

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПРОФЕСІЙНОЇ І ВИЩОЇ ОСВІТИ

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ
І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ**

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

*До 70 річчя з дня заснування
Державного закладу вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»*

Чернівці – 2023

Друкується за рішенням вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України (протокол № 9 від 20 вересня 2023 р.)

Розглянуто та схвалено Вченою радою Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України
(протокол № 6 від 12 вересня 2023 р.)

Розглянуто та схвалено кафедрою професійної і вищої освіти Центрального інституту
післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України
(протокол № 6 від 28 червня 2023 р.).

Рецензенти:

Братко Марія Василівна, доктор педагогічних наук, професор

Назаренко Тетяна Геннадіївна, доктор педагогічних наук, професор

П – 84 Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. [Сергеєва Л.М., Муранова Н.П., Микитюк С.М. та ін.]: методичний посібник. Чернівці: Видавничий дім «Букрек», 2023. 218 с.

У методичному посібнику представлено концепції та моделі відкритої освіти, розкрито особливості управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників, схарактеризовано методичні аспекти цілей, змісту, методів, форм і технологій професійного розвитку педагогів закладів професійної, фахової передвищої і вищої освіти в умовах відкритої освіти.

Посібник може бути корисним педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів та установ професійної, фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти, магістрантам, аспірантам, докторантам, усім, хто цікавиться професійним розвитком педагогів.

The methodological manual presents the concept and models of open education, highlights the peculiarities of managing the professional development of teachers, characterizes the methodological aspects of the goals, content, methods, forms and technologies of the professional development of teachers of colleges and institutions of vocational and higher education in the conditions of open education.

The manual can be useful for teachers of vocational education institutions, colleges, institutions of higher and postgraduate education, for undergraduates, postgraduates, doctoral students, and anyone interested in the professional development of teachers.

ISBN 978-966-997-184-5

© Колектив авторів
© ДЗВО «Університет
менеджменту
освіти» НАПН України

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ І. ВІДКРИТА ОСВІТА: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ	
1.1. Сучасні концепції розвитку відкритої освіти	10
1.2. Моделі відкритої освіти для професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників	21
1.3. Розвиток суб'єктності викладача у дидактичному проєктуванні	26
1.4. Педагогічний дизайн професійного розвитку викладача в інформаційно-освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти.	44
1.5. Закономірності професійного розвитку педагогічних працівників в контексті організаційної культури закладу професійної (професійно-технічної освіти)	54
1.6. Зарубіжний досвід розвитку цифрової компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти	65
РОЗДІЛ ІІ. УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ	
2.1. Структура і функції управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти	77
2.2. Педагогічна логістика в управлінні професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників: організаційні основи	85
2.3. Мотивація викладачів коледжів до фахового самовдосконалення у відкритому освітньому середовищі	101
2.4. Організація групової взаємодії суб'єктів освітнього процесу в умовах відкритої освіти	109
2.5. Економічні підходи в управлінні закладами загальної середньої, професійно-технічної та фахової передвищої освіти у відкритому освітньому просторі	123
РОЗДІЛ ІІІ. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
3.1. Цілі і зміст професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти	132
3.2. Застосування технологій змішаного навчання у регіональному підвищенні кваліфікації педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти	140
3.3. Інформаційно-комунікаційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти	152
3.4. Самостійна робота слухачів у системі післядипломної освіти	162
3.5. Методи і форми саморозвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти	173
ВИСНОВКИ	182
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	185
ДОДАТКИ	202

ВСТУП

Як визначено у Методичних рекомендаціях для професійного розвитку науково-педагогічних працівників (наказ МОН України «Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників» № 1504 від 04.12.2020 р.), «професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти передбачає безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, передбачає постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання..., що дає змогу науково-педагогічному працівнику підтримувати належний або покращувати рівень професійної кваліфікації і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності». Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у будь який визначений спосіб, безумовно, є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти.

Соціально-економічні й суспільно-політичні зміни, що відбуваються в суспільстві на сучасному етапі, модернізація та реформування системи освіти всіх рівнів, входження до Європейського освітнього простору, цифровізація освіти й створення відкритого освітнього простору окреслюють нові вимоги до рівня підготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників, які працюють у системі середньої, професійно-технічної та вищої освіти. Якісна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, постійний їх саморозвиток, самовдосконалення, оновлення професійних компетенцій сучасних фахівців є важливою складовою та передумовою результативного вирішення сучасних науково-дослідницьких та педагогічних завдань в системі освіти, а також системно сприяє розвитку когнітивних здібностей, критичного мислення, соціалізації, інтеграції упродовж усього життя¹.

Розвиток українського післявоєнного суспільства потребуватиме від сучасного фахівця, педагогічного, науково-педагогічного працівника навичок нового формату та компетенцій, що сприятимуть успішному виконанню своїх професійних завдань задля забезпечення всебічного і сталого розвитку освіти і науки України нового формату; соціальної єдності учасників освітнього процесу; усвідомлення психофізіологічної, соціальної та особистісної ідентичності чи самоідентичності; готовності до успішного входження у Європейський освітній простір та міжнародну спільноту; подальшого розвитку України як демократичного суспільства.

¹ Соколова Е. Т. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у системі вищої освіти. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «ModernEconomics», № 25 (2021), 136–141. URL: <http://surl.li/mfnnp> (дата звернення 20.08.2023).

Безперервному професійному розвитку сучасного фахівця із урахуванням викликів суспільства знань сприяє розвиток впродовж всього життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти з урахуванням умов відкритої освіти, орієнтованої на збереження, примноження і передачу цінностей та знань, засвоєння нових професійних компетенцій, що адаптовані до сучасних умов розвитку суспільства. Важливим є професійний розвиток педагогічного та науково-педагогічного працівника із урахуванням його гармонійного розвитку, особистісних цінностей (громадянин і патріот), компетентного фахівця (суб'єкт власної професійно-педагогічної діяльності).

Враховуючи сучасні інноваційні тенденції професійного розвитку фахівця, запити та виклики ключових стейкхолдерів науково-педагогічні працівники кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України спільно з науковцями-партнерами розробили методичний посібник «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти» у межах теми науково-дослідної роботи «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (реєстраційний номер УкрІНТЕІ 0120U104637, дата реєстрації 30.10.2020 р.).

У методичному посібнику проаналізовані головні тенденції професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників України в умовах сучасної відкритої освіти та сучасних знань; представлено концепції та моделі відкритої освіти, розкрито особливості управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників, охарактеризовано методичні аспекти цілей, змісту, методів, форм і технологій професійного розвитку педагогів закладів професійної, фахової передвищої і вищої освіти в умовах відкритої освіти.

Методичний посібник «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти» призначений допомогти педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів та установ (організацій) професійної, фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти, здобувачам першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти, аспірантам, докторантам, усім, хто цікавиться професійним розвитком педагогів.

Матеріали посібника систематизовано у три основні розділи, кожен з яких має окремі тематичні частини. Посібник також містить висновки, список літературних джерел та додатки практичного спрямування. Кожен розділ пропонує особливий підхід для розширення можливостей професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в системі освіти та може бути використаний сам по собі або в поєднанні з будь-якими іншими розділами.

У першому розділі «Відкрита освіта: нові можливості для професійного розвитку» висвітлено та узагальнено сучасні концепції та стратегії розвитку відкритої освіти, виокремлено основні сучасні тренди її розвитку. Охарактеризовані моделі відкритої освіти для професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників відкривають можливості працівникам освіти упровадження відкритої освіти як складової процесу реформування освітнього інформаційного простору, використання сучасних технологій та інструментів відкритої освіти з урахуванням явних переваг та недоліків відкритих освітніх ресурсів.

Розвиток суб'єктності викладача у дидактичному проектуванні розкрито шляхом визначеної ролі проєктивності та авторизованості у становленні парадигми інноваційної освіти; розвитку суб'єктності викладача на засадах суб'єктно-продуктивного підходу; аналізу індивідуально-типологічних чинників ефективності дидактичного проектування; виокремлення особливостей індивідуально-стильового проектування сучасних навчальних технологій. Авторами розроблено корисні практичні рекомендації з підготовки викладачів до проектування навчальних технологій.

Педагогічний дизайн професійного розвитку викладача в інформаційно-освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) розглянуто з точки зору аналізу нормативно-правового забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників та наукових досліджень, виокремлення поняття «педагогічний дизайн», у контексті безперервного професійного розвитку фахівця з урахуванням особливостей педагогічного дизайну в умовах дистанційної та змішаної форми навчання. У розділі також запропоновано модель професійного розвитку педагога ЗП(ПТ)О та охарактеризовано спеціальне середовище для їх професійного зростання.

Закономірності професійного розвитку педагогічних працівників в контексті організаційної культури ЗП(ПТ)О представлено через найкращі освітні практики та педагогічні умови. Установлено, що розвинена організаційна культура сприяє створенню позитивного психологічного клімату, забезпечує високу й якісну продуктивність освітнього процесу, підвищення позитивного іміджу закладу освіти, впливає на професіоналізм педагогічного колективу та є основою для побудови освітнього простору.

У контексті інтернаціоналізації освіти України важливим є аналіз зарубіжного досвіду розвитку цифрової компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (на прикладі Великої Британії, США, Канади та держав Тихоокеанського регіону) з урахуванням особливостей підвищення рівня інформаційної грамотності у представників освітньої сфери та заходів щодо реалізації цифровізації. Представлені рекомендації щодо підвищення рівня цифрової компетентності науково-педагогічних працівників закладів освіти стануть в пригоді під час організації змішаного навчання,

проведення науково-дослідницької роботи тощо.

У *другому розділі* «Управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти» запропонована актуальна структура і функції управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти через призму професійної майстерності керівних кадрів ЗП(ПТ)О та підвищення кваліфікації.

Педагогічна логістика в управлінні професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників (організаційні основи) сформована через визначені логістичні пріоритети: підвищення рівня логістичної досконалості ЗП(ПТ)О; мінімізацію витрат та часового фактору за рахунок оптимізації ресурсних потоків; досягнення оптимального рівня освітньо-логістичного сервісу; інтеграційний зв'язок логістичних завдань, операцій, функцій в процесі логістичного управління освітніми потоками та, як підсумковий результат, підвищення ефективності діяльності ЗП(ПТ)О в цілому.

Установлено, що основними складовими системи управління розвитком педагогічних працівників закладів освіти має бути максимально повна реалізація логістичних компетенцій; розробка й реалізація логістичної стратегії та стратегічного планування логістичної діяльності; оцінювання ефективності системи управління логістичними потоками тощо. Упровадження системи управління логістичними потоками у діяльність закладу освіти сприятиме підвищенню рівня їх логістичної досконалості, впровадженню логістичного підходу на всіх рівнях логістичної інтеграції закладів освіти в системі професійної освіти, досягненню ними комплексу логістичних пріоритетів та сталого розвитку педагогічних працівників.

