

вміти працювати з найновішими технологіями, і постійно розвиватися. У адаптації сучасних педагогів залишається чимало труднощів, які можуть впливати на бажання вчителя залишатися в школі. Тому, важливо не лише оновлювати зміст педагогічної освіти, а й створювати умови, у яких сучасний педагог почуватиметься впевнено. На мою думку, у майбутньому варто більше уваги приділяти пошуку реальних механізмів підтримки педагогів і адаптації їх до сучасних умов, адже саме від цього залежить якість освіти в цілому.

Отже, підготовка і підтримка вчителя сьогодні — це не другорядне питання, а одна з ключових умов розвитку всієї освітньої системи. І вершиною стане, коли кожен сучасний педагог скаже: «Я живу життя своєї мрії!»

Список використаних джерел

1. Піраміда потреб Абрагама Маслоу. *Вікіпедія*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Піраміда_потреб_Абрагама_Маслоу (дата звернення: 25.03.2026).
2. Про гроші й не тільки: 12 новацій для вчителів та школярів у 2026 році URL: <https://osvitoria.media/experience/pro-grosi-i-ne-tilky-12-novatsij-dlya-vchyteliv-ta-shkolyariv-u-2026-rotsi/#:~:text=Зпростуть%20посадові%20оклади,для%20вас%20Калькулятор%20зарплати%20вчителя> (дата звернення: 24.03.2026).
3. Robota.ua : сайт роботодавця URL: <https://roboata.ua/company3037625/> (дата звернення: 20.03.2026).

ЛУКІНА Т. О.,

*головний науковий співробітник відділу моніторингу та оцінювання якості загальної середньої освіти
Інституту педагогіки Національної академії педагогічних наук України,
доктор наук з державного управління, професор,
tata_lukina@ukr.net*

ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОСВІТНІХ МОНІТОРИНГІВ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

Професійний розвиток педагогів, зокрема вчителів закладів загальної середньої освіти, є однією з найголовніших умов ефективного впровадження освітніх реформ і нововведень, реалізації успішного навчального процесу та поліпшення якості освіти. Професійний розвиток вчителів являє собою неперервний процес використання формальних і неформальних можливостей навчання, які поглиблюють та удосконалюють їх професійну компетентність, у тому числі, знання, переконання, мотивацію та навички саморегулювання [9]. Одним з поширених способів професійного розвитку педагогів є їхня участь у різноманітних програмах підвищення кваліфікації [7], ефективність яких, у свою чергу, визначається змістом цих освітніх програм, ступенем їх адаптації до освітніх та професійних потреб вчителів, а також рівнем врахування результатів емпіричних досліджень (даних моніторингу якості освіти та освітніх оцінювань).

Україна має значний досвід функціонування системи підвищення кваліфікації та реалізації різноманітних програм професійного розвитку педагогів. Водночас, наявна вітчизняна практика організації такого навчання та розробки відповідних освітніх програм не завжди відповідає реальним викликам [3], не повною мірою задовольняє освітні потреби вчителів і часто носить формальний характер [1], що зумовлено домінуванням принципу виконання нормативу з підвищення кваліфікації, а не досягнення професійних змін, високою інституційною інертністю системи підвищення кваліфікації, низьким рівнем розвитку та використання доказової педагогіки, а також слабкою трансформацією результатів моніторингових досліджень у сфері освіти у зміст освітньо-професійних програм навчання педагогів.

Отже, питання використання результатів моніторингових обстежень [2] для розробки ефективних програм професійного розвитку вчителів набуває особливого значення у контексті диверсифікації ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації педагогів (урізноманітнення суб'єктів, форматів, змісту та моделей надання освіти), що веде до зростання конкуренції, гнучкості й варіативності освітніх пропозицій. Як підкреслюють А. Ророва та ін., ефективні програми підвищення кваліфікації вчителів визначаються через характеристики, «які підтверджені емпіричними даними», що свідчить про необхідність їх розроблення з урахуванням результатів досліджень і конкретних умов професійної діяльності [8].

