійтися. Це прекрасно. Виникає тільки одне питання: чи не доводиться Вам багато грати, як на сцені?

Як основний інструмент педагогічної діяльності голос вимагає турботливого ставлення до його збереження та зміцнення. Паління, неякісне харчування, перенапруження, низька температура знижують якість голосу, ускладнюють мовлення викладача, є джерелом його внутрішньої дисгармонії. Розвинути свою техніку мовлення, зокрема красивий, правильно поставлений голос педагог може шляхом різноманітних вправ, спеціальних технологій. Нині у спеціальній літературі є багато цінних порад педагогам щодо самовдосконалення свого мовлення, постави, міміки тощо. Для прикладу наведемо декілька таких вправ (*О. Голік*):

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

**Вправа 1. Робота над голосними й приголосними звуками за допомогою скоромовок.** У роботі над скоромовками не можна просто пробелькотіти слова, треба знайти в них певний сенс. Починати роботу слід у повільному темпі, попередньо відпрацювавши найскладніші словосполучення. Потім поступово прискорювати темп вимовляння скоромовок, не забуваючи про логічні наголоси: а) Сів шпак на шпаківню, заспівав шпак півню: «Так, як ти, не вмію я, ти не вмієш так, як я»; б) Вередували вередниченьки, що не зварили варениченьків. Не вередуйте, вередниченьки, – ось поваряться варениченьки; в) Бурі бобри брід перебрели. Забули бобри забрати торби; г) Пішов Прокіп – кипів окріп, прийшов Прокіп – кипить окріп. Як при Прокопові кипів окріп, так і при Прокопові і при прокопенятах; д) Не турбуйте курку: клює курка крупку. Крупка дрібненька, курка рябенька.

**Вправа 2. Контроль і корекція постави.** Станьте біля стіни й доторкніться до неї спиною. Ноги зімкніть, руки опустіть, голова торкається стіни. Якщо Ваша долоня не проходить між попереком і стіною, – постава гарна. В іншому разі у Вас слабкий черевний прес і живіт відтягають хребет уперед. Щоб зміцнити м'язи спини й прес, необхідно 2-3 рази в день (перед їжею) ставати до стіни так, як описано вище. Щоб не було великої щілини (більше 4 см) між стіною й попереком, втягніть живіт, а якщо існує схильність до сутулості, зігніть руки так, щоб пальці рук торкалися плечей, а лікті – тулуба (при цьому щілина між стіною й попереком не повина збільшуватися). Вправа виконується 1-3 хв. Дихання вільне. Закінчивши вправу, пройдіться кімнатою, струшуючи по черзі руками й ногами. Потім пройдіться з гарною поставою (неначе стоїте біля стіни).

Педагогічна діяльність, зокрема викладача фахового коледжу, потребує значного психолого-емоційного напруження, величезних затрат душевних сил. Педагог повинен уміти зберігати працездатність, емоційну стійкість, швидко відновлюватися, розвивати у собі *«психологічну стійкість у професійній діяльності»* (С. Губіна). Це сукупність таких особистісних якостей, як: педагогічний оптимізм; упевненість у собі як у педагогові; відсутність страху перед студентами; уміння володіти собою; відсутність емоційного напруження; наявність вольових якостей (цілеспрямованість, самовладання, рішучість). Опертям, базисом розвитку перелічених якостей є позитивне емоційне ставлення викладача до себе, до студентів, до своєї праці. Відомо, що позитивні емоції стимулюють саморозвиток будь-якого фахівця, зокрема педагога, надають йому впевненості у своїх силах, зумовлюють творчий підхід до справи, оптимізують стосунки з колегами та студентами. У свою чергу, негативні емоції дезорганізують педагога, гальмують розвиток його професійної

діяльності, викликають невпевненість у своїх можливостях, стрес, підозру, страх.

Відтак, для успішного виконання професійної діяльності викладач має здійснювати її саморегуляцію, бути спроможним самостійно коригувати свої дії і вчинки відповідно прийнятій програмі, вимогам певних норм, принципів і правил. Отже, професійна саморегуляція викладача є інтегративною характеристикою особистості, яка передбачає усвідомлення педагогом своїх дій, почуттів, потреб і мотивів, свого становища та доцільну видозміну власної професійної діяльності відповідно до вимог ситуації (Н. Войтюк).

Найчастіше розглядають два типи саморегуляції: *фізична* (або *фізіологічна, соматична*), яка здійснюється мимовільно на рівні функціонування організму людини; *психічна* (або *особистісна, вольова*) здійснюється на рівні вищих психологічних процесів, проявляється в активно-дієвому ставленні особи до себе та інших, в умінні співвідносити свій стан та стан іншого в перебігу спілкування чи спільної діяльності, в морально-ціннісних установах, спрямованості особистості. Фізична саморегуляція людини розпочинається з усвідомлення стану свого тіла, характеру роботи м'язів, різних органів, рухів, дихання тощо. Наприклад, після складної лекції молодий викладач відчуває втому як результат напруження певних м'язів, тривалого стану готовності до інтелектуальної праці, зосередженості на розв'язанні складних проблемних ситуацій. Протидією стресу, втомі, хвилюванню тут має бути не тільки свідоме розслаблення всього тіла, зняття напруги, а й виклик у собі відчуття енергійності, впевненості, активності. Теорія педагогічної майстерності пропонує багато вправ на відточення зовнішньої техніки викладача чи вчителя. Наприклад, досить ефективною є вправа «*Контроль і корекція пози*» (С. Губіна):

*Станьте перед дзеркалом, не поспішаючи, почергово прийміть пози, характерні для вас під час проведення навчальних занять; спостерігаючи за собою у дзеркалі, виконайте різні рухи (голови, ніг, рук), що властиві для вас при педагогічному спілкуванні. Сумлінно проаналізуйте особливості своєї постави, положення корпусу, жести – наскільки вони естетичні, природні, виразні. Відзначте для себе, що ще треба зробити, над чим вправлятися, щоб досягти естетичної пози.*

Отже, психічна саморегуляція полягає в опануванні викладачем умінь керувати своїми почуттями, переживаннями, увагою, уявою. Це здійснюється за допомогою певних прийомів саморегуляції – повного зосередження, раціонального самоаналізу, самонавіювання, фізичних дій та ін. Виділяють три види психічної саморегуляції (С. Губіна): *моральну* (управління людиною своєю поведінкою відповідно до прийнятих нею моральних принципів); *інтелектуальну* (планування, контроль та коригування особистістю своєї мисленнєвої діяльності); *емоційну*

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

(стримування чи вияв особистістю своїх емоцій за допомогою певних соціально придатних способів).

Найбільш ефективними прийомами саморегулювання є: *релаксаційно-дихальна гімнастика*; *м'язова релаксація*; *аутогенне тренування* (аутотренінг); *бібліотерапія* (читання художньої літератури, декламування поезій); *музикотерапія* (прослуховування розслаблюючої, заспокійливої музики); *природотерапія* (прогулянки на природі, інтернетподорожі, риболовля тощо); *арттерапія* (перегляд картин образотворчого мистецтва, відвідування театрів, участь у хорі та ін.), *зоотерапія* («спілкування» з домашніми улюбленцями, відвідування зоопарків); *працетерапія* (виготовлення різноманітних іграшок, амулетів, сувенірів, шиття, в'язання, вишивка) та ін.

Звертаючись до викладачів коледжів, зазначимо: зважаючи на складність педагогічної діяльності, вам доцільно ґрунтовно опанувати *аутогенне тренування* – психотерапевтичний метод, що поєднує самонавіювання і саморегуляцію. За легендою, після довгих років напруженої роботи, тяжких роздумів і непомірних вправ Будда кинув все і просто сів під деревом, покулавшись у річці. Йому прийшло осяяння – він отримав відповідь на запитання, яке мучило його довгі роки. Будда зрозумів, що людина відчуває себе нещасною якраз через безкінечне марнославство, через внутрішню незаспокоєність. Положення про корисність розслаблення і відключення внутрішнього діалогу в основі Йоги – стародавньої системи духовного, морального і фізичного самовдосконалення. Техніка Йоги спрямована на розслаблення не тільки зовнішніх, а й внутрішніх м'язів, на зняття як фізичної, так і психічної напруги. Зокрема, медитація в позі лотоса (рис. 2.14) сприяє релаксації, усуває м'язову напругу і навіть знижує кров'яний тиск.

При самонавіюванні людина продумує або читає певні формули психокорекції з метою дії на себе, які мають приблизно такі словесні форми: *я хочу...; я можу...; я здатний зробити...; мені подобається...* При цьому формула має бути простою, зрозумілою і лаконічною; не має містити негативної частки «ні»; послідовність формул має відображати логічний ланцюжок «хочу – можу – буду – є» (О. Голік). Цей метод допоможе вам керувати своїми емоціями, відновлювати сили і працездатність, зняти надмірну напругу. Навчившись розслаблятися, ви зможете не лише швидко відновлюватися, а й успішно використовувати скриті запаси своїх сил.

Займатися аутотренінгом слід у затишному, тихому приміщенні, одяг має бути теплим, вільним, не обмежувати дихання. Вправа виконується таким порядком:



Рис. 2.14. Невід'ємний компонент психотренінгу – йогівська техніка медитації, заснована на сидінні в позі лотоса (Падмасана)<sup>16</sup>

Сядьте зручніше на стілець чи крісло, руки покладіть на стегна. Заплющте очі, розслабте всі м'язи. Кожну формулу психокорекції повторюйте кілька разів, залежно від результату. Поступово занурюйтесь у стан затишку, тепла та комфорту. Не треба напружувати увагу, все відбувається ніби в напівдрімоті. Перед вашим внутрішнім поглядом – тільки та ділянка тіла, яка згадується у формулі. Увага переходить з однієї ділянки на іншу послідовно, не швидко, поступово.

Повільному диханню приділіть не менше 2-3 хвилин. Дихайте із задоволенням, намагаючись відчувати легкий потік повітря. Розслаблюючи м'язи, уявіть, як вони поступово розтікаються і втрачають контури. Обличчя можна розслабляти частинами – лоб, щоки, підборіддя. Увага повільно рухається вниз, від голови до пальців, а потім поступово повертається нагору, повторюючи ту ж процедуру. Навіюючи формули тепла, уявіть собі, що лежите у теплій ванні або під сонячними променями, які поступово прогрівають тіло. Судини розслаблюються та розширюються. Будь-які несподівані переешкоди спробуйте усунути, сказавши собі: «Про це потім». На перших заняттях спочатку опановуйте підготовчі формули, але не більше чотирьох формул занурення. Вихід також має бути прискореним: «Я добре відпочив і заспокоївся», «Спокійно розплющую очі». Потім поступово додавайте інші формули.

Отже, узагальнимо алгоритм виконання аутогенного тренування у послідовності виконання таких етапів:

#### **Підготовка**

1. Розташовуюсь якомога зручніше.
2. Нікуди не поспішаю.
3. Мене чекає приємна процедура.
4. Дихаю повільно і спокійно. Дихаю із задоволенням.

#### **Занурення**

1. Я заспокоююсь.
2. Я спокійний, мені приємно.
3. Обличчя спокійне, розгладжене.
4. Все моє тіло спокійне.
5. Обличчя спокійне.

<sup>16</sup> Фото з мережі інтернет: <https://www.shutterstock.com/image-photo/happy-smiling-young-woman-practicing-meditation>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

6. Руки розслабляються.
7. Кисті рук розслабляються і важчають.
8. Важчають і починають тепліти.
9. Тепліють.
10. Передпліччя розслабляються і тепліють.
11. Плечі та лопатки розслабляються і тепліють.
12. Руки повністю розслаблені і теплі.
13. Обличчя спокійне.
14. Все тіло спокійне.
15. Ноги починають розслаблятися і тепліють.
16. Стопи ніг розслабляються і тепліють.
17. Гомілки ніг розслабляються і тепліють.
18. Ноги повністю розслаблені і теплі.
19. Все тіло спокійне.
20. Обличчя спокійне.
21. Ноги розслабляються.
22. Спина розслабляється і тепліє.
23. Все тіло абсолютно спокійне.
24. Тілу приємно і зручно, воно відпочиває.

#### ***Вихід***

1. Я добре відпочив.
2. Почуття важкості зникає з рук, ніг, зі всього тіла.
3. Голова відпочила, свіжа.
4. Почуваю себе добре.
5. Настрій хороший, рівний.
6. Я спокійний, впевнений у собі.
7. Спокійно відкриваю очі.

У сучасній психолого-педагогічній літературі можна знайти безліч методик психодіагностики, фізичної і психічної саморегуляції, які зацікавлений викладач з успіхом може використовувати для підвищення ефективності своєї педагогічної діяльності. Наприклад, з великою ймовірністю можна стверджувати, що молодому викладачеві притаманною є проблема подолання стресу. Опанувати стрес можна через тренування, виконання таких вправ:

#### **Вправа № 1. «Амулет спокою»**

1. Щоб угамувати хвилювання, знайди собі амулет спокою.
2. Це предмет, який вміщується на твоїй долоні та з яким пов'язані приємні спогади. Візьми амулет. Можеш заплющити очі.
3. Тримай міцно, наче руку близької людини. Згадуй той приємний момент до найменших деталей. Перенесися думками в той день. Потім можеш подумати про сам амулет. Опиши подумки його форму, температуру. Це має повернути тебе в норму.

Повтори вправу декілька разів.

**Вправа №2. «Камінчик»**

Стискаємо руки міцно в кулаки. Уявляємо, що це два камінчики. Тримаємо їх так секунд 7-10. Після цього розслабити їх на 15-20 секунд. Тоді так само напружити усе тіло. Через декілька секунд потрібно розслабитись.

Під час виконання цієї вправи слід звернути увагу на те, чи не залишилися напруженими якісь окремі м'язи. Якщо так, зробіть вправу конкретно з ними. В кінці після вправи потрібно розслабитися зовсім.

Отже, для цілеспрямованого, системного розвитку професійної компетентності викладач закладу фахової передвищої освіти має безперервно вдосконалювати і культуру зовнішнього вигляду, і культуру педагогічного спілкування, і культуру мови і техніку мовлення, опановувати уміння і навички психічної саморегуляції задля досягнення виразності педагогічної техніки та поступового сходження до вершин педагогічної майстерності.

#### **2.4. Саморозвиток викладачами педагогічної техніки**

*(Лузан П.Г., Мося І.А.)*

Особистість педагога – складне структурне утворення, що є системою цінностей, смислів життя та професійної діяльності. Актуальним і значущим є вивчення здібностей педагога як суб'єкта власної професійної діяльності, що передбачає взаємозв'язок та взаємозумовленість якісних змін в особистості самого викладача та особистості його вихованців, їх врахування під час оцінювання професіоналізму педагога.

Педагогу притаманний комплекс особистісних та професійно важливих здібностей та якостей, що становлять особистісний та професійний потенціали – передумови його успіху в діяльності. Визначальним чинником підвищення ефективності навчально-виховної роботи фахових коледжів є високий рівень професійної підготовленості педагогічних працівників, який багато в чому залежить від рівня розвитку їх педагогічних здібностей.

Дослідження і практика показують, що ефективна педагогічна діяльність характеризується безперервними конструктивними змінами, що зумовлені постійним збільшенням обсягів інформації, цифровізацією суспільства, вимогами до підготовки майбутніх фахівців тощо. У зв'язку з цим цілком логічним виглядає раніше сформульований висновок про прагнення педагога до професійного розвитку та самовдосконалення.

У педагогічних дослідженнях саморозвиток – це прагнення людини до виявлення, усвідомлення та вдосконалення своїх особистісних якостей. Цей процес розглядається як становлення й інтеграція в педагогічній



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

діяльності особистісних, професійних якостей і здібностей, методологічних, методичних, дослідницьких знань і вмінь, але головне – це активне якісне перетворення педагогом свого внутрішнього світу, яке приводить, власне, до самоактуалізації та реалізації його творчого потенціалу.

Важливим елементом у структурі педагогічної майстерності є здібності до педагогічної діяльності. Провідними здібностями І. Зязюн уважав чутливість до людини й до особистості, комунікативність, перцептивність, динамічність, високу працездатність та емоційну стабільність, високорозвинений інтелектуальний потенціал, оптимістичне прогнозування та креативність (Зязюн та ін. 2004).

З огляду на те, що категорія «педагогічні здібності» посідає одне з центральних місць у психолого-педагогічній науці, а наукові праці, присвячені дослідженню здібностей у цілому і педагогічних здібностей зокрема, вирізняються різновекторністю і дискутивністю, про що свідчить відсутність натепер як єдиної загальноприйнятої дефініції, так і єдиної таксономії, це питання потребує подальшого поглибленого вивчення.

Учена О. Антонова вважає, що педагогічні здібності – це сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння педагогічною діяльністю, її ефективного здійснення. Педагогічні здібності передбачають відповідну спрямованість особистості (світоглядну, політичну, моральну); ділові якості (спеціальні педагогічні вміння, навички, досвід); риси характеру (вміння спілкуватися з дітьми, підлітками, емоційна врівноваженість). Педагогічні здібності ґрунтуються на відповідних нахилах до педагогічної діяльності, формуються і вдосконалюються під час педагогічної практики (Антонова, 2006).

Педагогічні здібності включають багато особистісних якостей і розкриваються через певні дії, уміння. Виявляються педагогічні здібності в особливій чутливості до педагогічних цілей, засобів і результатів міжособистісних стосунків педагога та учнів, здатності запобігти настанню втоми при роботі з людьми, витримувати емоційні навантаження у процесі спілкування (соціальні працездатність і саморегуляція).