У розділі також здійснено аналіз досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів щодо особливостей професійної мотивації педагогічних працівників, їх умов, які забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення.

У структурно-логічній послідовності окреме місце у методичних матеріалах займає організація групової взаємодії суб'єктів освітнього процесу в умовах відкритої освіти (онлайн-комунікація в ході змішаного навчання та використання соціальних медіа у навчанні) та практичні рекомендації щодо організації групової взаємодії в ході відкритого навчання.

Сформульовані економічні підходи в управлінні закладами загальної середньої, професійно-технічної та фахової передвищої освіти у відкритому освітньому просторі розкрито шляхом сутності економічної моделі закладу освіти, основної характеристики та специфічні особливості управління, використання інструментів економічного та бізнес-аналізу в управлінні освітнім закладом.

Методичні основи професійного розвитку педагогів і науково-педагогічних працівників висвітлено у *третьому розділі* методичного посібника.

Колектив авторів пропонує ознайомитися з цілями й змістом професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти та підкреслює, що професійний розвиток і самовдосконалення якісно забезпечить післядипломна освіта, яка є невід'ємним складником освіти дорослих.

Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів відповідно до їхніх запитів і потреб та програмних цілей проаналізована і реалізується в процесі застосування технологій змішаного навчання у регіональному підвищенні кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О з використанням методик організації підвищення кваліфікації працівників за ротаційною моделлю та flex-моделі.

У розділі представлені також інформаційно-комунікаційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників в контексті окресленої проблеми, що відкриває нові можливості для професійного навчання та сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу.

Важливе місце посідає питання самостійної роботи слухачів у системі післядипломної освіти з узагальнення досвіду роботи Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Сформовані у розділі методи та форми саморозвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти сприятимуть розширенню індивідуального освітнього простору, створенню умов для саморозвитку особистості.

Запропоновані методичні рекомендації в контексті професійного розвитку розширяють уявлення педагогічних та науково-педагогічних працівників про: відкриту освіту; професійний розвиток; концепції, моделі та педагогічний дизайн; цифрову компетентність викладачів; управління професійним розвитком, його структуру, функції та економічні підходи; педагогічну логістику; мотивацію викладача; організацію групової взаємодії суб'єктів освітнього процесу; методичні основи професійного розвитку (цілі, зміст, самостійна робота, саморозвиток тощо).

Автори висловлюють глибоку вдячність доктору педагогічних наук, професору Назаренко Тетяні Геннадіївні та доктору педагогічних наук, професору Братко Марії Василівні за слушні поради під час роботи над рукописом, за інтерес, виявлений до проблеми та рецензування даного посібника.

Лаконічність і доступність наведеного матеріалу методичного посібника «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти» дозволить без будь-яких зусиль усвідомити проблемний характер виокремлених окремих положень та проблем в системі професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти.

РОЗДІЛ І. ВІДКРИТА ОСВІТА: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

1.1. СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

З початку XXI століття можна спостерігати зростаючий в усьому світі інтерес до ідеї впровадження практики відкритої освіти у навчання дітей і дорослих, що відображено у сучасних міжнародних документах. Їхній огляд ми вважали за необхідне представити у цьому посібнику, який підготовлено в рамках виконання науково-дослідної теми «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти».

Необхідно зауважити, що поняття «відкритий університет», «відкриті освітні ресурси», «відкрита наука», «відкритий педагог», «відкрита ініціатива», «відкрита освітня політика» у наукових публікаціях пов'язують з дефініцією «відкрита освіта». Кожен з цих концептів (філос. концепт – формулювання, загальне поняття, думка) може бути розвинений у систему поглядів і відображати оригінальну ідею – концепцію².

Відкрита освіта – вектор розвитку

Відкрита освіта – це набагато більше, ніж публікації у відкритому доступі, відкритий і безкоштовний доступ до освітніх ресурсів. Низка таких ідей та стратегій висвітлена в документах, прийнятих на міжнародному рівні, які визначають вектор розвитку потужного потенціалу відкритої освіти. Передусім, доцільно взяти до уваги Кейптаунську декларацію про відкриту освіту, яка була прийнята у вересні 2007 р.³ У ній сформульовано та обґрунтовано світову ініціативу з просування відкритих освітніх ресурсів. Цим документом було зафіксовано початок⁴ нового руху відкритої освіти, яка поєднує усталену традицію обміну ідеями між освітянами та інтерактивну культуру співпраці в Інтернеті. У Декларації зазначається, що ця ініціатива ґрунтується на засадах:

- нової педагогіки, де викладачі та учні створюють, формують та розвивають знання разом, поглиблюючи свої навички та розуміння у міру їх просування;
- переконання, що кожен повинен мати свободу використовувати, налаштовувати, покращувати та перерозподіляти освітні ресурси без обмежень;
- об'єднання у всесвітній рух доступної та ефективної освіти⁵.

Учасники наради констатували, що створення багатої всесвітньої колекції

² Енциклопедія сучасної України. URL: Концепція — Енциклопедія Сучасної України (esu.com.ua)_(дата звернення: 01.02.2022).

³ Cape Town Open Education Declaration. URL: Read the Declaration – Cape Town Open Education Declaration (capetowndeclaration.org)_(дата звернення: 25.04.2023).

⁵ Cape Town Open Education Declaration (2018). URL: Read the Declaration – Cape Town Open Education Declaration (capetowndeclaration.org)_(дата звернення: 25.04.2023).

відкритих освітніх ресурсів (навчальні матеріали, ліцензовані відкритими ліцензіями; плани уроків, підручники, ігри, програмне забезпечення та ін.), які допомагають вчити та навчатися, зробили освіту доступнішою, особливо для тих, кому бракує таких матеріалів. Зазначений колективний доробок став родючим підґрунтям для цього руху. А також було акцентовано увагу на розвивальній функції відкритої освіти – її сприянні розвитку культури навчання, творіння, обміну і співпраці у швидкозмінному суспільстві знань.

Результатом цієї зустрічі у Кейптауні стали три стратегії відкритої освіти:

- *освітяни та учні*: активна участь у створенні, використанні, адаптації та поліпшенні відкритих освітніх ресурсів; запровадженні освітніх практик співпраці, пошуку і творення знань; широкого залучення колег, без чого освіта неможлива, а тому таку діяльність слід всіляко підтримувати і заохочувати;

- *відкриті освітні ресурси*: видання відкритих навчальних матеріалів, які мають ліцензуватися таким чином, щоб дозволяти кожному використання, доопрацювання, переклад, покращення та обмін, що передбачає такий формат їх публікації, який дозволить використання та редагування з урахуванням відмінностей між технічними платформами (за можливості вони також повинні бути доступними для осіб з особливими потребами та для тих, хто ще не має доступу до Інтернету);

- *відкрита освітня політика*: уряди, школи, коледжі, університети та інші заклади освіти мають надавати перевагу відкритій освіті; в ідеалі, освітні ресурси, створені коштом платників податків, повинні бути відкритими освітніми ресурсами; репозиторії навчальних матеріалів необхідно включати у свої колекції та популяризувати відкриті освітні ресурси⁶.

У двадцять першому столітті ці стратегії визнані дороговказами на багато років і становлять справжні інвестиції в освіту та навчання. В сучасній Україні вони є механізмом перерозподілу коштів з дорогих підручників на покращення навчання українських здобувачів освіти.

Відкриті освітні ресурси як вільний доступ до знань

Різні аспекти розроблення і впровадження електронних освітніх ресурсів висвітлено в багаточисельних наукових дослідженнях вітчизняних учених: Д. Антонюк, О. Гермак, В. Концедайло, А. Сухіх, О. Матвійчук-Юдіної, І. Смірної та інших. Педагоги-дослідники вдосконалюють і створюють нові умови для ширшого доступу та глобального впливу освіти. Їхні інноваційні ідеї відображено у дисертаціях, зокрема: використання електронних засобів навчання у формуванні професійної компетентності учнів (А. Кононенко), застосування інноваційних методик і технологій у формуванні інформаційно-аналітичної компетентності

⁶ Cape Town Open Education Declaration (2018). URL: Read the Declaration – Cape Town Open Education Declaration (capetowndeclaration.org) (дата звернення: 25.04.2023).

(С. Масліч), створення позитивної мотивації в навчальній діяльності для особистісного та майбутнього професійного зростання техніків-технологів засобами інформаційно-комунікаційних технологій (А. Дундюк), підвищення рівня позитивної мотивації здобувачів освіти до застосування цифрових технологій у професійній діяльності (С. Базиль); розвиток пізнавального інтересу до розроблення та використання ЕОР (І. Смирнова). На Всесвітньому відкритому конгресі з відкритих освітніх ресурсів, який відбувся з 20 по 22 червня 2012 р. в штаб-квартирі ЮНЕСКО в Парижі, була офіційно прийнята Паризька декларація. У ній сформульовано ідею відкритого ліцензування освітніх матеріалів, що фінансуються державою, для громадського користування із закликом до урядів усього світу щодо її втілення в практику розбудови відкритої освіти⁷.

У подальшому, з нагоди святкування десятої річниці Кейптаунської декларації, у березні 2017 р. були прийняті нові рекомендації, у яких виділено десять напрямів просування відкритої освіти вперед. У ній зазначається, що викладачі в усьому світі розробляють велику кількість освітніх ресурсів в Інтернеті, відкритих і безкоштовних для всіх. Це дає змогу кожній людині на Землі отримати вільний доступ до знань і зробити свій внесок у їхнє поповнення. Таким чином педагоги «сіють зерно нової педагогіки», де вони разом з учнями «створюють, формують та розвивають знання», поглиблюючи свої навички та розуміння у процесі їхнього просування.

Підсумовуючи десятирічний етап розвитку відкритої освіти, група активістів констатувала народження усталеної традиції обміну ідеями з колегами-педагогами і заснування спільної, інтерактивної культури Інтернету, побудованої на переконанні, що кожен повинен мати свободу використовувати, налаштовувати, покращувати та перерозподіляти освітні ресурси без обмежень. У рамках всесвітніх зусиль це дасть можливість зробити освіту доступнішою та ефективнішою⁸.

Упродовж зазначеного десятиріччя відбувся справжній вибух у розробленні електронних освітніх ресурсів, також активізувалась розробка електронних платформ, програмного забезпечення, що уможливило розширення комунікаційних можливостей та сприяло розвитку дистанційного і змішаного навчання. Цей період характеризується зростанням інтересу до питань відкритої освіти в різних країнах, про що свідчать багаточисельні публікації як зарубіжних (наприклад, D. N. Ocholla, L. Ocholla, N. P. Franchuk, T. V. Prydacha, L. Havemann, G. Mega), так і вітчизняних (В. Биков, М. Лещенко, О. Овчарук, В. Олійник, Л. Петренко, О. Спірін та ін.) учених.