Численні дослідження зарубіжних і вітчизняних вчених підтверджують тезу про те, що запорукою успіху при складанні програм професійного розвитку педагогів є застосування підходу (так званого *evidence-based approach*), заснованому на використанні результатів моніторингу якості освіти та порівняльних опитувань вчителів щодо вивчення особливостей та відмінностей в освітніх запитах педагогів, виявлення критично важливих для успішної професійної діяльності педагогів навичок, з'ясування бар'єрів (індивідуально-психологічних, когнітивних, інституційних, економічних, соціальних та ін.) [5], що перешкоджають вчителям опанувати нові професійні навички, а також перспективних форм і методів організації навчання вчителів.

Таким чином, використання результатів моніторингових досліджень для формуванні програм підвищення кваліфікації стає важливим чинником адаптації педагогів до нових реалій.

Аналіз емпіричної бази досліджень щодо впливу професійного розвитку вчителів на інтеграцію результатів їх навчання та педагогічної практики дав можливість дослідникам [6] виокремити основні умови, дотримання яких забезпечує можливість створення ефективної програми підвищення кваліфікації:

а) адаптація моделей навчання до конкретних потреб вчителів незалежно від їх професійного досвіду та максимальна зосередженість змісту програм підвищення кваліфікації на конкретних практичних навичках, що відповідають цілям навчання педагогів;

б) поєднання змішаних і гнучких підходів до навчання, що дає можливість суттєво посилити доступність та ефективність програм;

в) реалізація процесу підвищення кваліфікації в умовах спеціально створеного рефлексивного середовища навчання (наприклад, професійної навчальної спільноти), в межах якого вчителі можуть співпрацювати, обмінюватися досвідом, надавати професійну підтримку, отримувати постійний зворотний зв'язок, розробляти власні стратегії навчання тощо.

Таким чином, використання результатів освітніх моніторинрів має розглядатися як стратегічний інструмент модернізації системи підвищення кваліфікації педагогів. Перехід до системного, заснованого на даних моніторингових досліджень підходу, дозволить подолати формальний характер підвищення кваліфікації педагогів вчителів, забезпечить можливість побудови індивідуальних траєкторій їх професійного розвитку [4], посилить практичну спрямованість змісту навчання, а також сприятиме підвищенню якості освітнього процесу загалом.

Список використаних джерел

1. Байдик В., Буряк О., Кечик О. Підвищення кваліфікації вчителів у нових реаліях // Імідж сучасного педагога. 2022. № 3 (204). С. 38–42. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-3\(204\)-38-42](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-3(204)-38-42)
2. Лісова Т., Ковальчук Ю. Професійний розвиток вчителів у світлі міжнародного дослідження TALIS // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. 2017. Вип. 75 (I). С. 420–430. URL: <https://osvita.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/328>
3. Лукіна Т.О. Проблеми якості післядипломної педагогічної освіти // Післядипломна освіта в Україні. 2008. № 1 (спецвип.). С. 11–14. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4133/>
4. Лукіна Т.О. Реалізація державної освітньої політики щодо розвитку особистісно-орієнтованої освіти // Педагогіка і психологія. 2004. № 3. С. 85–97.
5. Лукіна Т.О. Реалізація освітньої державної політики України: аспект доступності освіти // Статистика України. 2003. № 4. С. 40–44.
6. Amemasor S. K., Oppong S. O., Ghansah B., Benuwa B.-B., Essel D. D. A systematic review on the impact of teacher professional development on digital instructional integration and teaching practices // Frontiers in Education. 2025. DOI: <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1541031>
7. Courtney P., Goldring E., Guthrie J. E., Ramsey R., Huff J. Conceptualizing essential components of effective high schools // Leadership and Policy in Schools. 2017. Vol. 16, No. 4. P. 525–562. DOI: <https://doi.org/10.1080/15700763.2016.1205198>
8. Popova A., Evans D., Breeding M., Arancibia V. Teacher professional development around the world: The global evidence base // World Bank Research Observer. 2022. Vol. 37, No. 2. P. 165–199. DOI: <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab006>
9. Salmerón Aroca J. A., Moreno Abellán P., Martínez de Miguel López S. Teachers' professional development and intelligent ways of coping with it: A systematic review in elementary and middle school education // Journal of Intelligence. 2022. Vol. 11, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.3390/jintelligence11010001>