Коротко підсумовуючи, варто наголосити на тому, що всі вчені так чи інакше підкреслювали важливу роль особистісних якостей у структурі педагогічних здібностей. У загальній системі педагогічних здібностей дослідники виокремлюють різну кількість підсистем, груп. Так, О. Антонова виділяє 7 груп педагогічних здібностей: організаторські, дидактичні, перцептивні, комунікативні, сугестивні, дослідницькі, науково-пізнавальні (Антонова, 2014). Учені Л. Бутенко й О. Ігнатович виокремлюють 11 груп педагогічних здібностей: гностичні, дидактичні, комунікативні, конструктивні, організаційні, перцептивні, прогностичні,

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

сугестивні, експресивні, академічні, науково-дослідницькі (Бутенко, Ігнатович, 2015, с. 38).

Проаналізувавши погляди дослідників на проблему здібностей у психології, педагогічних здібностей у педагогічній психології та педагогіці, О. Беляєва пропонує таксономію педагогічних здібностей, якими повинен володіти сучасний педагог-майстер – конкурентоспроможний викладач вищого навчального закладу: когнітивні та інтелектуальні, особистісні, професійні, комунікативні (Беляєва, 2017).

Аналіз наукового доробку дає підстави констатувати, що систему педагогічних здібностей викладачів фахових коледжів утворюють такі здібності: **дидактичні** – здібності передавати студентам навчальний матеріал доступно, зрозуміло, викликати у них активну самостійну думку, організовувати їх самостійну діяльність, керувати їх пізнавальною активністю. Проявляються вони у процесі передавання, використання засвоєних знань, умінь і навичок, забезпеченні розвитку особистості, перевірки, контролі, оцінюванні результатів учіння; **академічні** – здібності до певної галузі науки (музики, математики, фізики, біології, літератури), що є предметом викладання. Здібний педагог добре знає навчальний предмет, глибоко володіє матеріалом, має до нього стійкий пізнавальний інтерес, здійснює дослідницьку роботу, постійно знайомиться з новими досягненнями у своїй і суміжних галузях знань; **гностичні** – здібності до швидкого і творчого оволодіння методами навчання студентів, пошуку і творення способів навчання, збору інформації педагогом про студентів і себе; **конструктивні** – здібності до створення атмосфери співробітництва, спільної діяльності, чутливість до побудови заняття відповідно до мети розвитку і саморозвитку студента, встановлення педагогічно доцільних стосунків з ним; **перцептивні** – здібності педагога проникати у внутрішній світ вихованця, психологічна спостережливість, розуміння особистості студента і його психічних станів; **мовні** – здібності чітко висловлювати свої думки і почуття з допомогою мови та невербальних засобів (міміки, жестів, пантоміміки). Мовлення викладача повинно бути переконливим, простим, зрозумілим, образним, виразним та емоційно забарвленим. Він має володіти чіткою дикцією, багатим словниковим запасом, уникати мовленнєвих помилок; **комунікативні** – здібності до спілкування з студентами, уміння знаходити правильний підхід до них, встановлювати з ними педагогічно доцільні стосунки, наявність педагогічного такту; **експресивні** – здібності, що виявляються в емоційній наповненості взаємодії із студентами. Елементами їх є правильна дикція, добре поставлений голос, дихання, узгодженість мови, міміки і жестикуляції; **організаторські** – здібності організовувати студентську групу, згуртовувати її, оптимізувати власну діяльність (планування, контроль тощо). Робота викладача завжди містить елементи організації і

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

самоорганізації; *сугестивні* – здібності, що виражають здатність викладача до безпосереднього емоційно-вольового впливу на студентів (це пов'язано з вмінням педагога переконувати, рівнем його педагогічної свідомості, цілеспрямованістю дій, сформованістю вольової сфери); *прогностичні* – здібності, що виявляються в передбаченні результатів дій, у виховному проектуванні особистості студентів, умінні прогнозувати розвиток їх якостей (вони пов'язані з педагогічним оптимізмом, з вірою в учня, у можливості виховання); *педагогічна рефлексія* – здатність оцінити свою діяльність, її результати, власний індивідуальний стиль; *педагогічна спостережливість* – розподіл, обсяг і переключення уваги. Здібний, досвідчений викладач уважно стежить за змістом і формою викладу матеріалу, розгортанням своєї думки і думки студента, тримає всіх у полі уваги, чуйно реагує на ознаки їх втоми, неуважності, нерозуміння, фіксує порушення дисципліни, слідкує за власною поведінкою (позою, мімікою, пантомімікою, ходом); *креативність* – здатність до творчості, спроможність генерувати незвичайні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації.

Перш за все для ефективної діяльності викладача фахового коледжу необхідно виявити наявність особистісних якостей, важливих для педагога. Визначте чи відповідають наведені судження Вашій професійній позиції, чи притаманні Вам означені здатності, вміння.

1. Стійке хороше самопочуття під час роботи з людьми.
2. Прагнення спілкування з людьми.
3. Безкорисливе включення до громадської, організаторської та іншої подібної роботи.
4. Здатність швидко розуміти наміри, помисли та настрої інших людей.
5. Здатність швидко розумітися на взаєминах людей.
6. Здатність подумки ставити себе місце іншої людини.
7. Здатність добре пам'ятати, тримати в умі знання про особисті якості багатьох людей.
8. Здатність знаходити спільну мову з різними людьми.
9. Здатність легко, без внутрішньої скутості вступати у спілкування з іншими людьми.
10. Прагнення проводити час із однолітками чи молодшими, коли їх треба чимось зайняти, захопити справою чи допомогти їм у чомусь.
11. Уміння залагоджувати розбіжності між однолітками чи старшими.
12. Уміння переконати однолітків чи молодших у доцільності того чи іншого плану дій.

Якщо на більшість запропонованих питань Ви відповіли «так», тобто дані судження відносяться до Вас, то Ви правильно вибрали професію педагога, що відноситься до сфери «людина-людина».

Викладачі фахових коледжів повинні знати про значимість педагогічних здібностей для успішної педагогічної діяльності та про необхідність їх розвитку та саморозвитку в період навчання в університеті та в самостійній професійній діяльності.

Так, *комунікативні* здібності спрямовані на встановлення взаєморозуміння та сприятливої атмосфери спільної діяльності. Слабкий розвиток комунікативних здібностей або їх відсутність призводить до помилок у педагогічній діяльності, конфліктів, професійних поразок та неспроможності. Слаборозвинені *дидактичні* здібності чи невміння пояснювати причина багатьох педагогічних невдач: нерозуміння студентами навчального матеріалу, відсутність інтересу до навчального предмета, формалізм знань. Педагог повинен заздалегідь знати про те, що необхідно в собі розвивати організаторські здібності, оскільки це умова встановлення порядку та дисципліни, а також високої самоорганізації. Низький рівень *перцептивних* здібностей значно ускладнить отримання педагогом об'єктивної інформації про психічний стан студента, особливості його особистості, наслідком цього може стати нерозуміння між педагогом та студентом і навіть конфлікт.

Цілком неприпустимо для педагогічної діяльності слабкий розвиток або відсутність *рефлексивних здібностей* (а саме їх, на жаль, деякі педагоги не ставлять у розряд професійно важливих), оскільки, будучи джерелом самоаналізу та оцінки своєї діяльності, вони сприяють здійсненню процесу саморозвитку, самовдосконалення, що є необхідним для професійної педагогічної діяльності. Означені положення ще раз наголошують на актуальності проблеми розвитку педагогічних здібностей педагогів. Як зазначають вчені, діагностування, включаючи кількісне визначення педагогічних здібностей, обов'язково має бути у процесі професійної діяльності викладача та визначатися якісним аналізом.

Дослідники педагогічних здібностей, психологи, педагоги розробляють тести діагностики означеного феномена, які містять тестові методики: визначення виразності компонентів педагогічних здібностей; визначення педагогічного потенціалу; визначення виразності педагогічної майстерності тощо. Для ефективно професійної діяльності важливо виявити наявність педагогічних здібностей у педагога, для цього існує значна кількість різноманітних діагностичних методик (табл. 2.8).

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Таблиця 2.8.

#### Методики вивчення педагогічних здібностей викладачів

Педагогічні здібності	Завдання	Зміст і методи роботи	Інструментарій діагностичного вивчення*
науково-педагогічні	Визначити наявність постійного прагнення до нового, бажання працювати творчо, експериментувати, займатися самоосвітою	Опитування. Експеримент. Узагальнення перспективного досвіду. Аналіз продуктів творчості методичних розробок. Визначення бар'єрів педагогічної діяльності.	Методика оцінювання здатності вести активну науково-дослідну роботу. Шкали визначення бар'єрів педагогічної діяльності. Методика «Ціннісні орієнтації». Тест «Креативність». Тест «Індекс життєвої задоволеності».
дидактичні	Вивчити здатність педагога доступно передавати навчальний матеріал, викликати інтерес до навчання, визначити тип педагогічної взаємодії.	Аналізування ефективності освітнього процесу у групі. Визначення стилю взаємин між педагогом і учнями. Узагальнення позитивного педагогічного досвіду. Визначення особистісних характеристик педагога: характеру, темпераменту, пізнавальних здібностей.	Анкета «Самодіагностика дидактичних здібностей». Методика діагностики рівня педагогічної співпраці в процесі навчання. Діагностика типу орієнтованості педагогів на модель взаємодії з учнями. Виявлення типу орієнтованості педагога на різні напрями педагогічного процесу. Тест «Перевірте, чи сильний у вас характер»
експресивні, комунікативні (початок)	Визначити здатність педагога яскраво і образно виражати думки, активно застосовуючи вербальні і невербальні засоби виразності Визначити: - уміння легко встановлювати контакт з учнями та колегами - рівень культури спілкування	Аналізування групового та індивідуального спілкування. Бесіда. Дослідження рівня акторських здібностей. Спостереження Тестування Визначення стилю взаємин між педагогом і учнями	Тест «Тип нервової діяльності». Методика діагностики рівня невротизації. Шкала особистісної та ситуативної тривожності. Методика оцінювання агресивності педагога. Методика «Здатність педагога до емпатії». Метод малюнкової фрустрації.

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Продовження табл. 2.8*

експресивні, комунікативні (продовження)			<p>Методика «Комунікативні та організаторські здібності» (шкала «комунікативні здібності»)</p> <p>Методика «Здатність педагога до емпатії»</p> <p>Тест «Чи діалогічна Ви особистість»</p> <p>Тест «Чи є у вас педагогічний такт?»</p> <p>Діагностика синдрому «вигорання» в професіях системи «людина – людина»</p> <p>Опитувальник «Задоволеність працею»</p>
перцептивні	<p>Вивчити:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- здатність педагога до аналітичного сприйняття внутрішнього світу учня</li> <li>- уміння визначати психічний стан у кожний окремий момент</li> <li>- здатність до емпатії і рефлексії.</li> </ul> <p>Виявити ставлення учня до заняття і педагога</p>	<p>Спостереження</p> <p>Тестування</p> <p>Анкетування</p> <p>Обговорення психологічної ситуацій</p> <p>Бесіда</p>	<p>Тест «Діалогічна особистість».</p> <p>Тест-опитувальник суб'єктивної локалізації контролю.</p> <p>Тест «Чи добре ви знаєте людей і вмієте сходитися з ними».</p>
особистісні	<p>Визначити наявність:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогічного такту;</li> <li>- почуття міри у стосунках з учнями, зокрема, у прояві вимогливості, що поєднується з повагою до учнів, з турботою про них</li> </ul>	<p>Спостереження</p> <p>Тестування</p> <p>Бесіда.</p> <p>Аналізування групового та індивідуального спілкування.</p>	<p>Методика діагностики міжособистісних відносин. Тест «Чи є у вас педагогічний такт?».</p> <p>Тест-опитувальник самоствалення.</p>

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

*Продовження табл. 2.8*

організаційні	<p>Визначити: вміння педагога ефективно організовувати освітній процес; наявність активності, практичності, наполегливості, ініціативності; здатність планувати роботу та передбачати її результати.</p> <p>Визначити: – уміння чітко, без втрат часу підготувати й провести будь-яке заняття, збори, інші заходи здатність знайти для кожного справу відповідно до здібностей</p>	<p>Визначення особистісних характеристик педагога — темперамент, характер, товарищескість, організаторські вміння</p> <p>Узагальнення позитивного педагогічного досвіду</p> <p>Визначення моделі взаємин у системах «педагог-учні», «педагог-педагог», «педагог-адміністрація».</p>	<p>Методика визначення орієнтованості на особистісну модель взаємодії з учнями.</p> <p>Методика виявлення ступеня розвитку у педагога організаторських здатностей.</p> <p>Шкала пошуку відчуттів.</p> <p>Методика «Комунікативні та організаторські здібності» (шкала «організаторські здібності») Опитувальник «Особистісна направленість» (шкали: тенденція до лідерства, впевненість у собі, вимогливість</p>
гностичні	<p>Вивчити вміння швидко й точно розпізнавати об'єкти і явища, аналізувати їх та свою діяльність, успішно оперувати сприйнятими образами</p>	<p>Вербальне тестування.</p> <p>Бесіда</p> <p>Спостереження.</p> <p>Написання твору-самоаналізу.</p>	<p>Культурно-вільний тест на інтелект.</p> <p>Опитувальник з визначення професійного вигорання.</p> <p>Тест «Емоційне вигорання».</p>
креативно-пізнавальні	<p>Визначити наявність бажання працювати творчо, експериментувати, наявність оптимізму й гумору як засобів активізації освітнього процесу, уміння попередити або ліквідувати конфлікт, зняти напругу</p>	<p>Тестування.</p> <p>Спостереження.</p> <p>Аналізування групового та індивідуального спілкування. Визначення моделі взаємин між педагогом і учнями.</p>	<p>Тест «Креативність».</p> <p>Тест «Ваш творчий потенціал».</p> <p>Методика оцінювання засобів реагування під час конфлікту.</p> <p>Тест гумористичних фраз.</p>

**САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

*Продовження табл. 2.8*

психомоторні	Визначити особливості моторної сфери педагога: – ступінь рухливості уміння володіти своїм тілом	Дослідження координації рухів, тремору й здатності підтримувати рівновагу тіла. Вивчення ступеня ефективності рухової взаємодії	Тести для визначення структурних компонентів психомоторних здібностей. Фізичні вправи для перевірки загальної психологічної стійкості.
конструктивні	Визначити рівень педагогічної уяви, зокрема уміння: – проектувати майбутнє вихованців; – планувати роботу та передбачати її результати; – бачити здатності учнів і планувати роботу відповідно до їхнього розвитку, підводячи кожного до потенційної вершини	Визначення рівня здатності педагога організувати освітній процес, орієнтуючись на «зону найближчого розвитку» кожного вихованця. Спостереження. Експеримент. Аналізування результативності освітнього процесу у групі. Узагальнення перспективного досвіду.	Методика векторного моделювання освітнього середовища. Методика оцінювання вольових якостей: наполегливості та сміливості.

Примітка: \*методики містяться у збірниках методик діагностування педагогічних здібностей (А. Москальова, М. Москальов 2014; А. Шевенко, 2017).

На основі аналізу наявних наукових розробок створена спрощена методика, яка визначає набір професійно важливих психологічних характеристик педагога (педагогічних здібностей) і визначає програму діяльності щодо вдосконалення його професійних характеристик у разі відсутності чи слабкої вираженості будь-яких груп здібностей. Педагогічні здібності об'єднані у шість груп. Кожна група педагогічних здібностей у методиці задається п'ятьма твердженнями. Кожне твердження оцінюється за чотирибальною шкалою: «це невірно» – 0 балів, «це не зовсім так» – 1 бал, «загалом, це вірно» – 2 бали, «повністю згоден» – 3 бали. Після підрахунку балів, у результаті виразність кожної групи здібностей визначається так: низький рівень – від 0 до 5 балів, середній рівень – від 6 до 9 балів, високий рівень – від 10 до 15 балів. Запропонована методика складається із 30 тверджень, що вимірюють педагогічні здібності ([додаток Е](#)).

Педагог може поєднувати у собі шість типів педагогічних здібностей з різним ступенем виразності. Щоб переконатися, які педагогічні здібності і у якій мірі розвинуті у викладача, потрібно скористатися діагностичними



### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

методиками. Якщо в педагога слабо виражені всі шість типів здібностей чи якісь відсутні зовсім, педагог може відчувати серйозні труднощі у своїй педагогічній діяльності. Викладач за результатами самодіагностики має зрозуміти та детально проаналізувати, що треба розвивати і у такому разі має бути проведена велика робота над собою (самоосвіта, спілкування з колегами, курси підвищення кваліфікації, педагогічні дискусії та ділові ігри, психологічні тренінги тощо).

Сьогодні відомо, що «здібності не надаються людині в готовому вигляді від народження, не успадковуються, а формуються на основі задатків, і, на відміну від останніх, завжди існують як результат розвитку в діяльності, а точніше, здібності є процес переходу від задатків до результатів». У контексті «діяльнісного підходу розвиток здібностей відбувається лише за умови цілеспрямованого вивчення обраної діяльності й систематичного тренування, оскільки відомо, що здібності розвиваються набагато повільніше, ніж формуються знання, навички і вміння» (Н. Саєнко).