⁷ The Paris OER Declaration (2012). URL: [The Paris OER Declaration 2012 \(unesco.org\)](https://www.unesco.org/en/paris-oer-declaration)_(дата звернення: 25.04.2023).

⁸ Cape Town Open Education Declaration (2018). URL: [Read the Declaration – Cape Town Open Education Declaration \(capetowndeclaration.org\)](https://www.capetowndeclaration.org/)_(дата звернення: 25.04.2023).

Відкрита освіта в наукових дослідженнях вітчизняних учених

Аналіз наукових тем, які виконувались у науково-дослідних інститутах НАПН України, засвідчив, що з початку 2007 р. наукові колективи виконали 57 науково-дослідних робіт, спрямованих на вивчення різних аспектів проблеми розвитку відкритої освіти в Україні, що проілюстровано у табл.1.1.

Таблиця 1.1

Кількісний аналіз науково-дослідних робіт наукових установ НАПН України, з проблем розвитку відкритої освіти станом на 01.08.2022 р. (за даними електронної бібліотеки НАПН України)⁹

Назва установи НАПН України	Кількість НДР
Інституту педагогіки	7
Інститут психології імені Г. С. Костюка	4
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна	1
Інститут виховання	—
Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка	—
Інститут соціальної та політичної психології	2
Інститут вищої освіти	-
Інститут цифровізації освіти	29
Інститут професійної освіти	4
Інститут обдарованої дитини	3
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»	2
ДНБ України імені В. О. Сухомлинського	5
Усього:	57

За даними електронної бібліотеки НАПН України, отримані вченими наукові результати опубліковані в більш ніж 4500 публікаціях (монографії, посібники, методичні рекомендації, статті, матеріали конференцій тощо). Більшість цих публікацій мають прикладний характер і можуть бути використані в роботі педагогів різних закладів освіти (школи, ЗП(ПТ)О, заклади фахової передвищої освіти) та науково-педагогічних працівників вищих закладів освіти. Список науково-дослідних робіт подано у додатку 1 з посиланнями на їхні URL.

⁹ Петренко Л. М., Зеліковська О. О., Білоусова Н. А. Відкрита освіта: сучасні тренди і нові концепції. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2022. № 21(50). С. 206–218. [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21\(50\)-206-218](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21(50)-206-218)

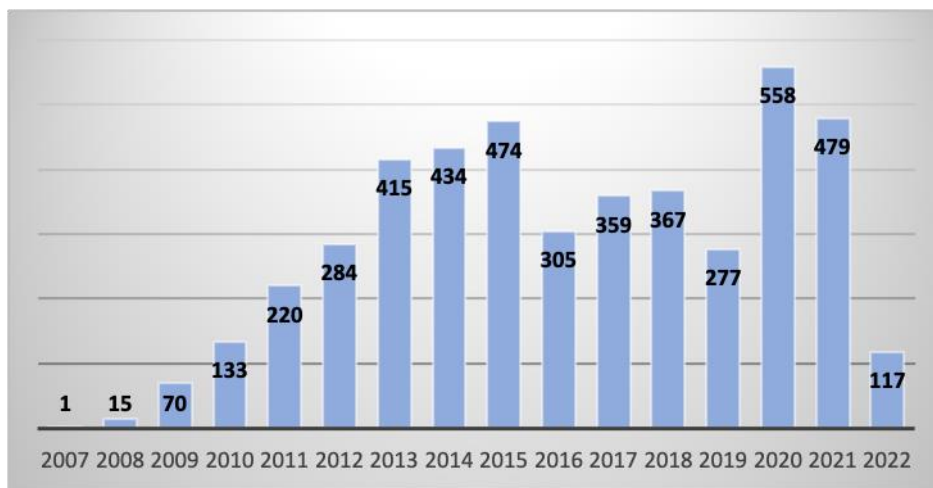


Рис. 1.1. Кількісний аналіз публікацій за результатами виконання науково-дослідних тем наукових установ НАПН України з проблем розвитку відкритої освіти (за даними електронної бібліотеки НАПН України)¹⁰

Принципи відкритої освіти впроваджуються у різних закладах освіти – від дошкільних до університетських, що супроводжується модернізацією освітнього процесу, приведенням його у відповідність до сучасних досягнень науково-технічного прогресу.

Нині здійснюється активний пошук наукових підходів, моделей, форм і методів, а також методик і технологій використання електронних систем відкритого доступу, з їхнім подальшим впровадженням у практику навчання і професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників. Вітчизняними вченими (В. Биков, М. Жалдак, Л. Карташова, Л. Лупаренко, А. Манако, Л. Панченко, С. Семеріков, Т. Сорочан, О. Співаковський, О. Спірін, С. Іванова, А. Яцишин) приділяють значну увагу розробленню теоретико-методологічних засад проєктування інформаційно-освітнього середовища відкритої освіти, вивченню відкритих електронних науково-освітніх систем. В останні роки українська педагогічна спільнота стала не тільки свідком, але і активним учасником, а в багатьох випадках і співавторами розробок електронних освітніх ресурсів для забезпечення інформаційної підтримки освіти й науки.

Широкого розповсюдження отримали відкриті журнальні системи (OJS), які користуються великою популярністю не тільки серед учених, але і серед педагогів-практиків для здійснення пошуку і опрацювання емпіричних даних; публікації та індексування повних текстів наукових матеріалів; оцінювання публікаційної активності дослідників та рівня ефективності їх наукової діяльності¹¹.

¹⁰ Петренко Л. М., Зеліковська О. О., Білоусова Н. А. Відкрита освіта: сучасні тренди і нові концепції. (2022) Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки», 21 (50). С. 206-218. DOI [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21\(50\)-206-218](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21(50)-206-218).

¹¹ Лупаренко Л. А. Використання електронних систем відкритого доступу у процесі навчання і професійного розвитку вчителів. *Освітній дискурс*. 2021. Вип. 37(10). URI: <http://surl.li/merbw> (дата звернення: 25.04.2023).

Форми відкритості освіти та керівні принципи політики впровадження і стандартизації відкритих освітніх ресурсів

У 2012 р. ЮНЕСКО/COL's було розроблено низку керівних принципів політики впровадження і стандартизації відкритих освітніх ресурсів у вищій освіті¹², спрямованої на заохочення урядів до розроблення, використання і вимірювання їх впливу на якість вищої освіти¹³. Результати вивчення міжнародних нормативно-правових документів, аналізу наукових праць свідчать про те, що найбільш розповсюдженими формами відкритості вважаються і доволі часто обговорюються в наукових і експертних колах такі ініціативи, як: відкриті освітні ресурси, відкритий доступ, відкритий похідний код і масові відкриті онлайн-курси. Схарактеризуємо ці ініціативи.

• *Відкритий доступ*, зазвичай, відноситься до наукових статей, які є у вільному і відкритому доступі для читання, рецензування, створення і розповсюдження похідних робіт. Для досягнення відкритості впроваджуються дві основні стратегії, які доповнюють одна одну: перша – самоархівування (автори роблять свої статті доступними в цифровому форматі через Інтернет на особистих або університетських або відомчих веб-сайтах); друга – журнали відкритого доступу (автори зберігають за собою авторські права на свою роботу), в яких статті доступні усім читачам безкоштовно відразу після їх публікації.

• *Відкриті освітні ресурси* – це будь-які освітні ресурси (навчальні програми, навчальні матеріали, підручники, карти, відео, мультимедійні додатки, підкасти тощо, призначені для використання в освітньому процесі), які знаходяться у відкритому доступі для використання викладачами і студентами без необхідності сплачувати роялті або ліцензійні збори¹⁴. Сьогодні існує достатньо багато різних варіантів відкритих освітніх ресурсів: навчальні об'єкти, які використовуються багатократно (у вигляді невеликих автономних ресурсів) – змішуються і комбінуються для формування більш крупних частин контенту або у вигляді крупних модулів курсу; лабораторні роботи, колекції, журнали, інструменти, моделі тощо. Ці матеріали вважаються відкритими, якщо випущені під відкритою ліцензією, наприклад, Creative Commons¹⁵.

• *Масові відкриті онлайн курси (MOOC)* – це тією чи іншою мірою масова модель надання освітніх послуг, де теоретично немає обмежень з набору слухачів. по набору. Ця модель відкрита тому, що дозволяє будь-кому брати участь, як правило,

¹² Knox J. The limitations of access alone: Moving towards open processes in education technology. *Open Praxis*. 2013. vol. 5 issue 1, January–March 2013, pp. 21–29.

¹³ UNESCO Institute for Information Technologies in Education. Neil Butcher and Sarah Hoosen. How Openness Impacts on Higher Education. Policy Brief. 2014. 12 с. URL: [How openness impacts on higher education – UNESCO Digital Library](#) (дата звернення: 25.04.2023).

¹⁴ Butcher N. A Basic Guide to Open Educational Resources (OER). *The Commonwealth of Learning*. (2011). URI: <http://surl.li/mfsdk> (дата звернення: 25.04.2023).

¹⁵ UNESCO Institute for Information Technologies in Education. Neil Butcher and Sarah Hoosen. How Openness Impacts on Higher Education. Policy Brief. 2014. 12 с. URL: [How openness impacts on higher education – UNESCO Digital Library](#) (дата звернення: 25.04.2023).

безкоштовно. Ця модель доступна онлайн, при цьому навчання, зазвичай, відбувається через Інтернет, а курс, побудований навколо цілей навчання в певній галузі¹⁶. Визначення MOOK, зазвичай, вказує на відкритість щодо можливості здобувачів освіти отримувати доступ до контенту через веб-платформи. Під відкритістю також розуміється вартість використання відкритого програмного забезпечення або співробітництво суб'єктів освітнього процесу¹⁷. Розрізняють два різних типи MOOK з точки зору теорії, формату і структури, що лежить в їхній основі: cMOOC (або коннективістські MOOK) та xMOOC («x» адаптовано з MITx та edX). Вони мають деякі спільні риси, але явно відрізняються щодо їхньої теорії навчання та педагогічної моделі, зокрема, різних способів соціальної взаємодії під час курсового навчання. Також вони різняться концепцією відкритості: cMOOC особливу увагу приділяють автономії слухача курсів, взаємному навчанню та соціальним мережам; xMOOC засновані на моделі, орієнтованій на наставника за принципом реалізації відносин «один до багатьох»¹⁸. У xMOOC поняття «відкритий» не обов'язково відноситься до відкритого контенту або навіть до відкритого доступу, але може означати лише «безкоштовний»¹⁹ (з опцією плати за сертифікацію).