МАГЕРА Т. В.,

*методист, в. о. заступника директора з науково-педагогічної та виховної роботи,
Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти,
t.mahera@ippo.edu.te.ua*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПЕДАГОГІВ : ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ

Анотація. У контексті дослідження висвітлено питання організаційно-методичного супроводу педагогів в умовах сьогодення: проаналізовано нормативно-правову базу, запропоновано напрями супроводу, представлено практичний досвід Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти (далі – Тернопільського ОКІППО) у здійсненні організаційно-методичного супроводу, обґрунтовано необхідність впровадження комплексного підходу до супроводу педагогів.

Ключові слова: реформування освіти, організаційно-методичний супровід, неперервна освіта та підвищення кваліфікації, професійне зростання педагогів, напрями супроводу, діяльність Тернопільського ОКІППО, взаємодія та партнерство, комплексний підхід.

Реформування освіти в Україні є постійним процесом, який відбувається під значним впливом викликів сьогодення, зокрема правового режиму воєнного стану та цифровізації. Ці фактори не лише прискорюють необхідність змін, але й висувають нові, критично важливі вимоги до освітньої системи. В умовах освітніх трансформацій організаційно-методичний супровід педагогів є однією із ключових проблем сучасності. Це комплексна, цілеспрямована система заходів, спрямована на підвищення професійної компетентності освітян та забезпечення якісного освітнього процесу в умовах змін.

Сучасна система організаційного та методичного супроводу педагогічних працівників в Україні базується на фундаментальних засадах чинного законодавства. Зокрема, Закон України «Про освіту» закладає концептуальні підвалини неперервної освіти та підвищення кваліфікації, акцентуючи увагу на поєднанні академічної свободи вчителя з його професійною відповідальністю [3]. Закон України «Про повну загальну середню освіту» виступає інструментом регулювання безпосередньої діяльності закладів, нормуючи процедури атестації, сертифікації та методичної роботи [4]. Фундаментальну роль у трансформації змісту методичної підтримки відіграє Концепція «Нова українська школа» (на період до 2029 року), яка переорієнтовує систему супроводу на формування нових професійних компетентностей, адаптованих до вимог освітньої реформи [6]. Науковий дискурс щодо проблем організаційно-методичного супроводу, професійного зростання й особистісного розвитку освітян представлений широким колом досліджень. Вагомий внесок у розробку цієї проблематики зробили такі науковці, як І. Зязюн, В. Кремень, В. Олійник, Л. Даниленко, Г. Дмитренко та інші. Питання управління якістю та розвитку компетентностей є ключовими в роботах В. Гриньової [2], а виклики професійного розвитку в умовах інноваційних трансформацій аналізуються В. Габрусевим, А. Степанюком та Д. Яценяком [1]. О. Лавріненко зосереджує увагу на теоретико-методологічних засадах супроводу професійної діяльності [5]. Ефективність організаційно-методичного супроводу в сучасних реаліях визначається не лише нормативно-правовою базою, а й створенням професійної спільноти, яка здатна забезпечити простір для відкритого діалогу, взаємопідтримки та спільного розв'язання проблем.

Організаційно-методичний супровід педагогічних працівників є багатовекторною системою, що постійно адаптується до інновацій. Саме тому важливо забезпечити безперервний професійний розвиток освітян, підвищити їхню готовність до змін та підтримати психоемоційну стійкість. В умовах кризових ситуацій особливого значення