На саморозвиток, самовдосконалення як необхідної складової та водночас умови розвитку педагогічних здібностей вказують і сучасні зарубіжні вчені. Так, Е. Ганушек, М. Піоп'юнік та С. Відерхольд зазначають, що педагоги повинні оновлювати себе безперервно, щоб бути в змозі йти в ногу зі змінами потреб здобувачів освіти і суспільства (Hanushek, Piopiunik, Wiederhold. 2014).

Розглядаючи педагогічні здібності у контексті діяльнісного підходу, сучасні українські дослідники О. Музика та В. Моляко стверджують, що здібності – це не причина успішності людини в діяльності, а наслідок розвитку задатків у діяльності. Включаючись у діяльність, суб'єкт мобілізує свої задатки, які переструктуровуються і складають якісно нове утворення – здібності. Тобто тут важливо розуміти: якщо людина ніколи не була включена у діяльність, то в неї не може бути здібностей до цієї діяльності.

Розвиваючи проблему розвитку здібностей, учені підкреслюють не тільки роль активної діяльності в засвоєнні суспільного досвіду, а й зв'язок здібностей із особистістю. В. Моляко та О. Музика зазначають, що рівень розвитку здібностей визначає напрям розвитку особистості, а рівень особистісного розвитку визначає напрям розвитку її здібностей.

Виходячи з основних ідей, запропонованих О. Музикою, можна зробити висновок, що розвиток педагогічних здібностей детермінують:

- соціальне середовище, яке було би здатне оцінити досягнення педагога (батьки, учні, колеги);
- володіння педагогом такими особистісними якостями, які були б суспільно-корисними і заслуговували на визнання;
- творчий і креативний підхід у педагогічній діяльності (О. Музика).

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Механізмами розвитку педагогічних здібностей О. Матласевич визначено: ціннісну регуляцію, рефлексію та внутрішній діалог.

Підсумовуючи сучасні підходи до розуміння розвитку педагога, можна вважати розвиток педагогічних здібностей цілеспрямованим процесом постійного вдосконалення діяльності педагогів та їхніх професійно значущих якостей. Цей процес ґрунтується на усвідомленні обов'язку досягати цілей своєї професії. Зважаючи на рекомендації вчених щодо розвитку педагогічних здібностей, розробляючи програму самовдосконалення, педагоги мають враховувати наступні положення:

– розвивати здібності неможливо, не розвиваючи особистість, на цьому наголошують багато вчених, тобто не можна розвивати здібності, не враховуючи соціальних процесів, які відбуваються в оточуючому середовищі;

– передусім важливо забезпечити розвиток основних складових педагогічних здібностей, без яких розвиток інших складових ускладнюється;

– знання, вміння та навички є не метою, а засобами діяльності: у світі, насиченому інформацією, неможливо охопити все одночасно, і ця інформація змінюється з надзвичайною швидкістю, тому варто розвивати не лише специфічні педагогічні здібності, спрямовані на освоєння знань, вмінь та навичок у певній сфері, а й широкі загальні педагогічні здібності на основі творчого мислення та стратегій, які можна застосовувати в різних педагогічних ситуаціях;

– у сучасному світі творчість стає все більше актуальною не лише як процес або діяльність, а як характеристика особистості та спосіб спілкування з навколишнім світом.

З метою підвищення професійної майстерності, розвитку педагогічних здібностей викладачі повинні брати участь у різноманітних формах науково-методичної роботи коледжу, а саме: навчально-методичних конференціях, засіданнях методичної ради, засіданнях кафедр та циклових комісій з навчально-методичних питань; семінарах, наукових конференціях, педагогічних читаннях з актуальних питань освіти, конкурсах професійної майстерності; тижнях (декадах) циклових комісій та кафедр; відкритих та інструктивно-методичних заняттях; майстер-класах; відвідуваннях занять; виставках педагогічних досягнень викладачів; аналітичних дослідженнях з питань методики навчання студентів; методичних консультаціях; індивідуальній самоосвітній роботі викладачів кафедр та циклових комісій; індивідуальних та групових консультаціях із завідувачами кафедрами, головами циклових комісій та викладачами для надання конкретної методичної допомоги з питань планування роботи щодо саморозвитку педагогічних здібностей,

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

визначення змісту, форм та методів означеної діяльності. Розвиток педагогічних здібностей відбувається у таких напрямках

Програма розвитку педагогічних здібностей містить комплекс вправ, тренінгів і семінарів, ділових ігор, спрямованих на розвиток професійно важливих якостей особистості педагога та формування відповідальності й усвідомлення власної значимості у педагогічній діяльності.

Представимо як приклад, систему завдань розвитку груп педагогічних здібностей. Відбір та систематизація завдань засновані на двох підходах: особистісному (самопізнання, самовдосконалення) та діяльнісному (формування системи компетентностей, як наперед заданих професійних вимог).

**Дидактичні здібності.** *Завдання 1.* Проведіть самоспостереження (щоденник педагогічного спостереження). Як часто ви вступаєте у дискусію чи обговорення питань під час навчальних занять чи після них? Чи вступаєте ви на наукових конференціях із доповідями? Чи вдається вам утримувати увагу слухачів під час публічного виступу, розмови? На основі узагальнення результатів самоспостереження, складіть план саморозвитку на поточний навчальний рік

*Завдання 2.* Складіть текст виступу на 2–4 хвилини, присвячений актуальній проблемі сучасної педагогіки за планом: актуальність, шляхи вирішення, висновок. Після виступу здійсніть його рефлексивний аналіз.

**Мовні здібності.** В. Сухомлинський зазначав, що слово педагога, «нічим незамінний інструмент впливу на душу вихованця».

*Завдання 1.* Дайте оцінку своїм мовним умінням за критеріями: словниковий запас, образність та емоційність мови, правильність, доступність, переконливість.

*Завдання 2.* Поясніть такі поняття та проілюструйте їх прикладами: а) інтенсивність, агресивність, провокаційність та невизначеність слова; б) мажорність мови; в) здатність чути, почути та слухати; г) довільна та мимовільна увага учня; д) головне та допоміжне у мові, тексті; е) піддаватися слову та ознаки такого стану учня; ж) вправи в розвитку умінь слухати.

*Завдання 3.* Наведіть прийоми розвитку вмінь слухати.

*Завдання 4.* Оповідач для переконливості своєї мови використовує такі прийоми: а) звернення до почуттів та емоцій слухачів; б) звернення до окремих осіб, домагаючись від них схвалення; в) звернення до авторитету відомих людей, до цитат; г) звернення до жалю та співчуття героїв оповідання; д) приведення справжніх аргументів та доказів; е) заклик до моральної відповідальності.

Підготуйте фрагмент оповідання з використанням зазначених прийомів. Продемонструйте його у своєму колективі. Аналізуйте реакції колег на Ваші прийоми. Оцініть ці прийоми.

**Експресивні здібності.** Означену групу здібностей необхідно розвивати за допомогою вправ, що виробляють правильну дикцію, добре поставлений голос, дихання, узгодженість мови, міміки і жестикуляції. Такі вправи можна знайти у підручниках та посібниках з педагогічної техніки.

**Академічні здібності.** *Завдання 1.* У щоденнику педагогічного спостереження, дайте відповіді такі питання: 1) чи прагнете Ви мати глибокі знання у сфері педагогіки та психології, з предмета, який викладаєте? 2) Чи читаєте додаткову професійну літературу? 3) Чи виявляєте інтерес до виконання дослідницьких, творчих завдань?

*Завдання 2.* Сформулюйте завдання з дисципліни, яку викладаєте на репродуктивному, когнітивному та творчому рівнях.

*Завдання 3.* Розробіть опорну схему за темою «Структура педагогічних здібностей».

*Завдання 4.* Оцініть, наскільки сильно виражена у Вас потреба займатися навчальною творчою діяльністю, результати занесіть у щоденник.

*Завдання 5.* Приведіть щонайменше п'ять аналогій до даних понять: бути активним, акцентувати увагу, бути цікавим.

*Завдання 6.* Назвіть зміст цих виразів одним словом: судження, яке або може бути доведено, або самоочевидно; добровільне бажання людини, що постійно стимулює і спрямовує її дії та вчинки.

*Завдання 7.* Опишіть стан учня за зовнішніми ознаками: того, хто сумнівається, знайшов нарешті відповідь на завдання, приголомшеного побаченням.

**Перцептивні здібності.** *Завдання 1.* Закінчіть речення. 1) Коли мій колега засмучений я відчуваю ... . 2) Я можу відволікти людину від переживань, підтримати її, сказавши ... . 3) Я можу визначити емоційні прояви людей за ознаками: ... . 4) Я завжди звертаю увагу, коли входжу до студентської аудиторії на ... . Зробіть висновки про сформованість у вас перцептивних якостей.

*Завдання 2.* Людину роблять людиною такі речі: розуміння та повага батьків; доля і віра в долю; відношення до оточуючих його людей; власні зусилля та старання; знання, які йому дають у школі; приклади поведінки невихованої людини. Визначте, який із цих чинників є вирішальним у становленні людини.

*Завдання 3.* Заздалегідь заготуйте набір карток, у яких позначте емоції. Наприклад, «горе», «радість», «сум», «гнів», «занепокоєння», «страх», «провина», «сором», «співчуття», «жалість», «емпатія», «гордість», «благородство» тощо. Візьміть будь-яку картку (наприклад, «сум»). Згадайте своїх знайомих (друзів, учнів) та «підберіть» одного з них до цього слова. Хто внутрішньо схожий на це слово? Образ якої людини

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

відповідає стану смутку? Візьміть навмання наступну картку. Подумайте, хто з оточуючих вас уособлює цю емоцію? Повторіть вправу 5-7 разів із різними картками. Напевно, в ході вправи ви побачите, що краще стали розуміти своїх близьких, вихованців, знайомих, їх настроїв, стан, індивідуальні особливості.

*Завдання 4.* З наявних у Вас карток «підберіть» до себе 2-3 картки, які найбільше відповідають вашому стану, настрою, характеру. Відкладіть їх убік. Потім виберіть картки, що відображають індивідуальність «ідеального вчителя», такого, яким би Ви хотіли бути. Порівняйте дві групи карток. Чим вони відрізняються і у чому сходяться? Ця вправа дасть можливість Вам відчути реальність свого внутрішнього світу, своїх настроїв, емоційних станів, подумати про себе і отримати оцінку значущих для вас людей.

**Комунікативні здібності.** *Завдання 1.* Здійсніть самооцінку комунікативних якостей використовуючи відповіді: «так», «скоріше так, ніж ні», «скоріше ні, ніж так», «ні».

1. У мене не виникає бар'єру, щоб запитати дорогу на вулиці у перехожих.

2. Я цілеспрямовано спостерігаю, як спілкуються викладачі.

3. Мене цікавить спілкування з викладачами та студентами на заняттях та в позааудиторний час на теми професійної діяльності.

4. Я вважаю, що маю всі необхідні для педагога комунікативні якості.

5. Я усвідомлюю, що для успішної взаємодії з учнями мені необхідно багато вчитися.

Узагальніть результати та зробіть висновки.

*Завдання 2.* Виступіть у якості ведучого діалогу на тему: «*Чи кожна людина тобі вчитель?*». Проведіть самооцінку своєї діяльності за такими показниками: вдавалося підтримувати рівність учасників діалогу; зберігати учасникам можливості висловлювати суперечливі судження, різні інтерпретації; витримувати регламент та відповідність діалогу заявленій темі; реалізувати узагальнення всіх висловлювань та сформульовані висновки.

*Завдання 3.* Для вміння розв'язування конфліктних ситуацій опрацюйте метод моделювання вирішення конфлікту.

1. Змоделюйте, зобразіть у вигляді схеми, малюнку чи будь-яким іншим способом ситуацію виникнення конфлікту.

2. Змоделюйте всі найімовірніші стратегії поведінки людей у ситуації конфлікту та виходу з цієї ситуації.

3. Детально змоделюйте власні кроки, дії щодо виходу з конфлікту.

4. Змоделюйте всі можливі компроміси та виберіть оптимальне компромісне вирішення виходу з конфлікту.

5. Уявіть узагальнену модель ваших дій щодо вирішення конфлікту.

**Організаторські здібності.** *Завдання 1.* Підберіть приклади педагогічних ситуацій з літератури та художніх фільмів, що відображають ефективну та неефективну педагогічну взаємодію. Проведіть оцінку та запропонуйте свої варіанти рішення.

*Завдання 2.* Визначте, які організаторські здібності Вам притаманні, а які потрібно розвивати. В Інтернет-мережі підберіть методики для розвитку тих якостей, які у Вас розвинуті недостатньо. Якості: 1) здатність заражати та активізувати інших; 2) ініціативність; 3) вимогливість; 4) винахідливість; 5) здатність поєднувати різні види роботи; 6) здатність знаходити шлях до кожного учня; 7) визначати сумісність між учнями; 8) психологічна вибірковість; 9) критичність; 10) психологічний такт; 11) вміння передбачати наслідки своїх слів, вчинків; 12) самостійність на відміну від сліпого наслідування; 13) спостережливість; 14) самовладання та витримка; 15) вміння діяти енергійно; 16) працездатність; 17) зібраність; 18) комунікативність.

*Завдання 3.* Створіть актуальний чек-лист для повсякденних справ та обов'язків. Допоможіть створити такі чек-листи для своїх учнів.

*Завдання 4.* Опануйте технологією тайм-менеджменту, ознайомте студентів з її положеннями.

**Рефлексивні здібності.** *Завдання 1.* Важливою складовою педагогічної діяльності є здатність до саморефлексії. Дайте відповідь на питання, які допомагають усвідомити свій життєвий досвід і осмислити його в контексті своєї професійної діяльності:

1. Чи тільки для себе я живу?
2. Чи добре поруч зі мною моїм близьким та рідним?
3. Яке моє життєве кредо?
4. Чи влаштовує мене той рівень життя та професіоналізму, які я маю?
5. Що я знаю про свою індивідуальність, про свою особистість, про свій професійний потенціал?
6. Чи вмю я адекватно оцінити себе чи мені важливіша думка про себе оточуючих?
7. Як сприймають мене оточуючі? Що я можу віддавати іншим?
8. Чи не боюся я здатися перед людьми таким, яким я є. Чи мені важливіше справити вигідне враження про себе, приховуючи свої справжні наміри та проблеми?
9. Чи можу я змінити людей і вони мене?
10. Чи я можу змінити власне життя? Чи є для цього в мене ресурси і що треба зробити, щоб нагромадити їх?
11. Як і чому я навчаюсь у оточуючих мене людей, з досвіду життєвих подій?
12. Куди я хочу рухатися і від чого захищаюся?

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

*Завдання 2.* Проаналізуйте та випишіть у два стовпчики з урахуванням рейтингу значущості 10 Ваших якостей, які 1) сприятимуть Вашому особистісно-професійному зростанню; 2) стримуватимуть Ваш особистісно-професійний саморозвиток.

*Завдання 3.* Складіть програму власного професійного виховання:

За рік-два	У мене буде ...	Я зможу ...
За п'ять років	У мене буде ...	Я зможу ...
Років через 10	У мене буде ...	Я зможу ...
Настане такий день, коли ...	У мене буде ...	Я зможу ...

**Педагогічна спостережливість.** *Завдання 1.* Тренування вміння розуміти зовнішній вияв уваги в міміці, пантоміміці. Пильно розглянувши фотографію людини (чи репродукцію деякої картини), опишіть її внутрішній світ (стан), переживання, можливий рід занять. Свої думки (спостереження) обґрунтуйте.

*Завдання 2.* Упродовж 2-3 секунд роздивляйтесь 6-7 предметів на столі, накрийте їх аркушем паперу, напишіть, які предмети лежали на столі, зазначте їх колір та взаємне розташування.

*Завдання 3.* У швидкому темпі напишіть числа від 1 до 20 у прямому порядку, одночасно називаючи їх у зворотному. Напишіть своє прізвище, одночасно називаючи літери, що його складають, у зворотному порядку.

*Завдання 4.* За допомогою запропонованої таблиці визначте рівень концентрації власної уваги. Для цього відшукайте 15 чисел натуральною ряду у порядку зростання (спадання). Зафіксуйте час виконання, скориставшись секундоміром.

12	33	40	97	94	57	22	19	49	60
27	98	79	8	70	13	62	6	80	99
5	41	95	14	76	81	59	48	93	28
20	96	34	62	50	3	69	16	78	39
86	7	42	11	82	85	38	87	24	47
63	32	77	51	71	21	52	4	9	68
35	58	18	43	26	75	30	67	46	88
17	64	53	1	72	15	54	10	37	23
83	73	84	90	44	89	66	91	74	92
100	36	55	65	31	29	25	45	56	2

Якщо Ваш результат 30-40 секунд – привітайте себе, адже людей із такою здатністю концентрувати увагу лише близько п'яти з кожних ста. Якщо Ваш час 40-90 с. – це непоганий результат. Якщо дві хвилини і

більше – Ви неуважна людина. Вам потрібно тренувати здатність концентрувати увагу. Знайдіть в мережі Інтернет, або у спеціальній літературі вправи для розвитку означеної здібності.

**Креативність.** *Завдання 1.* Визначте розвиток творчих здібностей, встановіть свій творчий профіль, пройшовши тест на креативність (*проф. Карл Венкер, Мюнхен*) ([додаток Ж](#)).