Таким чином, відкритість сприяє створенню більш демократичної та конкурентоспроможної системи освіти, зокрема освіти у продовж життя, вищої, яка здатна покращити доступ більш широких верств населення до освітніх послуг, розроблених та локалізованих за регіональним принципом відповідно до місцевих умов, а також посилити інтеграцію освіти у повсякденне життя в рамках навчання упродовж усього життя. Безумовно, відкритість сприяє неформальному, індивідуалізованому, гнучкому навчанню. Крім цього, вільний доступ до матеріалів широкого кола людей, які користуються Інтернетом, розширює можливості охоплення та обслуговування сотень тисяч здобувачів освіти. Відкритість змінює природу освіти, що підвищує її значущість і організаційну цінність для закладів освіти, зокрема для вищої і післядипломної, сприяє їх позитивному розвитку²⁰.

¹⁶ Educause. 7 things you should know about MOOCs II. 2013. URL: <http://www.educause.edu/library/resources/7-things-you-should-know-about-moocs-ii> (дата звернення: 25.04.2023).

¹⁷ Mundy D., Gaskell C. Dimensions of openness in MOOC environments. (2013). URL: <http://www.srhe.ac.uk/conference2013/abstracts/0207.pdf> (дата звернення: 25.04.2023).

¹⁸ Rodriguez O. The concept of openness behind c and x-MOOCs (Massive Open Online Courses). *Open Praxis*. (2013). vol. 5 issue 1, January–March 2013, pp. 67–73. *Open Praxis* vol 5 issue 1, special issue: openness in higher education, January 2013 (дата звернення: 25.04.2023).

¹⁹ Johnson L., Becker A., Cummins S., Estrada M., Freeman V., Ludgate H. NMC Horizon Report: 2013. *Higher Education Edition*. Austin, Texas: The New Media Consortium. URL: ERIC - ED559358 - The NMC Horizon Report: 2013 Higher Education Edition, New Media Consortium, 2013 (дата звернення: 25.04.2023).

²⁰ UNESCO Institute for Information Technologies in Education. Neil Butcher and Sarah Hoosen. How Openness Impacts on Higher Education. Policy Brief. 2014. 12 c. URL: [How openness impacts on higher education – UNESCO Digital Library](https://unesco.org/publications/how-openness-impacts-on-higher-education) (дата звернення: 25.04.2023).

Потенціал відкритої освіти і практики для досягнення цілей сталого розвитку

Слід акцентувати увагу на тому, що саме у контексті відкритої освіти нині розглядається реалізація принципу «навчання упродовж життя». Її розглядають як ключове завдання і визнаний на міжнародному рівні інструмент для подолання глобальних викликів і досягнення Цілей сталого розвитку²¹. Саміт лідерів відкритої освіти у Парижі (грудень 2018 р.), організований Міжнародною радою з відкритої і дистанційної освіти та Консорціумом відкритої освіти за підтримки Міністерств вищої освіти, досліджень та інновацій, Національної освіти та молоді Франції, був недвозначним у підтримці потенціалу відкритої освіти і практики для досягнення Цілей сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй, зокрема, Цілі 4. Така однозначна підтримка відкритої освіти, на думку S. Naidu, базується на її основному призначенні – відкритому доступі до освітніх можливостей та прийняття стратегій відкритого навчання²². Адже відкритий доступ до освіти – це можливість участі в офіційному навчальному процесі, незважаючи на існуючі перешкоди (відсутність кваліфікації та неплатоспроможність), а також задоволення потреб тих, хто мешкає у трудно доступній місцевості, або має складні умови роботи. Це можуть бути особи, які здобувають творчу професію і не мають можливості відвідувати традиційні заняття, що може створити різні проблеми для розвитку особистості.

Основними цілями і завданнями на найближчі роки визначено: застосування відкритих ліцензій на навчальні матеріали; розумне використання відкритих освітніх ресурсів у поєднанні з окремими педагогічними методиками; регіональне та глобальне співробітництво та інформаційно-просвітницька діяльність у сфері створення, доступу, повторного використання, адаптації, перерозподілу та оцінюванні відкритих освітніх ресурсів²³.

Аналіз інформаційного масиву наукометричної базової колекції наукових журналів і матеріалів міжнародних конференцій, розміщених на пошуковій платформі, що поєднує декілька бібліографічних і реферативних баз даних рецензованої наукової літератури Web of Science уможливив виокремлення окремих кластерів відкритої освіти, які визначають сучасні тренди в наукових дослідженнях. Вони маркуються трьома термінами: «open education» («відкрита освіта»), «open university» (відкритий університет), «distance education» (дистанційна освіта). Розвиток нових концепцій маркується такими категоріями, як: «open educational resources» (відкриті освітні ресурси), «open educational practices» (відкриті навчальні практики), «open design» (відкритий дизайн).

²¹ UNESCO. Institute for Lifelong Learning (UIL): annual report, 2021. UNESCO Institute for Lifelong Learning [1170]. UIL/2022/PI/H/1. 46 p. URL: UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL): annual report, 2021 - UNESCO Digital Library (дата звернення: 15.02.2022).

²² Naidu S. The idea of open education, Distance Education, (2019) 40:1, 1-4, DOI: 10.1080/01587919.2018.1564622.

²³ UNESCO Recommendation on Open Science. Document code: SC-PCB-SPP/2021/OS/UROS. 34 p. 2021. URL: <http://surl.li/jflbj> (дата звернення: 15.02.2022).

На розвиток відкритої освіти спрямовані Рекомендації щодо відкритих освітніх ресурсів, прийняті Генеральною конференцією Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), яка відбулася з 12 по 27 листопада 2019 р.²⁴ Ними передбачається використання основних положень Рекомендацій для прийняття державами-членами відповідних заходів, спрямованих на розвиток відкритої освіти, включаючи будь-які законодавчі акти. Основними цілями і завданнями на найближчі роки учасники Генеральної конференції ООН вбачають у:

- досягненні Цілей сталого розвитку (ціль 4) шляхом реалізації стійких інвестиційних та освітніх дій; створення, управління, регулярне оновлення, забезпечення інклюзивного і справедливого доступу та ефективного використання високоякісних освітніх і дослідницьких матеріалів і програм навчання;

- застосуванні відкритих ліцензій на навчальні матеріали, що відкриває істотні можливості для більш ефективного створення, доступу, повторного використання і призначення, адаптації, перерозподілу, управління та забезпечення якості. Це уможливорює їхнє використання без обмеження для перекладу, адаптації до різних навчальних і культурних контекстів, розробки нових матеріалів з урахуванням гендерних аспектів, а також для створення альтернативних і доступних форматів, призначених тим, хто має особливі освітні потреби;

- розумному застосуванні відкритих освітніх ресурсів у поєднанні з окремими педагогічними методиками, що надасть змогу забезпечити більш широкий спектр освітніх інновацій для залучення педагогів до професійного розвитку, активної участі у творчому процесі зі створення контенту;

- регіональному та глобальному співробітництві та інформаційно-просвітницькій діяльності у сфері створення, доступу, повторного використання, адаптації, перерозподілу та оцінюванні відкритих освітніх ресурсів, оптимізації власних інвестицій у створення освітнього та дослідницького контенту, інфраструктури та управління ІКТ таким чином, щоб вони могли реалізувати свою національну політику в галузі освіти.

Для реалізації цих завдань окреслено напрями діяльності:

- нарощування потенціалу зацікавлених сторін у сфері створення, доступу, повторного використання, адаптації та перерозподілу відкритих освітніх ресурсів;

- розробка допоміжної політики;

- заохочення ефективного, інклюзивного та справедливого доступу до якісних відкритих освітніх ресурсів;

- сприяння створенню сталих моделей відкритих освітніх ресурсів;

- сприяння до розвитку міжнародного співробітництва.

²⁴ UNESCO Recommendation on Open Science. 2021. Document code: SC-PCB-SPP/2021/OS/UROS. 34 p. URL: UNESCO Recommendation on Open Science - UNESCO Digital Library (дата звернення: 25.04.2023).

Підсумовуючи зазначимо, що відкрита освіта – це багатовекторний процес з просування відкритих освітніх ресурсів, який поєднує усталену традицію обміну ідеями між освітянами та інтерактивну культуру співпраці в Інтернеті, в основу якої покладено вільне використання, налаштування, покращення та перерозподіл освітніх ресурсів без обмежень, що дасть можливість зробити освіту доступнішою та ефективнішою.

Встановлено, що нині основними стратегіями розвитку відкритої освіти є: «освітяни та учні»; «відкриті освітні ресурси»; «відкрита освітня політика». Вони успішно реалізуються в різних країнах світу, визначають вектор руху на багато років вперед і становлять справжні інвестиції в освіту та навчання. Зазначені стратегії успішно реалізуються в Україні, зокрема такі, як «освітяни та учні» й «відкриті освітні ресурси».

За результатами аналізу документів, прийнятих на міжнародному рівні, з'ясовано, що подальший розвиток відкритої освіти потребує втілення ідеї відкритого ліцензування освітніх матеріалів та розроблення і прийняття державної політики щодо впровадження і стандартизації відкритих освітніх ресурсів у вищій освіті, спрямованої на розроблення, використання і вимірювання їх впливу на якість вищої освіти.

Виокремлено основні сучасні тренди розвитку відкритої освіти, які можна характеризувати введеними у науковий обіг поняттями: «open education» (відкрита освіта), «open university» (відкритий університет), «distance education» (дистанційна освіта); узагальнено нові концепції: «open educational resources» (відкриті освітні ресурси), «open educational practices» (відкриті навчальні практики), «open design» (відкритий дизайн).

Завдання для самоконтролю

1. Які стратегії відкритої освіти сформульовано в Кейптаунській декларації про відкриту освіту? Як ці стратегії реалізуються в Україні – на державному, регіональному і локальному рівнях?

2. Які відкриті освітні ресурси використовуєте ви у своїй практичній діяльності? Як їхнє використання вплинуло на ваш професійний розвиток? Зробіть самоаналіз. Для цього заповніть таблицю:

Мої навички до використання ВОР в педагогічній практиці	Мої навички після опанування ВОР та їхнього постійного використання

3. У чому суть стратегії «освітяни та учні»? Як ви її реалізуєте в своїй практичній діяльності? Які методи використовуєте для співпраці з учнями/студентами для пошуку і творіння знань?

4. Що зроблено з реалізації стратегії «відкрита освітня політика» у вашому закладі освіти і що ще треба зробити для її впровадження?

5. Назвіть основні форми відкритості освіти. Якими з них ви користуєтесь для власного професійного розвитку?
6. Назвіть керівні принципи політики впровадження і стандартизації відкритих освітніх ресурсів.
7. Які сучасні тренди розвитку відкритої освіти ви можете назвати?
8. Які нові концепції відкритої освіти вам відомі та які шляхи їх реалізації ви собі уявляєте? Як це може позначитися на вашій індивідуальній траєкторії професійного розвитку?