*Завдання 2.* Для розвитку в собі «розумної креативності» використовуйте метод ментальних карт. У центрі аркушу позначте проблему однією фразою. Продумайте ключові слова. Це «кістяк» головної ідеї, а ключові слова позначатимуть найважливіші рішення. Далі кожне ключове слово обростає своїми ключовими словами. Чим більше «ключів» ви виділите, тим повнішою стане ментальна карта. Використовуйте візуалізацію: наприклад, корисні гілки виділіть зеленим, ідеї для роздумів – жовтими. Ментальні карти незамінні для творчих занять, навчання, систематизації спілкування, вирішення особистих і робочих питань. Введіть ментальні карти у своє життя, і ви помітите, що в голові з'являються правильні питання, а на папері миттєві рішення.

*Поради щодо розвитку креативності:* розширюйте кругозір, чим більше ви знаєте, тим більше «їжі» отримує ваша уява, а без уяви неможливо генерувати по-справжньому творчі ідеї, читайте книги, дивіться науково-популярні і документальні фільми, набирайтеся досвіду корисної діяльності і активно пізнавайте світ навколо; намагайтеся бути винахідливим у будь-якій сфері вашого життя, а не тільки під час навчання чи професійної діяльності (придумуйте нові цікаві способи проведення дозвілля, займайтеся незвичайними хобі, пропонуйте нестандартні варіанти вирішення побутових питань); вчіться бачити незвичайне в звичайному, навіть у самих звичних місцях підмічайте все, що виглядає особливим, відрізняється від стандарту, не відповідає шаблонам, вчіться бачити знайомі предмети з нового ракурсу, знаходити несподівані способи їх застосування.

Для розвитку педагогічних здібностей доцільно сформувати програму саморозвитку, у якій врахувати заходи щодо самовдосконалення необхідних змістових аспектів педагогічної діяльності, педагогічного мислення і самосвідомості.

Ефективна діяльність викладача на занятті забезпечується: його вмінням контролювати рівень знань студентів (отримувати інформацію про їх запити та успіхи у навчанні); усно і письмово викладати здобувачам освіти навчальний матеріал; раціонально використовувати час, готувати і використовувати навчальні, технічні і комп'ютерні засоби; вести діалог зі студентами, здійснювати взаємодію з ними (насичувати спілкування позитивними емоціями і почуттями); використовувати різні методи навчання), тобто розвинутими педагогічними здібностями. Створення умов



### **3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ**

---

для розвитку педагогічних здібностей викладачів потребує системної роботи протягом усього періоду професійної діяльності. Цей процес передбачає опору на особистісний і діяльнісний підходи, на накопичення теоретичних і практичних уявлень викладачів про природу і характер професійної діяльності. Щоб розвинути педагогічні здібності, необхідно читати спеціальну літературу з педагогіки, психології, брати участь у спеціалізованих тренінгах та семінарах, обмінюватися досвідом із колегами, займатися самоосвітою та саморозвитком. Важливими є спостереження за більш досвідченими вчителями і аналіз своєї діяльності.

Для розвитку своїх педагогічних здібностей доцільно записатися на курси підвищення кваліфікації, які передбачають програми розвитку, комплекси вправ, ділових ігор, тренінгів і семінарів, що поєднують у собі розвиток професійно важливих якостей особистості педагога з формуванням відповідальності й усвідомлення власної місії щодо педагогічної діяльності.

Підсумовуючи, відзначимо, що є безліч можливостей для розвитку педагогічних здібностей та їх окремих характеристик. Деякі з них можна тренувати самостійно за допомогою спеціальних вправ, для вдосконалення інших необхідно відвідувати тренінги або курси. Якщо ви розробили власні робочі методики, які допомагають розвинути педагогові свої навички, то ними варто поділитися з колегами.

#### **2.5. Науково-методичний супровід професійного саморозвитку викладачів (Пащенко Т.М.)**

Актуальність дослідження науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів зумовлена потребою суспільства у підготовці педагогічних кадрів нового покоління, формуванні принципово нової культури педагогічної праці. Рівень професійно-особистісного розвитку педагогів, їхня здатність до безперервної освіти при реалізації державних освітніх стандартів впливає на результати соціально-економічного розвитку українського суспільства. В умовах пандемії, воєнного та повоєнного часу зростає відповідальність викладачів за якість освіти, вибір освітніх технологій, засобів навчання. Упровадження у практику роботи освітніх установ особистісно орієнтованого підходу передбачає використання викладачами таких педагогічних засобів, які б сприяли розвитку особистості та індивідуальності здобувача освіти, його подальшій конкурентоздатності на ринку праці.

Проблемам науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів присвятили свої роботи вітчизняні науковці І. Зязюн, Г. Кондратова, І. Папач, О. Савченко, В. Сидоренко, Т. Сорочан, О. Часнікова та інші дослідники. Вони розглядають науково-методичний

супровід як взаємодію супроводжуваного та супроводжувачого, спрямовану на вирішення актуальних для педагога проблем професійної діяльності, що здійснюється в процесах актуалізації та діагностики сутності проблеми, інформаційного пошуку можливого шляху її вирішення, консультацій на етапі вибору напряму, конструювання та первинної реалізації плану дій. Ця система забезпечує максимальну активність слухачів у навчальному процесі та відповідає їхнім інтересам і запитам на знання.

Науково-методичний супровід професійного саморозвитку викладачів слід розуміти як педагогічну технологію, що передбачає створення мережевого акмеологічного диференційованого освітнього простору, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності та індивідуалізації. Це освітнє середовище сприяє неперервному професійному розвитку педагогічних працівників за індивідуальними освітніми траєкторіями (В. Сидоренко).

Педагогічний сенс науково-методичного супроводу полягає у посиленні позитивних факторів розвитку та нейтралізації негативних, що уможливорює співвідношення супроводу із зовнішніми перетвореннями, сприятливими для підтримки, підкріплення внутрішнього потенціалу суб'єкта розвитку. У контексті системно-орієнтованого підходу супровід розглядається як взаємодія, спрямована на надання допомоги суб'єкту розвитку у вирішенні проблем.

Зміст науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів формується на основі вимог до професійної компетентності педагогів та, на нашу думку, визначає наступний комплекс його функцій, а саме: навчальну, розвивальну, прогностичну, інформаційну, супроводжувальну, корекційну, психотерапевтичну, консультаційну, аналітичну, дослідницьку, експертну, узагальнюючу, фасилітативну. Провідна функція науково-методичного супроводу – *навчальна*, яка орієнтована на вдосконалення педагогічної майстерності педагогів, необхідної для його результативної професійної діяльності відповідно до вимог професійного стандарту. Однією з умов результативного професійно-особистісного розвитку виступає інтеграція формального та неформального навчання педагогів на робочому місці. У сучасній науково-методичній роботі посилюється тенденція запровадження тьюторства (консультування та наставництва щодо дистанційного навчання). *Розвивальна* функція сприяє професійному та особистісному розвитку педагогів, так як науково-методичний супровід умотивовує педагогів до саморозвитку. *Інформаційна* функція підкреслює провідну роль науково-методичної роботи. Науково-методичний супровід виконує *прогностичну* функцію, так як, одним з його завдань є прогнозування процесів розвитку

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

окремих освітніх систем, обґрунтування, розроблення та реалізація відповідних моделей. *Супроводжуюча* функція науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів реалізується за технологією, відповідно до якої здійснюється ґрунтовне вивчення проблеми, обговорення ідей, визначення етапів діяльності щодо вирішення проблеми, постановка проміжних цілей для кожного етапу, добір адекватних методів, координація діяльності всіх учасників, аналіз та апробація результатів.

*Консультаційна* функція передбачає надання допомоги педагогу у вирішенні конкретної професійно-особистісної проблеми та актуалізацію потенційних здібностей. *Психотерапевтична* функція має своїм завданням сприяння педагогові в подоланні різноманітних бар'єрів і труднощів, що перешкоджають його результативному професійно-особистісному розвитку. *Корекційна* функція спрямована на модифікацію реалізованої педагогом програми професійно-особистісного розвитку відповідно до виявлених проблем. *Адаптаційна* функція забезпечує узгодження очікувань та можливостей педагога з вимогами професійного та освітнього стандартів. *Дослідницька* функція базується на розумінні значення наукових досліджень для розвитку педагогічної практики. *Аналітична* функція забезпечує високу наукоємність науково-методичної роботи (від аналізу фактів, окремих компонентів та висновків залежить прогнозування освітніх процесів). *Експертна* функція сприяє всебічному розробленню певного напрямку забезпечення якості освіти і уможливорює об'єктивно оцінити наявний стан освітньої практики у процесі експертизи. *Фасилітативна* функція передбачає сприяння особистісно-професійному розвитку всіх суб'єктів науково-методичного супроводу на основі ґрунтовних знань, оволодіння технологіями взаємодії. Означені функції пов'язані між собою та у своїй сукупності забезпечують науково-методичний супровід педагогічного колективу та кожного педагога.

Розроблення системи науково-методичного супроводу базується на засадах науковості, гнучкості, прогностичності, мобільності, випереджувального характеру науково-методичної роботи, неперервності, менеджменту й маркетингу. За умови врахування зазначених принципів процес професійного розвитку викладачів стає «взаємодією рівноправних партнерів, творчою лабораторією спільних пошуків і впровадження освітніх інновацій в систему професійно-педагогічної діяльності». Особливостями технології науково-методичного супроводу є її цілісність, системність, поетапність, інноваційність, проєктованість, демократичність, варіативність, адресність тощо. Індивідуальна спрямованість і векторність науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів моделюється залежно від особистих запитів, потреб, мотиваційних умов

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

педагога, його професійних можливостей, сформованого рівня педагогічної майстерності, компетентнісного досвіду (*С. Шевчук*).

Сучасними дослідниками науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів виділено етапи супроводу, до яких належать: проведення кваліфікаційної діагностики суті проблеми, її історії та потенційних сил її носіїв; інформаційний пошук методів, служб та фахівців, які можуть допомогти вирішити проблему; обговорення можливих варіантів вирішення проблеми з усіма зацікавленими суб'єктами та вибір найбільш доцільного шляху вирішення; надання первинної допомоги на початкових етапах реалізації плану.

Форми методичного супроводу можна поділити на кілька груп залежно від цільової спрямованості: організаційна група – тьюторство, консультування, семінари, поради тощо, ця група спрямована на передачу інформації різними способами; розробка методичних та організаційних вимог та умов для участі педагогів у заходах; методична підтримка для викладачів; інформаційна підтримка для участі у заходах.

Науково-методичний супровід професійного саморозвитку викладачів є складовою безперервного професійного розвитку педагога і представляє систему взаємозалежних заходів та дій суб'єктів, спрямованих на підвищення професійного розвитку педагога, і як наслідок підвищення якості та ефективності всього навчального процесу. Пріоритетними напрямками діяльності щодо науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів коледжу є:

- організація підвищення кваліфікації педагогічних кадрів та створення умов для формування індивідуального освітнього маршруту викладача у міжкурсний період;
- організація своєчасного проходження атестації педагогічних працівників освітніх організацій і надання методичного супроводу педагогічним і керівним працівникам у міжатестаційний період;
- організація і проведення професійних конкурсів, формування банку передового педагогічного та управлінського досвіду роботи;
- вивчення досвіду роботи освітніх організацій і педагогічних кадрів, підтримка і розвиток творчого потенціалу педагогів, створення умов для його поширення;
- методичний супровід педагогічної діяльності викладача;
- планування професійного розвитку викладачів в коледжі, робота методичної служби щодо консультування викладачів, організування заходів їх професійного зростання, звітування на педагогічних/методичних радах про результати самоосвітньої діяльності, що можуть визнаватися як підвищення кваліфікації тощо) (*Т. Калугіна*).

У контексті нашого дослідження структура науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку педагогів розглядається

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

нами як комплексна реалізація видів діяльності викладача та способів супроводу: психологічна підтримка (фасилітація, модерування, супервізія, допомога); організація педагогічної взаємодії (співробітництво, співтворчість, наставництво); підготовка до рефлексивної діяльності (діалог та полілог, консалтинг, опіка).

*Фасилітація* (стимулювання, натхнення) розглядається як процес впливу на мотивацію професійно-особистісного розвитку педагогів, ціннісного ставлення до педагогічної діяльності та засвоєння смислів як елементів особистісного досвіду; стимулювання потреби в самовдосконаленні та саморозвитку.

*Модерування* – діяльність, спрямована на розкриття потенційних можливостей педагога та його здібностей. У основі модерування лежить використання спеціальних технологій, які допомагають організувати процес вільної комунікації, обміну думками, судженнями.

*Супервізія* постає як спосіб створення для викладачів психологічно комфортних умов у для вирішення унікальних, особистісно-значущих проблем.

*Допомога* розглядається як система дій з подолання кризи педагогічної свідомості та педагогічної практики, ідеалів та цінностей; як діяльність з досягнення вершин педагогічної майстерності в умовах освітньої організації.

*Співробітництво* постає як спілкування, рівність у всьому, взаєморозуміння; прийняття спільних цілей та шляхів, способів, засобів їх досягнення; продуктивна взаємодія у процесі просування у професії та особистісному розвитку у методичному освітньому просторі.

*Співтворчість* сприймається як система взаємозалежних педагогічних подій і ситуацій, вкладених у розвиток внутрішніх творчих можливостей; запуск механізмів самопізнання, самовиховання, самоствердження та самореалізації кожного учасника супроводу; вибудовування гармонії людських відносин; спільне створення, осмислення, оцінка інноваційного досвіду професійної діяльності; розширення суб'єктного простору особистості.

*Наставництво* – усвідомлена взаємодія щодо передачі професійного, особистого та соціального досвіду. На різних стадіях професійно-особистісного розвитку наставництво формує індивідуальне «акме» педагога шляхом пошуку виходу з «кризи професійних компетентностей» (О. Папач).

*Діалог (полілог)* – взаємнозбагачуючий процес обміну інформацією, спільного пошуку істини, організації комунікативних стратегій міжособистісних зустрічей та співробітництва учасників супроводу.

*Опіка* в рамках нашого дослідження передбачає сприяння ефективному вирішенню завдань фахової передвищої освіти – переведення

діяльності педагогів в інноваційний режим спільного пошуку робочих орієнтирів, оновлення професійного досвіду; створення умов для успішного професійно-особового розвитку.

*Консалтинг* трактується як інтелектуальна діяльність з виявлення та аналізу професійних та особистісних проблем, вибору засобів та методів їх вирішення; складання програми професійно-особистісного розвитку педагога та проєктування його індивідуального освітнього маршруту; організації та проведення рефлексії.

Таким чином, розглянута структура науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів за видами діяльності дає можливість комплексно реалізувати способи супроводу, обираючи пріоритетний залежно від особливостей та запитів суб'єкта супроводу, від конкретної ситуації та педагогічної події.

Зміна педагогічної парадигми з авторитарної на демократичну, з монологічної на діалогічну, з субординаційної на рівноправну детермінує істотні зміни у завданнях, функціях, формах методичної роботи. Від функцій інформування, інспектування, методичного навчання методична робота має перейти до науково-методичного забезпечення якості освіти та підвищення кваліфікації педагогів на робочому місці.

Методична служба – основний організаційний елемент методичного супроводу педагогічних працівників, узагальнене найменування організаційних структур та організацій, що реалізують заходи щодо методичного супроводу педагогів на різному рівні. Головною метою діяльності методичної служби є підвищення професійної майстерності та творчого потенціалу викладачів, розвиток інноваційної діяльності педагогічного колективу.

Інноваційними формами організації науково-методичного супроводу професійного саморозвитку викладачів є:

– *коучинговий метод*. Форма проведення – індивідуальна, інтерактивна; мета – професійна допомога педагогові у досягненні особистих та професійних цілей, профілактика професійного вигорання; методика проведення: визначається пара «коуч – педагог»; коуч проводить консультації, ставить відкриті питання, звертається до внутрішніх ресурсів особистості; коуч обговорює з педагогом та аналізує суб'єктивну активність педагога у досягненні успіху; коуч супроводжує педагога у довготривалому індивідуальному розвитку;

– *кураторська методика*. Форма – парна, інтерактивна; мета – професійний розвиток педагогів та поширення освітніх технологій; методика проведення: формуються «навчальні пари» у колективі педагогів; педагоги відвідують заняття одне одного (на кожне заняття є конкретний аспект спостереження та аналізу, оцінюються не суб'єктивні відчуття, а реальні показники, які заздалегідь визначаються); для кожної пари

### 3. ДІАГНОСТУВАННЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

призначається куратор, який організовує загальне обговорення заняття; після обговорення виявляються проблеми, над якими вибудовується робота; далі «навчальна пара» переходить до наступного аспекту спостереження;

– *методичний ринг*. Форма – групова, інтерактивна; мета – вдосконалення професійних знань педагогів, виявлення загальної ерудиції; методика проведення: визначається методична тема; обираються опоненти, які відстоюють свою точку зору на тему (проблему); для кожного опонента формується група підтримки, яка допомагає за необхідності; кожен опонент висловлюється протягом встановленого часу, всі мають можливість поставити запитання; якість виступів оцінює експертна група (група аналізу);

– *методичний фестиваль*. Форма – колективна, інтерактивна; мета – знайомство з найкращим педагогічним досвідом; методика проведення: визначення теми фестивалю; вибір майданчика для проведення; вибір різноманітних заходів у рамках фестивалю; організація діяльності кожного учасника.

Дуже важливим напрямом в організації професійного саморозвитку викладачів на сучасному етапі є формування індивідуального освітнього маршруту. Підставою для його побудови є ті зміни, які відбуваються сьогодні в системі освіти, пов'язані із запитамі і потребами учасників освітнього процесу. Індивідуальний маршрут визначається індивідуальною програмою професійно-особистого розвитку педагога. Під індивідуальним маршрутом професійно-особистого розвитку педагога ми розуміємо його задум щодо власного просування у професійному та особистісному саморозвитку. Індивідуальний маршрут професійно-особистого розвитку – це шлях педагога з виконання індивідуальної програми, що представляє собою комплекс заходів, розроблених з урахуванням його потреб та можливостей, що забезпечують результативний професійно-особистий розвиток. Метою такого освітнього маршруту є вдосконалення професійно-педагогічної компетентності викладачів. Індивідуальні освітні маршрути викладачів припускають не тільки варіативність вибору курсів з підвищення кваліфікації, а й самоосвіту, розкриття потенційних професійних можливостей через участь в професійних конкурсах (Г. Кондратова).

У процесі проектування індивідуального маршруту професійно-особистого розвитку викладач обирає оптимальні напрями та види діяльності, засоби досягнення поставленої мети; планує методи, технології та форми професійно-особистого розвитку з урахуванням результатів самодіагностики та особистісних особливостей; розробляє індивідуальну програму; прогнозує очікуваний результат індивідуального маршруту

професійно-особистого розвитку відповідно до індивідуальної програми; визначає форми самоконтролю.

Проектування як важливий компонент життєдіяльності будь-якої людини спрямоване на пошук способів реалізації ідей, шляхів розвитку, складання планів відповідно до цілей та потреб. Всі ці дії мають інтелектуальний і творчий характер і покликані досліджувати, передбачати, прогнозувати, оцінювати наслідки реалізації задумів. Проектування інноваційної діяльності педагога із саморозвитку сприяє самоврядуванню професійно-особистого розвитку. Важливо зазначити, що професійно-особистий розвиток результативний, якщо педагог знає результати своєї праці та вміло співвідносить їх з вимогами суспільства, вміє бачити та вирішувати проблеми, ставити цілі та прогнозувати результати, вибудовувати план дій, вимірювати отримані результати та зіставляти їх із очікуваними.

У процесі науково-методичного супроводу відбувається зміна професійно-особистісних якостей викладача. Він стає більш мобільним, гнучким, самостійним, відповідальним у прийнятті рішень, у нього змінюються установки, способи реалізації та управління освітнім процесом. Зазначені якості знаходять підтвердження у процесі педагогічних спостережень і відбиваються у вмінні викладача адаптуватися до конкретної ситуації, вносити зміни у проект заняття та приймати самостійне рішення у виборі концепції професійної діяльності.



## **ВИСНОВКИ**

Ураховуючи той факт, що рівень професійної компетентності викладача фахового коледжу є визначальним для модернізації та розвитку системи фахової передвищої освіти, проблема безперервного цілеспрямованого професійного розвитку педагога не втрачає актуальності. Водночас варто зауважити, що зміна умов професійної діяльності викладача фахового коледжу (спричинених, зокрема, соціально-політичними, економічними процесами), необхідність швидко реагувати на зміни та ефективно відповідати на виклики, які вони детермінують, орієнтація закладу освіти на провідні виробничі технології, прагнення до організації освітнього процесу випереджального характеру вимагають постійного пошуку нових дійових підходів і технологій професійного розвитку викладача, які б відповідали потребам сучасності.

Результати наукового дослідження за темою «Теоретичні і методичні основи розвитку професійної компетентності педагогічних працівників фахових коледжів в умовах пандемії, воєнного та повоєнного часу», що виконується лабораторією науково-методичного супроводу підготовки фахівців у коледжах і технікумах Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України у 2023-2025 роках, дають змогу зробити висновок про такі особливості професійного розвитку викладачів закладів фахової передвищої освіти в умовах сучасних викликів: *під час пандемії* – опанування нових і вдосконалення наявних професійних компетентностей викладачів здійснюється переважно у дистанційному форматі; особливостями розвитку професійної компетентності викладачів фахових коледжів *під час воєнного стану* є системне застосування засобів формальної, неформальної та інформальної освіти у змішаному форматі. Прогнозуємо, що особливістю професійного розвитку викладачів фахових коледжів *у повоєнний час* буде домінування в арсеналі викладача інклюзивних освітніх технологій. Крім того, інтеграція України до європейського економічного простору, освоєння виробничими компаніями нових ринків в країнах ЄС актуалізує розвиток екологічної компетентності викладачів та здобувачів освіти в контексті Європейської зеленої угоди (The European Green Deal), що спрямовує зусилля науки, освіти і бізнесу на досягнення європейським континентом кліматичної нейтральності до 2050 року.

Варто також підкреслити посилення відповідальності викладачів за результати власного професійного розвитку, що надає проблемі самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів надзвичайної важливості, отже, представлені методичні рекомендації було розроблено з метою науково-методичної підтримки викладачів фахових коледжів у процесі професійного зростання, зокрема засобами інформальної освіти.

## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

Азін, В. О., Байда, Л. Ю., Грибальський, Я. В., & Красюкова-Еннс, О. В. (2013). Доступність та універсальний дизайн: навчально-методичний посібник (Л. Ю. Байда, О. В. Красюкова-Еннс, ред.). Київ: Канадський центр вивчення інвалідності, ВГО «Національна Асамблея інвалідів України».

Антонова, О. Є. (2005). [Назва розділу або конкретна ідея]. In О.А. Дубасенюк (Ред.), Технологія розвитку педагогічної обдарованості майбутнього вчителя (2-ге вид., доповн.). Житомир: Житомирський державний педагогічний університет.

Антонова, О. Є. (2014). Словник базових понять з курсу «Педагогіка»: навчальний посібник (2-ге вид., доп. і перероб.). Житомир: Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка.

Арістотель. (1992). Метафізика; Політика. В Г. І. Волинці (Ред.), Філософія стародавнього світу (с. [вказати сторінки]). Читанка з історії філософії: в 6-ти кн. — Кн. 1. Київ: Довіра.

Арістотель. (2020). Метафізика (переклад Івана Петровича Ковальського). Харків: Фоліо. [Серія: Класична філософська думка].

Бабенко, Т. В. (2023). Використання андрогогічного підходу в системі підвищення кваліфікації педагогів. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки, (211), 72–77. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2023-1-211-72-77>.

Баранецька, О., & Дембіцька, С. (2021). Зміст інклюзивної компетентності викладача вищої школи. У Орликіана-2021: проблеми та перспективи сучасної освіти (с. [початкова сторінка]–[кінцева сторінка]). Матеріали науково-практичного симпозіуму (13 жовтня 2021 р.). Миколаїв: ПЗВО «Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика».

Беляєва, О. М. (2017). Педагогічні здібності: витоки і сучасний стан дослідження у психолого-педагогічній літературі. Імідж сучасного педагога, 7, 23–27.

Бойко, О. І. (2017). Електронне портфоліо викладача – альтернативна форма оцінки його педагогічної діяльності та професіоналізму. Вісник Черкаського державного технологічного університету. Технічні науки, 1, 150–155.

Буряк, В. (2002). Умови та засоби самоосвіти студентів. Вища школа, 6, 18–29.

Бутенко, Л. Л., & Ігнатович, О. Г. (2015). Сходи до педагогічної майстерності: Словник з курсу «Основи педагогічної майстерності». Старобільськ.

Васильченко, Л. В. (2009). Технологія портфоліо в освіті. В Л. Скальська, О. Нижник, А. Дутчак, & С. Клімковська (Ред.), Методичний

## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

вісник: Портфоліо як засіб підвищення якості освіти (Вип. 2, с. 97-105). Івано-Франківськ: ОПППО.

Верховна Рада України. (2019, 6 червня). Про фахову передвищу освіту: Закон України. (№ 2745-VIII). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.

Верховна Рада України. (1991). Про охорону навколишнього природного середовища. Отримано 3 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12>.

Войтко, В. І. (Ред.). (1982). Психологічний словник. Київ: Вища школа.

Галузьяк, В. М., & Холковська, І. Л. (2015). Педагогічна діагностика: Курс лекцій. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД» .

Генсерук, Г. Р. (2019). Цифрова компетентність як одна із професійно значущих компетентностей майбутніх учителів. Open educational e-environment of modern University, 6, 8-16.

Городецька, О. Г. (2020). Самоосвіта як засіб професійного самовдосконалення педагога. <https://vseosvita.ua/library/samoosvita-ak-zasib-profesijnogo-samovdoskonalenna-pedagoga-290999.html>.

Гурлева, Т. (2018). Щоб панувала творча атмосфера. <http://www.golos.com.ua/article/138260>.

Гурман, О. М. (2024). Тайм-менеджмент у схемах і таблицях. Київ: Магнолія.

Джам, О. А. (2006). Екологічна компетентність як показник якості екологічної освіти та екологічної безпеки у системі принципів і стратегій сталого розвитку. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Екологія, (14), 102–105.

Дубасенюк, О. А. (2017). Формування професійної компетентності майбутніх учителів: сучасні підходи. Педагогічна освіта: теорія і практика, 4(32), 10-15.

Дудка, Т. (2014). Педагогічна технологія «тайм-менеджмент» як засіб формування професійного інтересу студентів до туристичної діяльності. Обрії, 1, 20-23.

Дуля, А. (2015). Дидактичні засади формування екологічної компетентності у випускників вищих навчальних закладів морського профілю. Людинознавчі студії. Серія: Педагогіка, 1(33), 19–30.

Журба, К. О. (2022). Смисложиттєві цінності підлітків в умовах війни. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732607>.

Зязюн, І. А. (Ред.), Карамушка, Л. В., & Кривонос, І. Ф. (2004). Педагогічна майстерність (2-ге вид., допов. і переробл.). Київ: Вища школа.

Ільчук, В. В. (2016). Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах

(Кандидатська дисертація). Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського.

Кабиш, М. (2023). Розвиток педагогічної майстерності викладачів загальноосвітніх дисциплін закладів професійної освіти: теорія і практика. Київ: Видавництво Людмила.

Кайдалова, Л. Г., Щокіна, Н. Б., & Вахрушева, Т. Ю. (2009). Педагогічна майстерність викладача: Навчальний посібник. Харків: Видавництво НФаУ.

Калугіна, Т. В. (2019). Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів іноземних мов у науково-методичній роботі коледжу (Кандидатська дисертація). Рівненський державний гуманітарний університет, Рівне.

Каплінський, В. В. (2011). 100 складних ситуацій на уроках та поза уроками: шукаємо рішення: навчальний посібник для майбутніх учителів (6-е вид.). Вінниця: ВВП "Інтервал".

Каплінський, В. В. (2015). Методика викладання у вищій школі (Навчальний посібник). Вінниця: ТОВ «Ніланд ЛТД».

Каплінський, В. В. (2017). Сутність і значення загально педагогічної компетентності в структурі професійної готовності вчителя. В Теоретико-методичні засади формування загально педагогічної компетентності сучасного вчителя в контексті становлення європейського простору вищої освіти вищої освіти (с. 21-51). Збірник наукових праць / за ред. О. Алімової, В. Галузьяку [та ін.]. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД» .

Каплінський, В. В. (2019). Система професійного становлення майбутнього вчителя в процесі загальнопедагогічної підготовки у педагогічних університетах (Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук). Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Вінниця.

Катеринюк, О. Ю. (n.d.). Конфлікти в педагогічному колективі та способи їх подолання.  
<https://docs.google.com/presentation/d/1INM79H8ZDLmyTbyS2YIiZUUFodFCTYXLvQuVQoqQhyo/htmlpresent>.

Кендюхова, А. А. (2016). Професійне портфоліо: територія успіху сучасного педагога: навчально-методичний посібник. Кіровоград: КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського».

Кові, С. (1989). Сім навичок вискоефективних людей. Потужні інструменти розвитку особистості. Free Press.

Колесов, О. С. (2021). Тайм-менеджмент – управління часом. Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки, 2(53), 61-65.

Кондратова, Г. Л. (2019). Науково-методичний супровід розвитку педагогічної майстерності вчителів музичного мистецтва у післядипломній

## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

освіті. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 63, 93-97.

Коренева, І. М. (2019). Система підготовки майбутніх учителів біології до реалізації функцій освіти для сталого розвитку. Суми: Вінниченко М. Д.

Кремень, В. Г. (Ред.). (2021). Енциклопедія освіти. (2-ге вид. доповнене та перероблене). Київ: Юрінком Інтер.

Кремень, В. Г., & Ковбасюк, Ю. В. (Ред.). (2014). Освіта дорослих: енциклопедичний словник. Київ: Основа.

Курок, Р. О. (2022). Розвиток правової компетентності педагогічних працівників економічних коледжів: теорія і методика. Київ: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ».

Лисий, В. (2014). Діалектика Гегеля: навчальний посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка.

Лузан, П. Г., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., Остапенко, А. В., & Ямковий, О. Ю. (2023). Термінологічний словник викладача фахового коледжу (О. А. Тітова, ред.). Київ: ІПО НАПН України. <http://lib.iitta.gov.ua/738693/>.

Лук'янова, Л.Б. (2009). Дидактичні принципи екологічної освіти дорослих. Педагогічний процес: теорія і практика, 1(4), 78-87. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8006/>.

Лук'янова, Л.Б. (2011). Концепція освіти дорослих в Україні. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 1(3), 8-16. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/7529/>.

Мазипчук, М. (2017.). Переваги та недоліки хмарних сервісів. Ресурсний сервіс ГУРТ. Отримано з <https://gurt.org.ua/articles/38359>.

Марквей, Б., & Ампел, С. (2020). Висока самооцінка. Книга-тренажер з впевненості у собі. <https://magicbook.com.ua/uk/product-2244.html>.

Маруховська-Картунова, О. О. (2017). Тайм-менеджмент: сутність, багатоманітність визначень та основні типи. Virtus: Науковий журнал, 14, 87-90.

Марчук, С. С. (2014). Самовиховання як модель формування здорової особистості в педагогіці Костянтина Ушинського. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки, 122, 160-164.

Матвійчук, Т. В. (2010). Психологічні особливості розвитку педагогічних здібностей викладача вищого навчального закладу. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна", 2, 129-131.

Матласевич, О. В. (2016а). Компонентний склад та структура педагогічних здібностей. Наукові записки. Серія «Психологія», 3, 119-133.

Матласевич, О. В. (2016б). Детермінанти та механізми розвитку педагогічних здібностей. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія : Психологія, 4, 162-176.

Матласевич, О. В. (2019). Проєктування програми розвитку педагогічних здібностей: процесуальні та змістові аспекти. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія» : науковий журнал, 9, 31-39.  
<https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/7925/>.

Матласевич, О. В. (2020). Психологія розвитку педагогічних здібностей у контексті культурно-історичної парадигми українських вищих навчальних закладів XVI – XVIII ст. [Дисертація доктора психологічних наук, Національний університет «Острозька академія»]. Острого.

Міжнародний фонд «Відродження». (2018). Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти: керівництво для тренерів: навчально-методичний посібник. Київ: Автор. Отримано з [http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers\\_TOT-Sept-2018\\_corrected-final1-new.pdf](http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers_TOT-Sept-2018_corrected-final1-new.pdf).

Москальова, А. С., & Москальов, М. В. (2014). Методи психодіагностики в навчально-виховному процесі: Навчальний посібник. Київ: УМО НАПН України.

Музика, О. Л., & Моляко, В. О. (ред.). (2006). Розвиток здібностей і розвиток особистості. Здібності, творчість. Обдарованість: теорія, методика, результати досліджень. Житомир: Вид-во Рута.

Ніколенко, Л. Т. (2017). Освіта впродовж життя: вміння вчитися - ключова компетентність педагога. Імідж сучасного педагога, 7, 5-8.

Ніколенко, Л. Т. (2017). Саморозвиток індивідуальності педагога задля системи формальної, неформальної та інформальної освіти. Післядипломна освіта в Україні, 2, 93-98.

Овчаров, А. О. (2012). Конкурентноздатність вчителя як наслідок соціально-психологічних впливів в освітньому середовищі. Вісник психології і педагогіки, 9. [http://www.psyh.kiev.ua/Збірник\\_наук.праць.-\\_Випуск\\_9](http://www.psyh.kiev.ua/Збірник_наук.праць.-_Випуск_9).

Онаць, О. М., & Топузов, М. О. (2019). Управління самоосвітою вчителя як пріоритетною формою саморозвитку професійної компетентності в опорному закладі освіти. Вісник післядипломної освіти, 9(38), 133-153.

Отіч, О. М. (2014). Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи: Підручник. Кіровоград: Імекс-ЛТД.

Папач, О. І. (2019). Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності вчителів в системі неперервної освіти. В В. В. Ягоднікова (Заг. ред.), Професійна компетентність сучасного педагога:

## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

методологія, теорія, методика, практика (с. 258-285). Одеса: Букаєв Вадим Вікторович.

Пасічник, Е. (2022, 22 грудня). Копінг-картки — інструмент КПТ для покращення емоційного стану. Блог про психологічне здоров'я та ментальної гігієни. Отримано з <https://blog.goodo.pro/kopingh-kartki-instrument-kpt-dlia-pokrashchiennia-iemotsiinogho-stanu/>.

Пасріч, Н. (2020). Ти-супер! Як адаптуватися до змін, долати невдачі й жити осмислено. Київ: РМ.