Рекомендована література

1. Єршов М.-О. Свобода як тренд сучасної ІТ-освіти. *The Scientific Heritage*. 2021. Т. 4. № 72(72). С. 24-29. DOI: 10.24412/9215-0365-2021-72-4-24-29.
2. Іванова С. М., Вакалюк Т. А., Мінтій І. С., Кільченко А. В. Інформаційно-цифрові технології як засоби оцінювання результативності науково-педагогічних досліджень. *Вісник НАПН України*. 2022. № 4(1). С. 1–12.
<https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4114>.
3. Осадча К., Букша М., Манжула О. Цифровізація професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері професійної (професійно-технічної) освіти. 2023. *Освітологічний дискурс*, № 1(40). С. 7–21. <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2023.11>.
4. Петренко Л. М. Стратегічні орієнтири професійного розвитку науково педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. *Вісник післядипломної освіти. «Серія «Педагогічні науки»*. 2020. № 13(42). С. 170–184.
[https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-13\(42\)-170-184](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2020-13(42)-170-184).
5. Петренко Л. М., Романова Г. М., Пуховська Л. П., Султанова Л. Ю., Олешко П. С. *Моделі неперервного професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у контексті відкритої освіти. Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди*. 2021. С. 243–250.
6. Leu-Severynenko S., Pukhovska L., Bilousova N. Petrenko L. Models of teacher professional development: ukrainian and foreign experience in open education. *Inequality, Informational Warfare, Fakes and Self-Regulation in Education and Upbringing of Youth, Youth Voice*. 2023. № 1. P. 49–58. URL: <http://surl.li/memup>
7. Martyniuk I., Fedosenko K., Shchyhelska H., Burlaka A., Voropayeva T. Trends and Vectors of Development of Information Educational Resources in the Context of Military Aggression. *Journal of Higher Education Theory and Practice*. 2023.Vol. 23(5). P. 202–209.

1.2 МОДЕЛІ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Упровадження відкритої освіти як складової процесу реформування освітнього інформаційного простору

Масовий перехід національних систем освіти в єдиний освітньо-інформаційний простір є вимушеним через COVID-19, а також через війну Росії проти України. Відбулися суттєві зміни у розвитку онлайн та дистанційної освіти, змішаного навчання, що розширило комунікаційні можливості, унаслідок чого освіта стала відкритою, а проблема безперервного професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників у таких умовах актуальною.

Важливим кроком на шляху трансформації української освітньої системи став Закон України «Про освіту»²⁵, який повністю відповідає принципам відкритого суспільства. Наразі Україна активно долучається до системи відкритої освіти, зокрема переймає закордонний досвід щодо впровадження різних форм електронного навчання і формує конкурентне освітнє середовище.

Для професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників у період розвитку інформаційних технологій потрібно здійснювати трансформацію педагогічного (професійного) мислення як складного особистісного утворення, регульованого «на основі соціальних та індивідуальних критеріїв, тісно пов'язаних із реальною життєдіяльністю людини, зокрема з професійним навчанням та учінням, професійним розвитком та саморозвитком, професійним вихованням та самовихованням»²⁶.

У фундаментальній праці В. Бикова зазначено: створення і використання технологій відкритого освітнього середовища є якісно новим етапом розвитку систем мережевого е-дистанційного навчання, яке характеризується формуванням і реалізацією в освітньому просторі єдиної освітньої політики, що ґрунтується на принципах відкритої освіти²⁷.

Під егідою ЮНЕСКО ухвалено Рамки дій «Освіта – 2030» (листопад 2015 р.), у яких перераховано набір стратегічних підходів для реалізації «Цілі сталого розвитку 4: забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення

²⁵ Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення: 20.04.2023)

²⁶ Петренко Л. М., Романова Г. М., Пуховська Л. П., Султанова Л. Ю., Олешко П. С. Моделі неперервного професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у контексті відкритої освіти. *Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Київ, 12-13 листоп. 2020 р. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2021. С. 243–250. URL: <http://surl.li/aswyg> (дата звернення: 20.04.2022).

²⁷ Биков В. Ю. Дистанційна навчання. *Енциклопедія освіти України*; Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 191–193. URL: <http://surl.li/cgdkh> (дата звернення: 21.04.2023).

можливості навчання впродовж усього життя для всіх»²⁸, які поліпшують якість та актуальність освіти та навчання²⁹.

Технології й інструменти відкритої освіти

Відкрита освіта – це результат історичного еволюційного шляху розвитку та становлення інформаційної цивілізації. Так, Б. Шуневич зазначає, що відкрита освіта – це технологія навчання, побудована так, щоб навчання проходило в гнучкий спосіб, незалежно від географічної віддаленості студента від освітнього закладу, його соціальних і тимчасових обмежень. Відкрите навчання може передбачати дистанційну або інші форми навчання, а також можливість поєднувати елементи традиційного і самостійного навчання з відповідною формою контролю³⁰.

За В. Биковим, дистанційна освіта спирається на принципи відкритої освіти, забезпечує їх реалізацію і в термінах теорії завдань утворює розв’язувальну частину сукупності завдань відкритої освіти. Моделі систем дистанційної освіти саме відображають суттєві особливості реалізації принципів відкритої освіти в конкретному освітньому середовищі. Ці моделі є забезпечувальними моделями відкритої освіти³¹.

Переваги та недоліки відкритих освітніх ресурсів

За останні кілька років опубліковано багато результатів опитувань та досліджень щодо переваг відкритих освітніх ресурсів для студентів і викладачів. Зокрема, це зробити освіту доступнішою й ефективнішою: допомагати прискорити розвиток людських знань; сприяти самостійному навчанню; охоплювати велику кількість учнів одночасно, незалежно від їхнього місцезнаходження; здійснити революцію у підході до навчання тих, хто навчається на відстані.

Глобальна освітня коаліція, яка підтримала впровадження найновіших інновацій у сфері навчання протягом усього життя у період Covid 19³², зазначає, що використання новітніх технологій дає можливості учням створювати цифрові облікові дані, які вони використовують для перевірки своїх компетенцій, а також удосконалювати онлайн-курси за допомогою впровадження цифрових інновацій, таких, як штучний інтелект, розширена реальність, гейміфікація та блокчейн. Усі вони допомагають зробити навчання більш привабливим та ефективним.

Недоліки відкритих освітніх ресурсів заслуговують на певну увагу. Серед них є такі:

²⁸ UNESCO 2016. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for. URL: <http://allhttps://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656> (дата звернення: 21.04.2023).

²⁹ UNESCO 2021. Recommendation on Open Educational Resources (OER). URL: <http://surl.li/menbq> (дата звернення: 21.04.2022).

³⁰ Шуневич Б. Обґрунтування наукової термінології з дистанційного навчання. *Вісник Національного університету*. 2003. № 490. С. 95–104.

³¹ Биков В. Ю. *Моделі організаційних систем відкритої освіти*. Київ : Атіка, 2008. 250 с.

³² UNESCO 2019. Global Education Coalition. Education and COVID-19 Response. URL: <http://surl.li/mence> (дата звернення: 22.04.2022).

- якщо немає захисту вмісту відкритих освітніх ресурсів, то це може призвести до того, що будь-хто в будь-який час має змогу видалити або зробити зміни у файлах із інформацією;

- джерела, які знаходяться у відкритому доступі, мають бути достовірними, щоб їм можна було довіряти;

- якщо в університетських бібліотеках відсутні депозитарії з відкритим доступом, то науково-педагогічні працівники мусять розміщувати результати своїх наукових досліджень самостійно³³.

Величезний обсяг відкритих освітніх ресурсів, доступних в Інтернеті, забезпечив створення джерел, які мають на меті спрямувати бібліотекарів і викладачів до життєздатного відкритого онлайн-контенту для досліджень та освіти. Логічно, що чим більше бібліотекар знає про те, що є і де це знайти, тим більше він зможе допомогти викладачам знайти потрібну інформацію. Два типи джерел слугують своєрідними «каталогами» для відкритих освітніх ресурсів. Перший – це сховище, в якому міститься фактичний «відкритий» контент, зокрема широкий спектр публікацій, другий – портал, створений для того, щоб у вірному напрямі вказувати пошук джерел.

Основна роль бібліотекаря є очевидною: стимулювати виявлення та використання відкритих освітніх ресурсів, що допоможе викладачам створювати і публікувати власні розробки. Отже, бібліотекарі заохочуватимуть викладачів до професійного розвитку, а також забезпечать довіру до відкритих освітніх ресурсів.

Депозитарії контролюють фактичні матеріали, оскільки зберігаються на власних серверах установи, і також вимагають значних ресурсів, робочої сили й фінансування, щоб підтримувати їх конкурентоспроможність та актуальність. Сюди входять різні академічні репозитарії, які бібліотеки по всьому світу створили для підтримки, збереження та широкого доступу для досліджень своїх викладачів. Портали виконують іншу роль. Портали зосереджені лише на спрямуванні на інші сховища та ресурси. Їх перевага полягає в тому, що вони можуть вказувати на велику кількість матеріалів в Інтернеті – набагато більшу, ніж будь-яке сховище, що дає викладачам і бібліотекарям набагато ширший огляд того, що є.

Упродовж століть університети були сховищами людських знань і первинних лабораторій для інтелектуального розвитку. Водночас доступ до університетів було зарезервовано для небагатьох, хто міг відвідувати заклад освіти. Відкриті освітні ресурси не тільки створили можливості для здобуття освіти студентам, які не могли собі це дозволити, а й надали нові можливості для викладачів і науковців досягнути своїх цілей.

В Університеті Бригама Янга (Brigham Young University) у Сполучених Штатах Америки пропонують дистанційні курси навчання через свою незалежну освітню програму. Університет працює за моделлю відкритого прийому та відкритого

³³ Open Course Ware (OCW). URL: <http://surl.li/mfsen> (дата звернення: 21.04.2022).

зарахування: будь-хто може взяти курс без офіційного зарахування. Учасники можуть записатися на будь-який курс у будь-який час і мати до одного року для завершення кожного курсу. Студенти працюють самостійно у власному темпі. Усі студенти зобов'язані скласти випускні іспити. Модель відкритого прийому та відкритого зарахування орієнтується на мінімізацію витрат для студентів завдяки контролю розробленого контенту, використовуючи технології для управління витратами на підтримку, створення курсів, які мінімізують використання дорогих підручників (де це можливо), а також матеріалів, захищених авторським правом³⁴.