Пометун, О. І. (2007). Енциклопедія інтерактивного навчання. СПД Кулінічев Б. М.

П'ятакова, Т. С. (2012). Розвиток інклюзивної компетентності вчителя: швейцарський досвід. Порівняльно-педагогічні студії, 1(11), 93–98.

Радкевич, О. (2023). Сучасні чинники розвитку професійного навчання. Отримано з <https://lib.iitta.gov.ua/eprint>.

Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля». (2018). Екологічний портрет громадянина України: порівняння з ЄС та рекомендації [Електронний ресурс]. Отримано з [https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/ekologichnyj-portret-gromadyanyna-Ukrayiny\\_-porivnyannya-z-YES-ta-rekomendatsiyi.pdf](https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/ekologichnyj-portret-gromadyanyna-Ukrayiny_-porivnyannya-z-YES-ta-rekomendatsiyi.pdf).

Рулевська, Т. (2021). Педагогічні умови розвитку екологічної культури майбутніх фахівців морського і річкового транспорту у коледжах. Professional Pedagogics, 2(23), 87–94. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.23.87-94>.

Саєнко, Н. С. (2012). Розвиток педагогічних здібностей викладачів іноземних мов технічних університетів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики, 17, 131–135.

Саєнко, Ю. (2021). Підготовка майбутніх вчителів початкових класів до екологічного виховання учнів у процесі вивчення фахових дисциплін (Кандидатська дисертація). Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, Київ.

Скальська, Л., Нижник, О., Дутчак, А., & Клімковська, С. (Упоряд.) (2009). Портфоліо як засіб підвищення якості освіти (Випуск 2). Івано-Франківськ: ОШПО.

Сковорода, Г. (1973). Повне зібрання творів (Т. 2, с. 576). Київ: Наукова думка.

Сковорода, Г. С. (2011). Повна академічна збірка творів (Л. Ушкалов, Ed.). Харків-Едмонтон-Торонто: Майдан; Видавництво Канадського Інституту Українських Студій.

Сидоренко, В. В. (2016). Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі

післядипломної освіти. Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком, 7-8(48), 22-33. Київ: РА «Освіта України».

Соловей, Т. В., & Чайковський, М. Є. (2013). Змістовні компоненти професійної компетентності соціального працівника інклюзивного закладу освіти. In М. Є. Чайковський & А. В. Галімов (Ред.), Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»: збірник наукових праць (Випуск 1(7), с. 220-224). Хмельницький: ХІСТ.

Соловійова, Л. І. (2020). Прояви регулятивної дії цінностей у діяльності старших дошкільників. In С. Д. Максименко (Ed.), Актуальні проблеми психології. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Софій, Н.З. (Ред.). (2015). Універсальний дизайн в освіті: Посібник. ТОВ «Видавничий дім «Плеяди». <https://center-prpp.ck.ua/wp-content/uploads/2021/07/UniversalniyDizain.pdf>.

Сухомлинський, В. О. (1988). Сто порад учителю. Київ: Рад. школа.

Сущенко, Л. О. (2009). Стимулювання професійного самовдосконалення вчителів початкових класів у системі післядипломної освіти: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук. Київ

Теорія розвитку Жана Піаже: стадії розвитку інтелекту. (2022). ALEXUS. <https://alexus.com.ua/teoriya-zh-piazhe-prointelektualnij-rozvitok-ditini/#lwptoc>.

Теслюк, В. М., Лузан, П. Г., & Шовкун, Л. М. (2009). Педагогічна майстерність викладача вищої школи. Національний університет біоресурсів і природокористування України: Центр навчальної літератури.

Теслюк, В. М., Шовкун, Л. М., & Лузан, П. Г. (2009). Основи педагогічної майстерності. Київ: НУБІП.

Тітова, О., Лузан, П., Пащенко, Т., Мося, І., Остапенко, А., & Ямковий, О. Ю. (2023). Система розвитку професійної компетентності педагогічних працівників фахових коледжів в умовах пандемії, воєнного та повоєнного часу (О. Тітова, Ред.). IPO НАПН. <http://lib.iitta.gov.ua/738694/>.

Туркот, Т. І. (2011). Педагогіка вищої школи: Навчальний посібник. Київ: Кондор.

Уйсімбаєва, Н. В. (2016). Характеристика категорії «самовдосконалення особистості» у психолого-педагогічному контексті. Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки, 71(2), 62-66.

Ушинський, К. Д. (1949). З щоденника, що стосується університетських років. В Вибрані педагогічні твори (с. 408-416). Київ: Рад. школа.



## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

Федорець, М. О. (2014). Тайм-менеджмент у житті та роботі вчителя ХХ століття. В М. О. Федорець (Ред.), Школа ХХІ століття: зміни в контексті розвитку інформаційного суспільства (с. 54-72). Харків: Вид. група «Основа».

Фіголь, Н. А. (2020). Інклюзивна компетентність педагога: теоретичний аспект. In В. М. Слабко (Ред.), Індивідуальність Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи: збірник наукових праць (Випуск 77'2020, с. 199-202). Видавничий дім «Гельветика». <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.77.44>.

Фіцула, М. М. (2010). Педагогіка вищої школи. Київ: Академвидав.

Холковська, І. Л. (2017). Діагностика загальнопедагогічної компетентності майбутніх учителів. У О. Акімова, В. Галузяк, та ін. (Ред.), Теоретико-методичні засади формування загальнопедагогічної компетентності сучасного вчителя в контексті становлення європейського простору вищої освіти (с. 112-132). ТОВ «Нілан-ЛТД».

Шевченко, А. М. (2016). Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю: Метод. реком. Київ.

Шевчук, С. С. (2022). Науково-методичний супровід підвищення професійної компетентності педагогів професійної освіти. В А. Єрмоленко (Упор.), Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії: Матеріали регіонального науково-практичного семінару (с. 67-72). (Біла Церква, 26 травня 2022 р.). Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України.

Шевчук, С. С. (2023). Система педагогічного контролю та оцінювання як фактор забезпечення якості професійної освіти: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ.

Шовкун Л.М. (2010). Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності у викладачів-аграрників. Теоретичні питання культури, освіти та виховання: збірник наукових праць, 42, 224-229.

Barba, M., & Ampel, S. (2020). Висока самооцінка. Книга-тренажер з впевненості у собі. <https://magicbook.com.ua/uk/product-2244.html>.

Bergmark, U. (2020). Teachers' professional learning when building a research-based education: context-specific, collaborative and teacher-driven professional development. *Professional Development in Education*, 49(2), 210–224. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1827011>.

CAST. (2024). Universal Design for Learning: Guidelines version 3.0. [Google Doc]. <https://docs.google.com/document/d/1wWtjcHUKTnpa5ODcXfAGN9J0x6bc5mA-PCwtb7ZfaUA/edit#heading=h.vhizgcy559g0>.

González Castellano, N., Cordon Pozo, E., & Colmenero Ruiz, M.-J. (2022). University professors and the inclusion of students with special educational needs in higher education: proposal and validation of a measurement

scale. *International Journal of Inclusive Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/13603116.2022.2134474>.

Hanushek, E. A., Piopiunik, M., & Wiederhold, S. (2014). *The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance* (Working Paper No. RWP14-043). Harvard Kennedy School.

Koch, R. (1998). *The 80/20 Principle: The Secret of Achieving More with Less*. Nicholas Brealey Publishing.

7. Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. Jossey-Bass.

8. Lambirth, A., Cabral, A., McDonald, R., Philpott, C., Brett, A., & Magaji, A. (2019). Teacher-led professional development through a model of action research, collaboration and facilitation. *Professional Development in Education*, 47(5), 815–833. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1685565>.

9. Li, L., & Ruppard, A. (2021). Conceptualizing teacher agency for inclusive education: A systematic and international review. *Teacher Education and Special Education*, 44(1), 42–59. <https://doi.org/10.1177/0888406420926976>.

10. Lloyd, M., & Davis, J. P. (2018). Beyond performativity: A pragmatic model of teacher professional learning. *Professional Development in Education*, 44(1), 92–106. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1398181>.

11. Luzan, P., Titova, O., Mosia, I., Pashchenko, T., & Navruzova, G. (2024). The Model for Professional Competence Development of Engineering Teachers at Colleges. In: V. Ivanov, J. Trojanowska, I. Pavlenko, E. Rauch, & J. Piteľ (Eds.), *Advances in Design, Simulation and Manufacturing VII. DSMIE 2024* (Lecture Notes in Mechanical Engineering, pp. 509–520). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-61797-3\\_43](https://doi.org/10.1007/978-3-031-61797-3_43).

12. McKay, L. (2016). Beginning teachers and inclusive education: frustrations, dilemmas and growth. *International Journal of Inclusive Education*, 20(4), 383–396. <https://doi.org/10.1080/13603116.2015.1081635>.

13. Morin, A. (2023). What is Universal Design for Learning (UDL)? Understood. <https://www.understood.org/en/articles/universal-design-for-learning-what-it-is-and-how-it-works>.

14. Rose, D. H., Harbour, W. S., Johnston, C. S., Daley, C. G., & Abarbanell, L. (2006). Universal Design for Learning in Postsecondary Education: Reflections on Principles and their Application. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19(2), 135–151.

Schweikhardt, M. (2024). How to build a professional development plan for teachers. Smeckens Education. <https://www.smeckenseducation.com/how-to-build-a-professional-development-plan-as-a-teacher/>.

15. The 7 Principles. (2024). Centre for Excellence in Universal Design. <https://universaldesign.ie/about-universal-design/the-7-principles>.

## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

---

16. Trabona, K., Taylor, M., Klein, E. J., Munakata, M., & Rahman, Z. (2019). Collaborative professional learning: cultivating science teacher leaders through vertical communities of practice. *Professional Development in Education*, 45(3), 472–487. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1591482>.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Опис системи щоденного планування «Альпи» (Пащенко Т.М.)

Існує традиційна та широко використовується як у західному, так і у вітчизняному тайм-менеджменті система щоденного планування «Альпи» (назва умовна, символізує сходження до намічених «висот» – цілей). Система «Альпи» є п'ятикроковим алгоритмом щоденного визначення мети (рис. А.1):

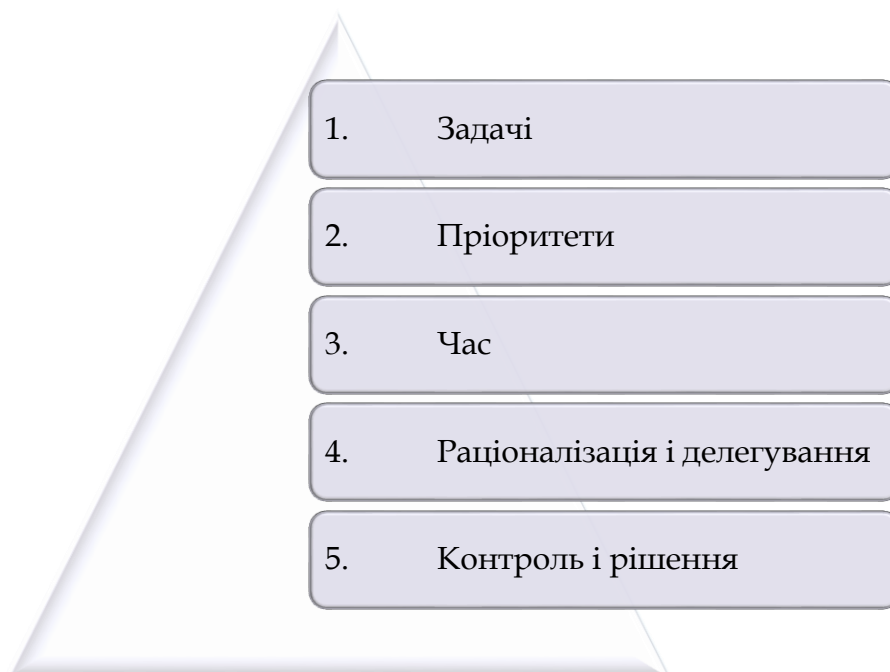


Рис. А.1. Система щоденного планування «Альпи»

Охарактеризуємо докладніше кожен із п'яти етапів системи «Альпи»:

**1. Задачі.** Увечері попереднього дня запишіть всі завдання на наступний день (або вранці дня запишіть всі завдання на сьогодні). Важливо враховувати таке:

А. Кількість завдань має бути оптимальною. Зазвичай щоденні завдання мають невеликий масштаб (у сенсі витрат сил і часу), тому їхня кількість цілком відповідає «магічному числу»  $7 \pm 2$ . У виняткових випадках (якщо йдеться про відпочинок або, навпаки, виконання серйозних масштабних завдань) їх кількість може бути невеликою (менше 3-4). Слід уникати планування занадто великої кількості завдань (понад 8-

## ДОДАТКИ

---

9), оскільки вони або не будуть виконані, або до «завдань» будуть віднесені занадто дрібні допоміжні дії.

Б. Завдання мають бути узгоджені зі списком завдань (цілей) на тиждень або навіть місяць. Деякі з денних завдань, що плануються, можуть повністю співпадати з планами вищого рівня (наприклад, важлива ділова зустріч, яка планувалася за місяць, але має відбутися саме сьогодні). Деякі з денних завдань є дрібними частинами завдань (цілей) вищого рівня, лише трохи наближаючи людину до досягнення. Головним же наслідком цього правила є те, що за можливості необхідно уникати щоденного планування та виконання зайвих, «порожніх» завдань, які не роблять жодного внеску в реалізацію планів вищого рівня (тижневих, місячних та ін.).

В. Завдання мають бути завершені, цілі досягнуто. Намагайтеся протягом дня добиватися не просто виконання рутинних завдань, а отримання справді серйозного результату, що відповідає виконанню планів вищого рівня. Наприклад, щодня важливо досягати хоча б однієї мети, значимої у контексті тижневого плану. Щотижня важливо досягати 1-3 цілей, включених у місячний план і т. д.

Г. Плануйте неможливе. Тобто необхідно «підстрахуватися», запланувавши невеликий резерв часу, який у разі потреби візьме на себе основний «удар» термінових позапланових справ.

2. Відразу після складання списку завдань розподіліть їх за важливістю, тобто розставте пріоритети. Для цього, наприклад, можна використовувати метод АБВ (або АВС): А – завдання має бути виконане обов'язково й у першу чергу; Б – досить важливо і бажано, щоб ці завдання були виконані, але після виконання завдання А; В – якщо залишиться час після виконання завдань А і Б, то добре б виконати й ці завдання. Або ж метод планування за допомогою органайзера.

3. Оцініть, скільки часу потрібно для виконання кожного запланованого на день завдання. Спробуйте припустити «ідеальний час», протягом якого поставлене завдання дійсно буде якісно вирішене. «Ідеальний час» передбачає не лише уявлення про загальну тривалість виконання завдання, а й прив'язку виконання до певного часу доби, що гарантує найбільшу ефективність діяльності. Ще раз придивіться до поставлених завдань та виділеного часу на їхнє виконання. Скоригуйте рішення про розподіл часу виконання поставлених завдань, спираючись на такі контрольні питання: *На які завдання час слід збільшити? На які можна зменшити? В який час дня найкраще виконати це завдання? Чи виконувати завдання «одним шматком» чи роздробити його виконання на кілька блоків (скільки, якої тривалості)? Який час буде в резерві на випадок несподіваних термінових справ?*

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

4. Продумайте можливості раціоналізації (як можна виконати завдання швидше, простіше, з меншими витратами сил і ресурсів тощо) та делегування будь-яких завдань.

5. Протягом дня ведіть облік (хронометраж) реальних часу, витраченого на виконання поставлених завдань, з допомогою органайзера (простого чи якісного аналізу).

6. Наприкінці дня обов'язково проконтролюйте виконання поставлених завдань (заповнивши стовпець «Виконання» у блоці органайзера «Заплановані завдання»): *Які завдання виконано, а які не виконано? Які завдання виконано повністю, а які частково? З яких причин? З якими перешкодами ви зіткнулися? Які раціоналізаторські ідеї принесли успіх? Що вдалось делегувати?*

Наприкінці дня ухваліть рішення щодо невиконаних завдань цього дня та/або попередніх днів: *Зробити завтра (іншого дня)? Доробити? Переробити? Відмовитись?* Ухвалене рішення занесіть у план на відповідний день.

*Примітка.* У класичному методі Альпи послідовність кроків у щоденному плануванні трохи відрізняється: 1) завдання; 2) оцінка тривалості; 3) резервування часу; 4) пріоритети, делегування та раціоналізація; 5) контроль.

### Додаток Б

#### Приклади поглиначів часу та способів їх усунення

(Пащенко Т.М.)

**1. Дорога.** Будь-яка дорога, незалежно від пробок, відноситься до поглиначів часу, пробки лише посилюють ефект) Найефективніші способи боротьби – аудіокниги (якщо ви за кермом), електронні книги – якщо ви є пасажиром. Є й інші варіанти: мозковий штурм – обмірковування нового проєкту, складання переліку справ (необхідні під рукою ручка та блокнот, а краще – диктофон). Також можна витратити час у дорозі на відпочинок: релаксуюча музика, медитація, аутотренінг (для відпочинку в дорозі, обов'язково потрібно «відключитися» від справ і проблем, розвантажити свою свідомість).

**2. Засоби масової інформації.** Насамперед йдеться про телевізор. Необхідно визначитись, що саме цікаво та дивітись улюблені передачі в архівах на сайтах телекомпаній (ця можливість зараз є практично для всіх телеканалів). Так можна подивитися передачу у зручний час і без настирливої реклами.