Упродовж майже двох десятиліть Глобальне партнерство в галузі освіти (Global Partnership for Education) надає кошти та підтримує рішення для створення стійких освітніх систем. У 2014 р. М. Бернс (M. Burns) із Центру розвитку освіти (Education Development Center) пропагував професійний розвиток, орієнтований на викладача. Зокрема, які є моделі професійного розвитку, орієнтованого на вчителя? Щоб відповісти на це запитання, він пропонує шість моделей професійного розвитку, орієнтованих на педагогів. Ці моделі, на його думку, добре використовуються в країнах з низьким рівнем доходу:

1. *Спостереження/Оцінка.* У цій моделі досвідчений колега-педагог спостерігає за педагогами в їхніх аудиторіях, оцінюючи їхні методи навчання та надаючи структурований зворотний зв'язок. Така модель може використовуватися як захід підтримки після семінарів або періодично протягом навчального року як форма коучингу. Використовуючи графік електронної таблиці, спостерігач може надати миттєвий візуальний знімок діяльності педагога, і в поєднанні із спостереженням/оцінюванням кожного тренера це може допомогти вчителям звернути увагу на конкретні недоліки та попрацювати над ними.

2. *Відкриті класні кімнати.* Педагоги хочуть бачити інших колег у дії. У моделі відкритого класу педагоги створюють заняття й запрошують колег з тим, щоб ті надали зворотний зв'язок під час сесії після спостереження. У центрі уваги відкритого класу є поведінка педагога. Коли спостереження супроводжується структурованим обговоренням та обміном інформацією спостерігачів за діяльністю більш досвідчених колег, це приносить користь і тим, хто проводить заняття, і тим, хто спостерігає.

3. *Вивчення курсу* є успішною формою професійного розвитку, якщо педагогу надається час, підтримка, ресурси та кваліфікована фасилітація. Заняття використовуються як форма професійного розвитку, що домінує, в Японії протягом багатьох років. Японська освітня програма глибоко зосереджена на меншій кількості тем у освітній програмі. Під час вивчення курсу педагоги спільно планують, розробляють або поліпшують теми. Сучасний педагог має володіти базовими

³⁴ Johansen, Justin and Wiley, David, «A Sustainable Model for Open Course Ware Development». 2010. URL: <http://surl.li/cgdkv> (дата звернення: 21.04.2022).

навичками в усіх аспектах викладання. Тому під час підготовки освітяни вимагають, щоб надавачі професійного розвитку мали кваліфікацію в різних сферах. Вважають, що проєктування занять є основною компетенцією педагога.

4. *Навчальні групи.* Педагогам корисні офіційні дискусії та взаємодія щодо критичних питань. У навчальних групах викладачі співпрацюють або як одна велика група, або в менших командах, щоб вивчити конкретні питання з метою вирішення спільної проблеми або створення та реалізації плану для досягнення спільної мети. Навчання – читання, обговорення, письмо і роздуми під керівництвом кваліфікованого фасилітатора – є ключовим компонентом навчальної групи. Під час освітнього процесу використовуються друковані ресурси, матеріали класу (наприклад, роботи, створені студентами) та власний досвід.

5. *Погляд на роботу учнів* це модель для самонавчання педагога, який зосереджується на перевірці робіт учнів та оцінюванні того, як учитель розробив конкретний курс, що розглядається³⁵.

6. *Педагогіка терпіння та наполегливості*, це форми професійного розвитку орієнтовані на педагога, які починаються з того місця, де вчитель перебуває, і пропонує планування, моделювання, нагляд та підтримку. Вони, також, зосереджуються: як учні навчаються, як розробляють теми, як спрямовані на навчання, як вибирають найкращі способи викладання цих тем. Педагоги залучаються до осмислення того, на скільки добре учні засвоюють навчальний матеріал, а отже, на скільки добре вони самі викладають. Педагоги можуть планувати, практикувати, отримувати зворотний зв'язок та поліпшувати якість своєї роботи.

Динамічне оновлення різних сфер суспільного життя вимагає від людини оперативно реагувати на ці постійні неперервні зміни. Намагаючись встигнути за ними, вона має, передусім, постійно відстежувати динаміку цих змін, а також прагнути не просто адаптуватися до них, а хоча б на крок їх випереджати. Особливо це стосується професіоналів, які хочуть зберегти і розвинути свій високий фаховий рівень і конкурентоспроможність на сучасному ринку праці.

Завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте шість моделей розвитку, які пропагував М. Бернс.
2. Наведіть приклади відкритих освітніх ресурсів для відкритого онлайн-контенту.
3. Охарактеризуйте можливі недоліки відкритих освітніх ресурсів.
4. Наведіть приклади відкритих освітніх ресурсів, які використовують науково-педагогічні працівники у вашому закладі освіти.

³⁵ Global Partnership for Education. Five Models of Teacher-Centered Professional Development. URL: <http://surl.li/cgdmm> (дата звернення: 21.04.2022).

Рекомендована література

1. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення: 20.04.2023).
2. Петренко Л. М., Романова Г. М., Пуховська Л. П., Султанова Л. Ю., Олешко П. С. Моделі неперервного професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у контексті відкритої освіти. *Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Київ, 12-13 листоп. 2020 р. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2021. С. 243–250. URL: <http://surl.li/aswyg> (дата звернення: 20.04.2023).
3. Биков В. Ю. Дистанційна навчання. *Енциклопедія освіти України*; Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 191–193. URL: <http://surl.li/cgdkh> (дата звернення: 21.04.2022)
4. UNESCO 2021. Recommendation on Open Educational Resources (OER). URL: <http://surl.li/menbq> (дата звернення: 21.04.2022).
5. UNESCO 2019. Global Education Coalition. Education and COVID-19 Response. URL: <http://surl.li/mence> (дата звернення: 22.04.2022).
6. Open Course Ware (OCW). URL: <https://opencourseware.online/> (дата звернення: 21.04.2022).
7. Johansen, Justin and Wiley, David, «A Sustainable Model for Open Course Ware Development». 2010. URL: <http://surl.li/cgdkv> (дата звернення: 21.04.2022).
8. Global Partnership for Education. Five Models of Teacher-Centered Professional Development. URL: <http://surl.li/cgdmm> (дата звернення: 21.04.2022).

1.3. РОЗВИТОК СУБ'ЄКТНОСТІ ВИКЛАДАЧА У ДИДАКТИЧНОМУ ПРОЄКТУВАННІ

Роль проєктивності і авторизованості у становленні парадигми інноваційної освіти

Сьогодні серед ознак інноваційної освіти особливого значення набувають проєктивність та авторизованість. Проєктивність як парадигмальний аспект освіти втілює зв'язок теорії з практикою, динамічність розвитку, варіативність, технологічність цілей, змісту, умов реалізації; конструктивність, творчість. Проєктувальна культура є сутнісним компонентом життєдіяльності будь-якої людини, вона присутня в усіх сферах її діяльності, а проєктування виступає системотвірною діяльністю щодо життєдіяльності людини.

У загальному розумінні проєктування – це здатність намічати, окреслювати план дій, конструювати, планувати та здійснювати задум, намір. Це створення

прототипу, прообразу передбачуваного об'єкта. Термін «проектування» походить від слова «проект», яке у перекладі з латинської мови (*projectus*) означає «кинутий уперед». Узагальнено логіку проектування можна представити так: змістовий простір – вибір теми – задум – ідея – ціль – план (програма організаційних дій) – завдання – вибір методів, форм – ресурси – результат (наявний і бажаний)³⁶.

Проектування раніше пов'язували переважно зі сферою технічної діяльності, в якій було розпочато процес виокремлення, усвідомлення та експансії проектування до інших сфер діяльності. Відтак, поряд із класичним проектуванням (технічним, інженерним, архітектурно-будівельним) склалося соціальне.

Акцентуємо увагу на філософському розумінні проектування як одного з механізмів культури, що сприяє розвитку творчої особистості та життєтворчості як основи світу, людини майбутнього, яка творить з усіма і для всіх, та чинника розвитку прогресивного громадянського суспільства, в якому свідомість проективно керуватиме життям з метою єднання людей.

Фундаментальне філософсько-методологічне дослідження ідеї проекту і проектування в умовах сучасного інформаційного суспільства проведено С. Кримським, де зазначається, що «сучасна теорія як форма організації знання починає все більш органічно поєднуватись з проектом, а проект забезпечувати методологію практичної діяльності. У цьому зв'язку методологічні функції проекту виявляються ширшими, ніж конструктивне завдання теорії чи теоретичні підвалини практики. Адже проект будується за алгоритмами практики, а функціонує у вигляді теоретичної побудови»³⁷. Такий дискурс виявляє актуальність ідеї дидактичного проектування, зокрема проектування навчальних технологій, як зв'язку теорії і практики в педагогіці.

Дидактичне проектування – це діяльність педагога, спрямована на обґрунтування цільової ідеї, розробку та реалізацію дидактичного проекту як інноваційної моделі процесу навчання³⁸.

Як вид соціального проектування дидактичне проектування має такі ознаки: наявність проектного задуму (покладання і творення нового об'єкта, нових його якостей і станів); проектна конструктивізація (розробка специфічною проектною мовою задуму об'єкта, що передбачає процедури аналізу, синтезу, конструювання, узгодження, конкретизації тощо); установка на проектну реалізацію (як можливість створення за проектом нового об'єкту, яка може і не здійснитися); проектна онтологія (відчуття зв'язку проектування з практичною діяльністю, належність до цінностей

³⁶ Романова Г. М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій : дис. ... д-ра пед. наук :13.00.04. Житомир, 2012. С. 45–46.

³⁷ Кримський С. Б. Під сигнатурою Софії / С. Б. Кримський. Київ : Вид дім «Києво-Могилянська академія», 2008. С. 183.

³⁸ Романова Г. М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій : дис. ... д-ра пед. наук :13.00.04. Житомир, 2012. С. 60.

проектної свідомості тощо). У соціальному проектуванні процедури аналізу та синтезу виводять проєктувальника за межі проєктної реальності до інших галузей і дисциплін.

Підкреслимо, що проєктування вважається однією з технологій переходу від парадигми традиційної до парадигми інноваційної освіти, а проєкт є повним, завершеним циклом інноваційної діяльності окремої людини, групи чи організації.

Створення проєктивних умов в освітньому процесі забезпечується авторизованістю, що передбачає недирективний стиль управління освітнім процесом з боку педагогів та вільне творче пізнання здобувачів освіти.

Авторство в педагогіці закріплено в нашій країні законодавчо: у ст. 54 Закону України «Про освіту» зазначено, що педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на: академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі; педагогічну ініціативу; розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проєктів, освітніх методик і технологій, методів і засобів, насамперед методик компетентнісного навчання³⁹.

Реалізація авторських підходів у педагогічній діяльності ґрунтується на такій якості особистості, як проактивність, під якою Стівен Р. Кові (S. R/ Covey) розуміє здатність ініціювати події і нести за них відповідальність⁴⁰. Поведінка проактивної людини є продуктом свідомого вибору, що ґрунтується на цінностях.

Розвиток суб'єктності викладача на засадах суб'єктно-продуктивного підходу

Основою проактивності у викладанні є суб'єктність педагога як професіонала, що полягає у привнесенні до проєктування освітнього процесу свого індивідуального стилю. Суб'єктна позиція забезпечує викладачу соціальну та професійну стійкість, допомагає усвідомлено планувати етапи свого професійного шляху та протистояти професійно-особистісним деформаціям, підвищує його конкурентноздатність.

Досліджуючи професійну компетентність сучасного педагога у контексті суб'єктного підходу, М. Федоренко, робить висновок про те, що професійне становлення педагога і розвиток його особистості мають відбуватися на принципово нових основах організації навчального процесу, де зміщується акцент з поняття «професійна діяльність» на поняття «особистість професіонала», а педагогічна діяльність повинна розглядатися як сфера реалізації творчих можливостей індивідуальності, що не має суперечити діяльнісному підходу⁴¹

³⁹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2017, № 38–39, ст. 380. Редакція від 27.10.2022. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення 20.04.2022)

⁴⁰ Кови Стівен Р. Семь навыков высокоэффективных людей. К. : Альпина Паблишер, 2019. С. 87.

⁴¹ Федоренко М. В. Профессиональная компетентность современного педагога в контексте субъектного подхода. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2010. № 8 (195). С. 73–76.

Прагнення зробити світ своїм є метапотребою людини, яка лежить в основі усіх її інших потреб. Людина прагне стати суб'єктом не тому, що цього вимагає навколишній світ, а тому, що такою є сутність людини.

Суб'єктність розглядають як властивість «основоположення», яке має прояв у здатності людини «покласти себе до основи» свого екологічного світу і самої себе. Це системна якість, завдяки якій людина стає такою, якою вона є. Визначають три необхідні та достатні сутнісні властивості людини, які дозволяють їй ставати основою свого екологічного світу і самої себе:

- *самоупорядкування* – здатність принципи і способи організації власної сутності робити принципами і способами організації навколишнього світу та власної життєдіяльності – стати основою порядку у світі;

- *самоспричинення* – здатність розпочинати причинний ряд у процесі актуалізації своєї сутності, виступаючи як причина відносно всього іншого, у тому числі і власної життєдіяльності, тобто бути *causa sui* (причиною себе) – стати першопричиною всіх форм руху в світі;

- *саморозвиток* – здатність виходити за межі наявних форм буття і власних меж, задаючи можливості не тільки кількісних, але й якісних змін, визначаючи закономірності розвитку світу та свого власного – стати законом трансцендентності.

На відміну від авторитарної, технологічної, гуманістичної парадигм у суб'єктній парадигмі людина розглядається як суб'єкт саме тому, що вона є основою не лише суб'єктивного світу, а й реального, у якому розгортається її життя. Якщо за авторитарної парадигми поведінка людини розуміється як реагування на зовнішнє середовище, за технологічної – як зовнішня реалізація уявлень про світ, що склалися («схем реальності»), за гуманістичної – як реалізація засвоєних досягнень культури, що вибірково привласнюються людиною в процесі життя, то у контексті суб'єктної парадигми поведінка людини розглядається як активність у створенні власного світу. При усій близькості до гуманістичної парадигми суб'єктна парадигма є більш «внутрішньою».

З погляду розвитку здатності бути активним суб'єктом педагогічної діяльності, усвідомлювати свою відповідальність за процес та результат навчання інших розглянемо суб'єктно-продуктивний підхід. Такий підхід впливає на розуміння сутності навчання, коли важливим стає усвідомлення викладачем системи цінностей і динаміки змін у власному досвіді, яке відбувається завдяки створенню власних продуктів проектування, зокрема навчальних технологій.

Суб'єктно-продуктивний підхід – підхід, що визначає провідну роль становлення суб'єктності особистості як здатності до проектування власного професійного розвитку та створення суспільно-корисних продуктів діяльності.

Охарактеризуємо означений підхід у підготовці викладачів до дидактичного проектування за такими параметрами, як цілі навчання, рольові позиції педагога і

здобувача освіти, стиль керівництва, мотивація навчання, характер організації навчально-пізнавальної діяльності, форми контролю і оцінювання (табл. 1.2.).

Отже, у підготовці до проєктування навчальних технологій саме суб'єктно-продуктивний підхід здатний забезпечити втілення унікального досвіду саморозвитку викладача у продуктах діяльності, створити умови для його самоактуалізації та рефлексії.

Індивідуально-типологічні чинники ефективності дидактичного проєктування

Викладачі по-різному усвідомлюють свою роль, по-різному ставляться до окремих аспектів викладання, ставлять різні акценти в освітньому процесі. Це зумовлено їхніми психологічними перевагами, які певною мірою визначаються типом особистості. Тип особистості викладача виявляється у звичному і зручному для нього образі дій, який водночас є подібним до інших. Індивідуально-типологічні особливості викладача впливають на стиль його діяльності, на перевагу одних функцій управління над іншими.

Таблиця 1.2

Особливості суб'єктно-продуктивного підходу у підготовці викладачів до дидактичного проєктування

Параметри	Характеристики
Цілі навчання	- Постановка і реалізація цілей – векторів щодо розвитку потреб, здібностей, ціннісних ставлень суб'єктів підготовки, які мають втілюватися у продуктах діяльності - Постановка і реалізація цілей – запланованих результатів щодо продуктивних знань та вмінь суб'єктів підготовки - Орієнтація на продукт як особистісно-значущий творчий результат самостійної діяльності її суб'єктів
Рольові позиції	- Суб'єкт-суб'єктні стосунки між педагогами і здобувачами освіти - Той, хто навчається – суб'єкт діяльності - Той, хто викладає – фасилітатор, організатор взаємодії
Стиль керівництва	Демократичний, партнерський, заохочуючий здобувачів освіти
Мотивація навчання	- Опора переважно на внутрішні мотиви тих, хто навчається - Позитивне стимулювання до навчання - Забезпечення реалізації мотиваційного циклу у навчанні
Організація навчально-пізнавальної діяльності	- Застосування інтерактивних форм організації навчання, зокрема тренінгів, навчальних ігор - Пріоритет творчих, продуктивних завдань - Організація умов для виконання індивідуальних та групових навчальних проєктів - Застосування методів активного навчання
Форми контролю і оцінювання	- Важливість рефлексивного контролю, який спрямований на структуру діяльності здобувача освіти, ґрунтується на його увазі до власних способів діяльності. - Систематичність контролю, застосування рейтингової системи оцінювання. - Розробка системи оцінювання проєктів. - Залучення здобувачів освіти до контролю і оцінювання

В. Козаков зазначає, що в основу типологічного підходу покладено уявлення про те, що тип особистості є цілісним утворенням і не може бути зведений до комбінації окремих властивостей особистості⁴². Переваги такого підходу вочевидноються з огляду на зручність використання певної комплексної теорії, яка дає змогу розділити суб'єктів діяльності за типами. Разом із цим застосування типологій особистості має обмеження, а вияв типологічних особливостей викладачів потребує спеціальних досліджень.

Типологічний аналіз широко застосовують для вивчення зовнішнього розмаїття і варіативних моделей поведінки індивіда в соціально-професійній групі. Як зазначає Н. Гузій, відображаючи стійку систему професійно важливих якостей, що врівноважують взаємодію людини із зовнішніми предметними умовами праці, професійна типологія обумовлює своєрідність стилю роботи професіонала, домінантність певних рис як найбільш специфічних і часто найбільш сильних сторін особистості⁴³.

У науковій літературі наводиться багато різноманітних типологій особистості, але, з нашої точки зору, типологічна теорія може стати по-справжньому ефективним інструментом діагностики індивідуальних особливостей викладачів та здобувачів освіти, якщо вона відповідатиме таким вимогам: необхідною є наявність повного й різнобічного опису кожного типу; має бути високою можливістю визначити схильність будь-якої людини до певного типу, а типи мають чітко відрізнятися один від іншого; у типології має бути виокремлена оптимальна кількість типів особистості; критерії типології мають щільно пов'язуватися зі специфікою діяльності, для якої ця типологія використовується, зокрема з викладанням та навчальною діяльністю.

Усім цим вимогам відповідає впроваджена швейцарським психологом К. Юнгом (K. Jung) та модифікована його послідовниками типологія, в якій визначають 8 типологічних особливостей за парними шкалами (екстравертний (E)/інтровертний (I), сенсорний (S)/інтуїтивний (N), розумовий (T)/чуттєвий (F), раціональний (J)/ірраціональний (P)) та 16 типів особистості⁴⁴ (рис. 1.2.).

⁴² Козаков В. А. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : підруч. У 2-х ч. – Ч. 1. Психологія суб'єкта діяльності. Київ : КНЕУ, 1999. С. 83.

⁴³ Гузій Н. В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та історичні аспекти : [монографія]. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. С. 143.

⁴⁴ Індивідуально-типологічні риси особистості й ефективність діяльності : метод. рек. до практичних занять з курсу «Психологія діяльності і навчальний менеджмент» [для студ. всіх спеціальностей денної форми навчання / уклад. : М. В. Артющина, Г. М. Романова]. Київ : КНЕУ, 2001. 68 с.

Джерело енергії	Екстравертний (E – Extraverted) - черпає енергію з зовнішнього світу	Інтровертний (I – Introverted) – черпає енергію з середини себе
Отримання інформації	Сенсорний (S - Sensing) – збирає інформацію дослівно і послідовно	Інтуїтивний (N - Intuitive) – шукає в інформації внутрішні зв'язки, підтвердження власним поглядам, тому збирає інформацію довільно
Прийняття рішень	Розумовий (T – Thinking) – висуває рішення об'єктивно і неупереджено	Почуттєвий (F – Feeling) - висуває рішення суб'єктивно і міжособистісно:
Спосіб життя	Раціональний (J – Judging) – віддає перевагу рішучості та методичності	Ірраціональний (P - Perceiving) – віддає перевагу поступливості і безпосередності

Рис. 1.2. Індивідуально-типологічні особливості особистості за типологією, що походить від К. Юнга (K. Jung)⁴⁵

Поєднання чотирьох типологічних рис (по одній з кожної полярної пари) становить психологічний тип. Головною перевагою цієї типології є можливість застосування її викладачами як стосовно себе, так і з метою індивідуалізації навчання здобувачів освіти.

Першу типологічну пару визначають за джерелом енергії: екстраверти черпають енергію в зовнішньому світі, а інтроверти – в собі; друга – на основі специфіки збирання інформації про світ: сенсорні збирають інформацію дослівно й послідовно, а інтуїтивні – довільним шляхом; третя – за основним критерієм прийняття рішень: розумові висувають рішення об'єктивно і неупереджено, а чуттєві – суб'єктивно, спираючись на міжособистісні стосунки; остання пара представляє спосіб життя: раціональні віддають перевагу спланованості, рішучості та методичності, а ірраціональні – експромту, поступливості та безпосередності.