**3. Комп'ютерні ігри.** Необхідно лімітувати ігровий час, спробувати взяти це під контроль, а краще відмовитися від ігор зовсім.

**4. Соціальні мережі.** Мільйони людей проводять по кілька годин на добу, спілкуючись у соціальних мережах. Способи боротьби – лімітування часу, повна відмова від мережі з видаленням облікового запису. Якщо перебування в соціальній мережі не пов'язане з роботою, необхідно вибрати останній варіант.

**5. Веб-серфінг.** Безцільне бродіння по непотрібних сайтах. Теж свого роду психологічна залежність. Необхідно скоротити та ліквідувати цей поглинач часу.

**6. Перерви у роботі.** Обов'язково мають бути. Потрібно розглянути варіанти перерв та визначити, які перерви у роботі підвищують її ефективність, а які – навпаки, знижують її. Часті безсистемні перерви-відволікання – справжні поглиначі часу.

**7. Електронна пошта.** Може стати поглиначем, якщо не буде належним чином організовано роботу з нею. Якщо перегляд пошти та відповіді на листи не є основними функціональними обов'язками, необхідно встановити час для роботи з поштою. Найоптимальніший варіант – вранці, на початку робочого дня, потрібно встановити ліміт, за який час можна встигнути взяти до уваги всю важливу інформацію, відповісти на листи, які потребують термінової відповіді.

**8. Телефон.** Якщо не чекаєте на термінові дзвінки, сміливо відключайте телефон. Це найефективніший спосіб боротьби з телефонними поглиначами часу. Розділяйте робочі та особисті дзвінки.

**9. Нечітко поставлені цілі.** Не чітко поставлена мета – це своєрідна пастка свідомості. З одного боку, йти до мети треба, з іншого боку, до чого йти саме зараз і як йти, неясно. Хаотичні спроби зробити будь-що, приведуть лише до втрати часу, але не дадуть необхідного результату. Для того, щоб перемогти такий «хронофаг», необхідно передусім деталізувати мету, зробити її реальною, склавши своєрідну «дорожню карту», що складається з проміжних етапів.

**10. Відсутність пріоритетів.** Важливо вміти правильно визначити навіть з великої кількості важливих справ найголовніше, склавши рейтинг справ, від дуже важливих і термінових до менш важливих.

**11. Відсутність самодисципліни.** Самодисципліна – це внутрішній стрижень, який підживлюється мотивацією і допомагає ефективно боротися з пожирателями часу. Самодисципліна – допомагає підкорити всі свої думки та дії досягненню поставленої мети та не допустить розфокусування та втрату концентрації.



## ДОДАТКИ

---

### Додаток В

#### **Платформи для вдосконалення навичок і саморозвитку** (<https://mon.gov.ua/news/platformi-dlya-vdoskonalennya-navichok-i-samorozvitku>)

В Україні триває воєнний стан у зв'язку зі вторгненням РФ на територію нашої країни. Команда МОН доповнює перелік корисних ресурсів для дорослих і дітей щодо психологічної підтримки, навчання та інформування.

Наразі додаємо до наявного переліку платформи для вдосконалення навичок і саморозвитку кожного.

#### **1. [www.coursera.org](http://www.coursera.org)**

На цій онлайн-платформі розміщено більше 2 тис. курсів із понад 180 спеціалізацій на 4 освітніх рівнях, зареєстровано близько 25 млн. слухачів – тут можна навчатися та отримувати кредити 149 провідних університетів світу, які є партнерами Coursera. У разі успішного закінчення курсу користувач отримує сертифікат. Протягом навчання студент повинен переглядати лекції, які надсилаються йому щотижня, читати рекомендовані статті та виконувати домашні завдання. Деякі курси мають українські субтитри.

---

#### **2. [www.khanacademy.org](http://www.khanacademy.org)**

На сайті є кілька тисяч безкоштовних мікролекцій із математики, фізики, хімії, історії, фінансів, економіки, біології, мистецтва, комп'ютерних наук тощо.

---

#### **3. [www.edx.org](http://www.edx.org)**

Заснований Гарвардським університетом і Масачусетським технологічним університетом у 2012 році, EdX є центром онлайн-навчання та надає послуги МВОК на відкритій безкоштовній платформі OpenEdX, пропонуючи слухачам високоякісні курси за 24 напрямками, серед яких комп'ютерні технології, статистика, література та інші. Онлайн-курси повторюють реальні лекції, які викладаються в Гарварді, університеті Корнуелла та інших відомих навчальних закладах. Курси безоплатні, проте отримання сертифікату потребує оплати.

---

#### **4. [www.udacity.com](http://www.udacity.com)**

Більшість курсів Udacity – технічного напрямку. В окремі розділи винесено матеріали з математики, бізнесу, дизайну, інших наук (фізика, біологія). Усього Udacity пропонує близько 30 курсів, які діляться за рівнем складності: новачок, досвідчений, профі. У кожному курсі є кілька уроків, які містять відео. У кінці заняття є завдання, яке допоможе перевірити засвоєння матеріалу.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

Кожен курс триває близько 2 місяців, а щотижня на навчання треба витратити орієнтовно 6 годин. За допомогою Udacity можна навіть отримати роботу, адже інформація про студентів (за згодою) передається роботодавцям, які уклали договір із компанією. Наразі платформа співпрацює з корпорацією «Google», фінансовим гігантом «Bank of America», соціальною мережею Facebook та іншими.

---

### 5. [www.canvas.net](http://www.canvas.net)

Проект Canvas Network відрізняється великою різноманітністю курсів, які проводять різні за рівнем підготовки та напрямом діяльності люди: доктори наук, менеджери, письменники.

Курси не мають єдиного підходу до викладання. Із особливостями кожного курсу можна ознайомитися в описі. Курси тривають 2–3 тижні, анонсуються за місяць і раніше, що дозволяє бажаючим попередньо записатися. Canvas Network пропонує безоплатні, умовно безоплатні та платні курси. Умовно безоплатні передбачають придбання додаткових навчальних матеріалів (посібників, літератури), а платні дозволяють заробити кредити в системі безперервної освіти.

---

### 6. [www.udemy.com](http://www.udemy.com)

Udemy – платформа, що пропонує освітні проекти, розподілені на 16 категорій, які викладаються практиками. Тут представлені найрізноманітніші курси, серед яких продуктивність, стиль життя чи музика. Є як безоплатні курси, так і платні. Навчальні матеріали представлені у вигляді відео, аудіо, презентацій і тексту. Udemy також пропонує можливість організаціям створювати власні навчальні проекти для корпоративного навчання. Після закінчення курсів слухачі можуть отримати сертифікат таких відомих компаній, як Cisco Systems, Microsoft Corporation, Financial Industry Regulatory Authority та інших.

---

### 7. [prometheus.org.ua](http://prometheus.org.ua)

Prometheus – українська безоплатна платформа онлайн-освіти, яка створена у 2014 році. Серед її партнерів найкращі заклади вищої освіти країни. Prometheus надає безкоштовну можливість університетам, провідним викладачам і компаніям-лідерам публікувати та розповсюджувати курси.

Кожен курс складається з відеолекцій, інтерактивних завдань, а також форуму, на якому студенти мають змогу поставити запитання викладачу та спілкуватися. Успішне завершення курсу дасть змогу отримати електронний сертифікат, який підтверджуватиме здобуті знання. Курси на Prometheus доступні в мережі у будь-який час, платформа також пропонує мобільний додаток для Android та iOS.

---

## ДОДАТКИ

---

### 8. [www.ed-era.com](http://www.ed-era.com)

EdEra (Education Era) – освітній проєкт, що має на меті зробити навчання в Україні якісним і доступним. Усі курси тут безоплатні, проте після закінчення кожен охочий може віддячити проєкту. До кожної лекції (коротких відео, запитань і завдань для кращого засвоєння матеріалу) додається супроводжуючий матеріал – конспект з ілюстраціями та поясненнями. Кожного тижня студенти виконують домашнє завдання, а в кінці курсу складають іспит. Навчатися можна в будь-який зручний час, а успішність підтверджується сертифікатом.

---

### 9. [www.futurelearn.com](http://www.futurelearn.com)

Future Learn – освітня платформа Відкритого університету, що має 40-річний досвід дистанційного навчання та онлайн-освіти.

---

### 10. [openuped.eu](http://openuped.eu)

OpenupEd – перша й наразі єдина загальноєвропейська МВОК-ініціатива, заснована у 2013 році Європейською комісією та Європейською асоціацією університетів дистанційного навчання (EADTU). Завдяки співпраці партнерів OpenupEd із країнами Азії та Африки за посередництвом ЮНЕСКО, на сучасному етапі студенти можуть обрати понад 200 МВОКів 13 мовами.

---

### 11. [iversity.org](http://iversity.org)

Iversity – європейський освітній онлайн-ресурс, що від 2011 року спеціалізується на проведенні інтерактивних курсів і лекцій для закладів вищої освіти, а від 2012 року розміщує на своїй платформі відкриті масові онлайн-курси. Наразі Iversity налічує понад 750 тис. зареєстрованих користувачів і більше мільйона студентів, а також є однією з небагатьох платформ, завдяки якій за проходження онлайн-курсів студенти з усього світу можуть отримати ECTS-кредити.

---

### 12. [online.stanford.edu](http://online.stanford.edu)

Stanford Open Edx – платформа, що пропонує різноманітний доступ до професійного освітнього контенту від численних шкіл і університетських кафедр, а також можливість безкоштовно брати участь у онлайн-курсах, які організують викладачі Стенфордського факультету.

---

### 13. [www.codecademy.com](http://www.codecademy.com)

Codecademy – заснована у 2011 році інтерактивна онлайн-платформа з вивчення 7 мов програмування – Python, PHP, jQuery, JavaScript, Ruby, а також описових мов зовнішньої розмітки сторінок HTML і CSS. Сайт дозволяє кожному створювати та публікувати нові курси, використовуючи Course Creator, а для деяких курсів існують «пісочниці», в яких

користувачі можуть тестувати свої програмні коди. Codecademy також запустила iOS-додаток «Hour of Code» для тих, хто прагне вивчати програмування в ігровій формі. Станом на січень 2014 року 24 млн користувачів виконали більше 100 млн вправ.

---

**14. [www.apple.com/education/itunes-u](http://www.apple.com/education/itunes-u)**

Ця платформа містить великий перелік запропонованих дисциплін, як і список навчальних закладів, що надають лекції. Часто в уроці є допоміжні файли, в яких пояснюються деякі аспекти лекцій або ж наводяться приклади застосування пройденого уроку.

---

**15. [uk.duolingo.com](http://uk.duolingo.com)**

Якщо ви поставили перед собою мету вивчити іноземну мову, тоді вам в пригоді стане безоплатна платформа Duolingo, у якої є український інтерфейс. Навчання проходить у ігровій формі, з кожним рівнем завдання стають складнішими, а за їх виконання ви отримуєте «гроші» – лінготи. За них можна купити перехід на вищий рівень. Більше уваги приділяється письмовим урокам і диктантам, розмовній мові – менше. Користувачі цієї онлайн-платформи можуть додавати друзів і змагатися з ними у вивченні іноземної мови.

---

**16. [www.ted.com](http://www.ted.com)**

Некомерційний проєкт, який щороку збирає в Единбурзі та Лонг-Біч науковців, бізнесменів, політиків і активістів зі всього світу. Мета конференції – поширити серед суспільства унікальні та цікаві ідеї. Після конференції їхні промови з'являються на сайті TED. На сайті можна знайти більше 2 тисяч відео, до більшої частини з яких є субтитри українською мовою, а деякі навіть озвучені українською.

---

**17. [vumonline.ua](http://vumonline.ua)**

ВУМ (Відкритий Університет Майдану) – дистанційна платформа громадянської освіти. Онлайн-проєкт пропонує понад 30 тем для безоплатного навчання. Курси сформовані з відеолекцій, практичних завдань і контрольних запитань. Наявність форуму надає можливість спілкуватися з іншими студентами та викладачами. Лекції читають провідні викладачі бізнес-шкіл, громадянського сектору, практики бізнесу та соціальної сфери. Курси пов'язані з такими напрямками: персональний розвиток, реалізація потенціалу, підприємництво, формування відкритого суспільства в Україні. За умови успішного проходження обраного курсу, ви можете завантажити сертифікат.

### Додаток Г

#### **Опис курсу T-560 «Подолання виклику індивідуальних відмінностей», який пропонувався в Гарвардській вищій школі у 2004-2005 навчальному році<sup>17</sup>**

*(Перекладено з англійської та адаптовано Тітовою О.А.)*

В епоху «No Child Left Behind»<sup>18</sup> («Жодна дитина не залишиться без уваги» або «Жодна дитина не залишиться такою, яка відстає») перед кожним учителем, адміністратором і розробником навчальних програм постає виклик, що стосується індивідуальних відмінностей людей. Засоби масової інформації та матеріали загальноосвітніх програм, які колись розраховувалися переважно на вузьку й ілюзорну групу «звичайних» учнів, тепер мають забезпечувати результати для учнів із значно ширшим діапазоном здібностей та потреб.

У цьому курсі Ви ознайомитеся з останніми науковими досягненнями, які мають вирішальне значення для розв'язання цієї проблеми. У першій половині курсу розглядатимуться нещодавні дослідження нейронауки в аспектах навчання, що відкриє для Вас нові горизонти для розуміння діапазону індивідуальних відмінностей особистості, на які необхідно звернути увагу. Друга половина присвячена ефективним підходам до розроблення освітніх програм, засобів та технологій, які враховують індивідуальні відмінності здобувачів освіти за допомогою універсального дизайну в освіті (UDL).

Структурою курсу передбачено розгляд трьох основних принципів UDL та навчальних цілей для слухачів курсу, що формулюються з опорою на ці принципи. По-перше, є очевидна мета: вдосконалення навичок передачі та підтримки студентів у засвоєнні інформації. У цьому курсі пропонуються матеріали з різноманітних тем: нейронаука, поведінка мозку під час навчання, індивідуальні відмінності особистості в тому, як мозок навчається, обмеження та сильні сторони різних освітніх засобів для навчання, а також способи, якими їх можна індивідуалізувати. Згідно з першим принципом UDL інформація повинна бути представлена кількома способами, щоб широке коло учнів могли її сприймати та засвоювати. Проте учням недостатньо тільки отримувати інформацію, вони також повинні мати спосіб висловити те, що вони опанували, а також спосіб застосувати цю інформацію (нове знання) на практиці, адже знання стає корисним, лише коли учень вміє застосувати його. Таким чином, курсом

---

<sup>17</sup> Rose, D.H., Harbour, W.S., Johnston, C.S., Daley, C.G., Abarbanell, L. Universal Design for Learning in Postsecondary Education: Reflections on Principles and their Application. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19(2), 135-151.

<sup>18</sup> Klein, A. (2015). No Child Left Behind: An Overview. Retrieved from <https://www.edweek.org/policy-politics/no-child-left-behind-an-overview/2015/04>.

передбачено опанування слухачами різних засобів для демонстрації знання. Акцент буде зроблено на тому, щоб учні не лише отримали навчальну інформацію (засвоїли нове знання), але й дізналися, як застосувати її у відповідних умовах, зокрема в умовах виконання професійних обов'язків. Отже, це стосується другого принципу UDL, що передбачає наявність різних засобів для демонстрації наявних знань і умінь, а також для опанування навичок, необхідних для цього.

Третій принцип UDL враховує той факт, що в досягненні будь-якої мети також є емоційний компонент. Хоча курс переважно зосереджено на перших двох принципах (знаннях, які учні засвоюють, і навичках, необхідних для демонстрації цих знань), засвоєння та використання викладачами третього принципу є також ключовим у побудові інклюзивного середовища на занятті. Учні ніколи не використовуватимуть знання, які їм нецікаві, а також не будуть практикувати чи застосовувати навички, які вони не вважають цінними. Отже, ще одна мета курсу – дати викладачам необхідні інструменти для того, щоб учні були повністю залучені до опанування змісту навчання, прагнули застосувати те, що вони знають, закінчували вивчення дисципліни з бажанням дізнатися ще більше та застосовувати нові знання.

*Коментар членів викладацького складу T-560<sup>19</sup>*

На жаль, на цьому етапі ми недостатньо систематично забезпечуємо засвоєння викладачами третього принципу. Проте викладачі курсу проводять регулярні щотижневі «реєстраційні» дискусії один з одним до та після занять, щоб обговорити індивідуальні спостереження стосовно залучення чи мотивації, навчального матеріалу, а також будь-які відгуки слухачів. Ми неофіційно оцінюємо залученість слухачів шляхом спостереження під час занять і обговорень, а також шляхом офіційного письмового оцінювання курсу, затвердженого Гарвардською вищою школою. Проте постійна оцінка залученості та мотивації залишається проблемою.

---

<sup>19</sup> Rose, D.H., Harbour, W.S., Johnston, C.S., Daley, C.G., Abarbanell, L. Universal Design for Learning in Postsecondary Education: Reflections on Principles and their Application. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19(2), 135-151.

## ДОДАТКИ

---

### Додаток Д ПРОГРАМА КУРСУ

#### «Доступність та універсальний дизайн»

для вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра (спеціаліста)<sup>20</sup>

#### Автори:

Азін В. О., Байда Л. Ю., Грибальський Я. В., Красюкова-Еннс О. В.

Навчальна програма курсу «Доступність та універсальний дизайн» розроблена в межах діяльності канадсько-українського проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні»

**Мета курсу:** засвоєння базових знань з питань доступності та універсального дизайну – принципів створення відкритого та інтегрованого суспільства для всіх.

#### Завдання курсу:

- систематизувати знання з питань «інвалідності», принципів доступності, універсального дизайну;
- створити у студентів цілісне уявлення про потреби маломобільних груп населення та забезпечення їх права на незалежний спосіб життя і участь у всіх життєвих аспектах;
- систематизувати знання щодо чинного законодавства забезпечення архітектурної, транспортної та інформаційної доступності для маломобільних груп населення і принципів універсального дизайну;
- сформуванню комплексне уявлення про особливості використання засобів пересування та компенсаторних і допоміжних засобів для людей з інвалідністю та інших маломобільних груп населення;
- забезпечити тісний взаємозв'язок теоретичної та практичної складової курсу навчання.

**У результаті вивчення курсу «Доступність та універсальний дизайн» студент повинен знати:**

- міжнародні, вітчизняні законодавчі та нормативні акти з питань доступності та універсального дизайну;
- існуючі моделі інвалідності та їх вплив на формування політики доступного середовища, транспорту, інформації;

---

<sup>20</sup> Азін, В.О., Байда, Л.Ю., Грибальський, Я.В., & Красюкова-Еннс, О.В. (2013). *Доступність та універсальний дизайн* : навч.-метод. посіб. (Л.Ю. Байда, О.В. Красюкова-Еннс, ред.). Київ, Канадський центр вивчення інвалідності, ВГО «Національна Асамблея інвалідів України». [https://ud.org.ua/images/pdf/Dostupnist\\_ta\\_universalniy\\_dizayn.pdf](https://ud.org.ua/images/pdf/Dostupnist_ta_universalniy_dizayn.pdf).

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

- основні принципи доступності та універсального дизайну; застосовування принципів універсального дизайну на практиці;
- державні будівельні норми, міжнародні стандарти в сфері доступності;
- економічні переваги забезпечення доступності/універсального дизайну;
- аргументи на користь безпеки в контексті архітектурної, транспортної та інформаційної доступності;
- методику проведення аудиту доступності.

**У результаті вивчення курсу «Доступність та універсальний дизайн» студент повинен вміти:**

- визначати та аналізувати фізичні та інституційні бар'єри, що перешкоджають активній участі осіб з інвалідністю у суспільному житті, а також шляхи їх подолання;
- використовувати чинне законодавство, яке регулює забезпечення архітектурної, транспортної і інформаційної доступності в Україні, в практичній роботі;
- враховувати параметри компенсаторних та допоміжних засобів при облаштуванні антропогенного середовища;
- застосовувати принципи універсального дизайну на практиці;
- проводити аудит доступності будівель, споруд, прилеглої території і комунікацій;
- враховувати потреби людей з інвалідністю при проведенні дослідницької та наукової роботи.

Навчальний курс «Доступність та універсальний дизайн» розрахований на 18 годин. Цей курс розроблений експертами Національної Асамблеї інвалідів України та Канадського центру вивчення інвалідності і ґрунтується на матеріалах канадсько-українського проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні», а саме: тренінговому модулі «Доступність та універсальний дизайн», курсі та посібнику до нього «Інвалідність та суспільство (36 годин), навчальному посібнику «Архітектурна доступність шкіл». При розробці курсу також були використані Державні будівельні норми України, тренінгові матеріали з програми активної реабілітації осіб з ураженням хребта та спинного мозку «Техніки переміщення, допомоги та супроводу осіб з інвалідністю», курс «Сфера обслуговування для всіх», посібник «Доступність до об'єктів житлового та громадського призначення для людей з особливими потребами», «Альбом технічних рішень обладнання елементами безперешкодного доступу людей з обмеженими фізичними можливостями до об'єктів житлово-комунального призначення». З метою більш поглибленого вивчення дисципліни складено перелік нормативно-правових документів, які є обов'язковими для самостійного опрацювання.



## ДОДАТКИ

### Додаток Е

#### Опитувальник для діагностування груп педагогічних здібностей

*Інструкція:* потрібно заповнити таблицю, давши відповіді на подані твердження. Кожне твердження оцінюється за чотирибальною шкалою: «це невірно» - 0 балів, «це не зовсім так» - 1 бал, «загалом, це вірно» - 2 бали, «повністю згоден» - 3 бали.

1. Я встановлюю стосунки з учнями на основі довіри та авторитету.
2. Я здатний стати на позицію учня, зрозуміти мотиви його вчинків.
3. Можу знайти індивідуальний підхід до будь-якого учня.
4. У мене є педагогічне чуття при виборі стратегії поведінки та впливу на учня.
5. Я маю здатність до плідного навіювання як вербального, так і невербального.
6. Моє естетичне виховання допомагає мені формувати в учнів поняття краси навколишнього світу, художній світогляд.
7. У роботі з учнями використовую літературні та мистецтвознавчі знання, художній смак та любов до музики.
8. Оформлене мною навколишнє середовище сприяє естетичному розвитку учнів.
9. Люблю музику і вважаю її одним із найважливіших засобів виховання в моїй роботі з учнями.
10. Відвідування музеїв, виставок, вважаю джерелом естетичного розвитку учнів.
11. Мені вдається організувати навчально-виховний процес.
12. Я можу впливати на учнів як всієї групи, так і малих групах за інтересами.
13. Мені вдається виховати в учнів самостійність.
14. Прагну до впорядкування власної діяльності та поведінки.
15. Мені не важко організувати учнів на екскурсію чи спостереження.
16. Прагну, щоб учень обмірковував свою діяльність та поведінку.
17. Творчо застосовую знання з психодіагностики у своїй практиці.
18. Я стимулюю пошукову діяльність учня.
19. Я не засмутився б, якби довелося провести свою відпустку, навчаючись на курсах підвищення кваліфікації.
20. Я можу широко дискутувати і вступати в полеміку з питань, що цікавлять мене.
21. Я можу самостійно підготувати методичну основу будь-якого уроку.
22. Мені вдається виконати програму уроку, досягти кінцевого результату.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

23. Я пишу докладний план навчально-виховної роботи на тиждень та кожний день.

24. Своє педагогічне навантаження я намагаюся розподілити відповідно до графіка своєї працездатності.

25. Я можу оцінити будь-яку педагогічну технологію, що використовується в роботі з учнями.

26. Я прагну так побудувати своє заняття, щоб учні досягли певних результатів.

27. Я можу зацікавити учнів виконанням корисної творчої роботи.

28. Мені вдається реалізувати «педагогічний лабіринт» для пізнавальної діяльності учнів.

29. Я здійснюю контроль за реалізацією своїх педагогічних технологій.

30. У роботі використовую методи, спрямовані на створення педагогічних ситуацій, зокрема з особистого досвіду учнів, які сприяють самостійному вирішенню завдань у майбутньому житті.

Таблиця результатів:

Номери тверджень – бали					Сума	Група педагогічних здібностей
1 –	2 –	3 –	4 –	5 –		1. Комунікативні
6 –	7 –	8 –	9 –	10 –		2. Естетичні
11 –	12 –	13 –	14 –	15 –		3. Організаторські
16 –	17 –	18 –	19 –	20 –		4. Гностичні
21 –	22 –	23 –	24 –	25 –		5. Конструктивні
26 –	27 –	28 –	29 –	30 –		6. Проєктувальні

У результаті виразність кожної групи здібностей визначається так: низький рівень – від 0 до 5 балів, середній рівень – від 6 до 9 балів, високий рівень – від 10 до 15 балів.

## ДОДАТКИ

### Додаток Ж

#### ТЕСТ НА КРЕАТИВНІСТЬ

(проф. Карл Венкер, Мюнхен)

Інструкція: *Встановіть свій творчий профіль. Дайте відповіді на питання, заповнюючи бланк для відповідей. Виставте бали відповідно до схеми: 5 = повністю згоден, 4 = згоден, 3 = не можу відповісти, 2 = не згоден, 1 = абсолютно не згоден.*

1. Для мене не проблема, якщо моя ідея критикується.
2. Я оцінюю критику щодо того, наскільки вона може бути корисною.
3. При вирішенні складних завдань я можу змінювати інтенсивність роботи чи ступінь уваги.
4. Я задоволений тим, коли можу сказати собі, що все продумав логічно.
5. Я завжди приділяю вирішенню проблеми всю свою увагу, навіть якщо ця проблема здається тривіальною або – на перший погляд – не заслуговує на увагу.
6. Я завжди намагаюся відсторонитися від робочої обстановки, що не задовольняє мене, або уникнути її і створювати таку, яка відповідає моїм потребам.
7. Я люблю випробовувати нові ідеї чи методи.
8. Якби було проведено опитування серед моїх друзів, то вони б сказали, що я людина дотепна чи спритна.
9. У минулому я часто йшов на обдуманій ризик і робитиму це і в майбутньому.
10. Під час вирішення проблем я охоче намагаюся застосувати нові підходи чи методи.
11. Я можу мріяти і «бачити сни наяву», легко задіюю свою уяву.
12. Мене можуть надихнути проблеми, що знаходяться за межами моєї сфери завдань, або що лежать поруч із нею.
13. Іноді я намагаюся впоратися з так званими нерозв'язними проблемами або з їхніми незадовільними рішеннями, сподіваючись, що я знайду найкраще рішення.
14. Мені буває потрібна обстановка (і я її створюю), коли ніхто не заважає працювати.
15. На мене можна покластися, коли треба знайти нові можливості вже вирішених завдань, або способи застосування чогось у нових умовах.
16. Мені знайоме почуття щастя, яке пронизує мене, коли знайдено вирішення певної проблеми.
17. Я почуваюся добре серед таких, як я, навіть якщо мої ідеї чи плани наштоткуються на публічну критику або відхиляються.

## САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

---

18. Я приймаю думки інших чи погляди, що йдуть у розріз з моєю думкою, тому що хочу знати, що думають опоненти.
19. Я можу розпізнати, чи дає узагальнення чи образне уявлення найкращий ефект.
20. Я намагаюся уявити нецікаву проблему наочно і захоплююче.
21. Я цілком свідомо намагаюся знайти у повсякденній рутині нові шляхи чи можливості.
22. Я стежу за тим, щоб моя особиста сфера була захищена і тому здаюся зверненим до себе.
23. Мені подобається займатися проблемами, які б завдали іншим «великий головний біль».
24. Я хотів би змінити щось, що не відповідає моєму естетичному сприйняттю.
25. Мені не важко публічно викладати свої ідеї, навіть якщо вони не відповідають існуючій думці.
26. Я сам вирішую для себе, чи є висунута умова розумною чи ні.
27. Я люблю перетворювати ідеї на конкретні справи чи дії.
28. Загалом я знаю, як структурувати та систематизувати свої спостереження.
29. На стадії пошуку ідеї я утримуюсь від будь-якої критики.
30. Я дуже намагаюся створити приємну для себе робочу атмосферу.
31. Я прагну контактів з експертами у своїй сфері діяльності.
32. Я схильний при оцінці нового прислухатися до своїх почуттів.
33. Я не відчуваю негативних емоцій, коли мої ідеї чи плани відкидаються.
34. Часто я критично ставлюся до ідей (цілей, політики, цінностей) організацій/об'єднань.
35. Теоретичне (абстрактно-логічне) мислення приносить мені велике задоволення.
36. Я охоче шукаю та приймаю безліч ідей, так як волю мати альтернативні можливості.
37. Я систематизую і розсортовую свої ідеї в картотеці, досьє або файлі / папці.
38. Я можу розрізняти тривіальні і важливі для мене моменти, що відволікають.
39. Я прагну до набуття цікавого, нового досвіду на основі вільного вибору.
40. Я здатний поринути у обдумування нових ідей чи нових планів.
41. Я готовий захищати суто свавільне рішення чи метод дії, навіть якщо є можливість мого провалу.
42. Я не люблю діяти за суворими правилами ставлю їх під сумнів.

## ДОДАТКИ

43. Я цілком свідомо треную свої здібності до уяви та абстрагування, щоб розвинути їх у собі.

44. Я охоче подумки розбираю предмети чи ситуації, щоб з'ясувати, як вони функціонують або які існують між ними взаємозв'язки.

45. Так майже не буває, щоб я відкидав чи блокував неоднозначні чи неперевірені ідеї, які не мають прямого відношення до моєї проблеми.

46. Я почуваюся незатишно, якщо цінна ідея викликає великий резонанс, внаслідок якого могла б зруйнуватися внутрішня гармонія моїх дружніх стосунків.

47. Завдання, яке не становить для мене труднощів, мене не приваблює.

48. Я не шкодую зусиль на те, щоб дуже переконливо подати нові ідеї.

### Бланк для відповідей

	A		B		C		D		E		F		G		H	
1		2		3		4		5		6		7		8		
9		10		11		12		13		14		15		16		
17		18		19		20		21		22		23		24		
25		26		27		28		29		30		31		32		
33		34		35		36		37		38		39		40		
41		42		43		44		45		46		47		48		
		+		+		+		+		+		+		+		=

### Обробка результатів

У бланку відповідей складіть результати всіх колонок. Загальна сума – коефіцієнт ваших творчих здібностей. Що більше, то вище коефіцієнт (середня величина 100). Результати колонок А–Н – профіль Вашої креативності. Якщо сума в колонці особливо велика, то це Ваша сильна сторона.

#### **Ключ:**

#### **Тип А: любителі відкриттів**

Ви схильні, виходячи з впевненості в собі та готовності до ризику, переступати межі та освоювати цілину. Ви наважуєтеся на нове, так як бачите в цьому стимул і вважаєте, що впораєтеся, незважаючи на невизначеність та можливі труднощі.

#### **Тип В: критично мислячі**

Ви створюєте власні цінності та масштаби оцінки. Ви готові протиставити себе існуючим правилам і нормам і створювати нове, критикуючи усталене та відоме. Це властиво насамперед ученим, тим, хто здатний дивитися у майбутнє, та політикам.

#### **Тип С: стратегічно мислячі**

Ваш творчий початок базується на здатності до абстрагування. Ви можете на базі відомої інформації створити нові будови. Сила уяви

допомагає вам розпізнати суттєве та загальновизнане та вивести з цього нові ідеї. Це особливо притаманно розробникам планів і стратегам.

***Тип D: аналітично мислячі***

Ви маєте велику здатність знаходити рішення для складних проблем та взаємозв'язків. У вас є потенціал, терпіння та гострота думки, необхідні для логічного мислення. Такі здібності мають, як правило, інженери, фахівці з інформатики та фінансові аналітики.

***Тип E: ретельні***

Ваш творчий профіль базується на виконанні завдань: ви ретельні, витривалі, розвинуте почуття обов'язку, працьовиті та цілеспрямовані. Ці якості є найкращою передумовою для створення нового. Вони часто зустрічаються у успішних керівників, підприємців, лікарів та вчених.

***Тип F: які потребують гармонії***

Ваша творча продуктивність тим вища, чим краща, приємніша робоча обстановка і чим більше вона стимулює. Запитайте себе, чи робоча обстановка відповідає вашим особистим уподобанням і що вам у разі потреби треба зробити, щоб вона краще відповідала унікальності вашої особистості.

***Тип G: допитливі***

Вами рухає інтерес і цікавість, що народжуються власними силами. Вам не потрібні ніякі стимули ззовні. Ви маєте такі ж рушійні сили, як багато успішних дослідників, першовідкривачів і підприємців.

***Тип H: чуттєві***

Радійте з того, що ви здатні відчувати і розуміти красиве і піднесене у цьому світі. Ваш творчий початок базується на здатності до чуттєвого сприйняття. Ваше почуття прекрасного, ваш смак, ваша тонкість і ваша сила уяви дають можливість вам створювати твори виразних та чуттєвих форм, які створюють, наприклад, художники, письменники, поети, режисери, композитори та музиканти.

---

# САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

## *Методичні рекомендації*

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту професійної освіти  
НАПН України (протокол № 11 від 31 жовтня 2024 р.)*

### **АВТОРИ**

Олена Анатоліївна Тітова  
Петро Григорович Лузан  
Тетяна Миколаївна Пащенко  
Ірина Анатоліївна Мося'  
Анна Вікторівна Остапенко  
Олександр Юрійович Ямковий

Формат 210×297

Авт. арк. – 8,0

Замовл. 5

### **Виготівник і видавець:**

Інститут професійної освіти НАПН України  
03045 Київ, пров. Віто-Литовський, 98-а  
+380 (44) 252-71-75  
e-mail: info@ivet.edu.ua

*(Підтвердження внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,  
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції.  
Серія ДК, No 3805 від 21.06.2010 р.)*

Науковий редактор – Олена Тітова  
Технічні редактори – Тетяна Пащенко, Анна Остапенко  
Літературний редактор – Лідія Гуменна  
Бібліографічний редактор – Вікторія Маркова  
Палітурка\* – Людмила Шестерікова

---

\* У дизайні палітурки використано фото з мережі Інтернет:

[https://t3.ftcdn.net/jpg/09/37/26/00/240\\_F\\_937260091\\_h0RQX0luMTjiWPK9AoheTzdXUTPsL2wH.jpg](https://t3.ftcdn.net/jpg/09/37/26/00/240_F_937260091_h0RQX0luMTjiWPK9AoheTzdXUTPsL2wH.jpg)