Викладачі-екстраверти є активними, дієвими, легко розуміють студентів. Вони оцінюють себе через інших, отже потребують постійного зворотного зв'язку від аудиторії. Екстраверти пристосовують аудиторію під себе, змінюють, виховують, встановлюють свої правила. Вони опрацьовують великі обсяги інформації, мислять масштабно, мають широкі пізнавальні інтереси в різних царинах людського досвіду та вміло використовують це у викладанні. Екстравертні викладачі не бояться протиставляти себе групі.

Їхні антиподи – інтроверти є самодостатніми. Їм непросто справляти вплив на студентів. Вони схильні пристосовуватися до аудиторії. Інтроверти прагнуть постійного професійного самовдосконалення, мислять глибоко, інформацію опрацьовують ґрунтовно, але повільно порівняно з екстравертами. При прийнятті рішень вони

⁴⁵ Індивідуально-типологічні риси особистості й ефективність діяльності : метод. рек. до практичних занять з курсу «Психологія діяльності і навчальний менеджмент» [для студентів всіх спеціальностей денної форми навчання / уклад. : М. В. Артюшина, Г. М. Романова]. Київ : КНЕУ, 2001. 68 с.

уникають крайнощів. Їх спокій, врівноваженість позитивно діють на аудиторію.

Викладачі сенсорного типу спираються на практичну користь знань і наголошують її при викладанні. Вони довіряють лише добре перевіреним досвідом інформації, орієнтуються на найближчу перспективу. Як добрі тактики, вони ставлять конкретні навчальні цілі, досягнення яких легко можна перевірити. Сенсорні викладачі прагнуть радше вдосконалення вже наявних методик і навчальних технологій, ніж створення принципово нових. Такі викладачі реалістично ставляться до проблем і вирішують їх з огляду на потреби сьогодення. У взаємодії зі студентами їх характеризує чіткість, намагання бути зрозумілими, терплячість.

Викладачі інтуїтивного типу до навчання привносять духовність, піднесення. При оцінюванні вони цінують зміст вище за форму. Розвивають творчі здібності, розкривають кращі риси особистості студентів. У постановці навчальних цілей враховують далеке майбутнє, орієнтуючись на формування особистісних та професійних якостей тих, хто навчається. Пропонують і підтримують інновації. Добре прогнозують та планують діяльність. Їхній ентузіазм захоплює студентів, надихає на пошуки нових, нестандартних рішень.

Викладачі з типологічною ознакою «розумовий» є вправними організаторами, послідовними в дотриманні вимог. Вони вміють закликати до порядку, викликати почуття відповідальності, протистояти скептично налаштованій аудиторії. Чітко визначають критерії оцінювання і прагнуть об'єктивно дотримуватись їх. При поясненні здійснюють всебічний аналіз інформації, акцентують увагу на загальних закономірностях, принципах. Не люблять бездіяльності.

Викладачі з типологічною ознакою «чуттєвий» легко прихиляють до себе, емпатійні, передбачають почуття тих, хто навчається, а також вміють яскраво переконувати, активізовувати й мотивувати аудиторію. Їм подобається самопрезентація, реклама своїх переваг. Конфліктні ситуації та напружені стосунки з кимось можуть паралізувати їхню активність, завадити нормальній праці. Вони стежать за психологічною атмосферою в навчальних групах, гармонізують спілкування.

Рациональні викладачі швидко реагують на вчинки та ситуації. Вони рішучі та переконливі. Мають певні сформовані установки стосовно студентів. Їхня раціональність виявляється в дотриманні систематичності, встановленні дисципліни і порядку, спрямованості на виконання функцій контролю в процесі навчання. Вони зв'язано викладають думки, чітко будують фрази, послідовні у висловах. Їх характеризує емоційна стабільність та добра саморегуляція.

Ірраціональні викладачі легко встановлюють контакти з аудиторією, але схильні до коливань настрою та самопочуття. Періоди творчого піднесення чергуються у них із періодами спаду, коли ефективність діяльності знижується. Вони захоплюються інноваціями, реформами і назагал більше зорієнтовані на процес

навчання, ніж на його результати. У проблемних ситуаціях проявляється їхня гнучкість, адаптивність, винахідливість.

Також у плані типології можна проаналізувати будь-яку діяльність, і тоді ми побачимо, як вона співвідноситься з тими чи тими індивідуально-типологічними особливостями. Вище вже зазначалося, що для викладачів найбільш характерними є такі типологічні риси, як екстраверсія, інтуїція, чуттєвість, раціональність. Їм відповідає певна специфіка викладацької діяльності: широке коло професійного спілкування та інтенсивні комунікації вимагають екстраверсії, потреба в передбачливості, концептуальності, творчості – інтуїції, соціально-психологічні умови – чуттєвості, система управління – раціональності. Водночас цими аспектами викладацька діяльність не вичерпується, отже, існують можливості для ефективної реалізації інших типологічних особливостей. Наприклад, важливою вимогою до викладача вищої школи є поєднання викладання з науковою діяльністю, а сфера наукових пошуків є сприятливою для інтровертів. Робота з великими обсягами інформації вимагає сенсорності. Для об'єктивного прийняття рішень важливою є типологічна ознака «розумовий». У розв'язанні нестандартних педагогічних ситуацій найкращим чином проявляють себе викладачі ірраціонального типу. Відтак, викладацьку діяльність не можна жорстко регламентувати типологічними особливостями.

Загалом важливо розуміти, що немає добрих та поганих типів, але є більш чи менш сприятливі для певної діяльності типологічні особливості. Однак у викладанні не все так однозначно. Для певних аспектів важливою є екстраверсія, а для інших, навпаки, – інтроверсія. Робота з конкретною інформацією, фактами, деталями пов'язана із сенсорикою, а концептуальне бачення вимагає інтуїції. Для прийняття об'єктивних рішень, чіткого дотримання вимог, правил, принципів важливою є типологічна ознака «розумовий», а для емпатії, індивідуального підходу до студентів, – «чуттєвий». Раціональність більше пов'язана з плануванням, організацією, контролем у навчанні, а ірраціональність – з мотивацією, творчістю, інноваціями. Саме в процесі саморозвитку, самореалізації особистості викладач виходить за межі свого типу.

Тип особистості є своєрідною картою розвитку, яка окреслює основні важелі цього шляху, тому він може допомогти викладачам у процесі їхньої професійної самореалізації, яка є головним компонентом професійної зрілості педагога. Свого часу К. Юнг (K. Jung) визначив екстравертність та інтровертність як дві основні життєві установки, але йому знадобилося майже десять років, щоб зрозуміти, що відмінності між екстравертами та інтровертами не є всеосяжними та єдиними психологічними відмінностями між людьми. Тоді він доповнив їх чотирма функціями, котрими ми користуємось у своїх відносинах із зовнішнім світом. Це розумова, чуттєва, сенсорна та інтуїтивна функції. Сенсорику та інтуїцію К. Юнг (K. Jung) назвав ірраціональними функціями, бо вони обидві мають справу

безпосередньо з тим, що відбувається, з наявними чи потенційними речами. Розумова та чуттєва функції є раціональними, бо вони встановлюють подібність чи відмінність на основі аналізу, рефлексії.

К. Юнг (K. Jung) зазначав, що одна з функцій є головною (вищою), або провідною. Вона високо диференційована, повністю підпорядкована свідомому вольовому контролю й забезпечує нормальне пристосування людини до світу. Друга пара функцій діє відповідно до провідної. Ці дві функції мають назву допоміжних, вони також вельми врівноважені та збалансовані. Друга функція з пари, до котрої належить вища функція, є малодиференційованою, несвідомою, тому її називають підпорядкованою, або нижчою. Вона є дестабілізаційним елементом психіки, постійним джерелом душевної тривоги та неспокою. Але процес розвитку та самовдосконалення людини, який К. Юнг (K. Jung) називав індивідуацією, відбувається саме в напрямі інтеграції підпорядкованої функції, цілком оволодіти якою неможливо. Типологічні особливості за останньою, четвертою шкалою, яку запровадили вже послідовники К. Юнга (K. Jung), вказують на основну та підпорядковану функцію людини. Якщо людина раціональна, ці функції перебувають у парі «розумовий/чуттєвий», а якщо ірраціональна – у парі «сенсорний/інтуїтивний».

Наприклад, викладач має тип ESTJ (екстраверт, сенсорний, розумовий, раціональний). Отже, він є екстравертом за установкою, має у складі типу виражені сенсорну та розумову функції, а за останньою шкалою є раціональним. Раціональність вказує на те, що провідною його функцією є розумова. Першою допоміжною функцією виступає та, що входить до складу типу, – сенсорна, але допоміжною є й протилежна до сенсорної інтуїтивна функція. А підпорядкованою функцією виступає чуттєва. Саме ця функція визначає слабкі місця викладача взагалі і зокрема в професійній діяльності. Тому його розвиток поряд з удосконаленням розумової, сенсорної та інтуїтивної функцій залежатиме від збагнення саме чуттєвої функції.

Особливості індивідуально-стильового проєктування навчальних технологій

Індивідуально-психологічні особливості викладача визначають стиль діяльності, а стиль, своєю чергою, втілюється в конкретній навчальній технології. Стиль діяльності формується під впливом як внутрішніх, психологічних чинників, так і зовнішніх – умов та особливостей діяльності. Під стилем діяльності розуміють характеристику системи операцій, до яких люди схильні завдяки своїм індивідуальним властивостям.

У контексті впливу індивідуально-типологічних особливостей викладачів на стиль викладання та вибір відповідної стратегії дидактичного проєктування акцентуємо увагу на скороченому варіанті розглянутої типології, відповідно до якого визначають чотири типологічні групи, які втілюють своєрідність мотиваційних

настанов⁴⁶.

Представники сенсорно-раціонального типу (SJ) мають високорозвинене почуття відповідальності, схильні підтримувати ієрархічні взаємозв'язки в системі, де їм доводиться працювати. Їм добре зрозумілі механізми взаємовідносин «начальник – підлеглі», причому вони можуть однаково успішно діяти в обох ролях. Ідеалом для низки представників цього типу є усталена планова структура, в якій велике значення має зберігання традицій і звичаїв, що допомагають підтримувати зв'язок часів і поколінь. Як правило, за винятком особливо виражених інтровертів, вони без ускладнень вирішують побутові проблеми і краще за інші типи виходять із життєвих ситуацій. Найкраща сфера їхньої діяльності – соціальна (управління, економіка, політика).

Людам сенсорно-іраціонального типу (SP) притаманні такі ознаки, як незалежність, спонтанність реакцій, прагнення слідувати власним імпульсам. Вони воліють, щоб про це знали навколишні. Їхня діяльність часто пов'язана із ризиком. Життя має сенс лише «тут і зараз», вони полюбують дію, сам процес дії і слабо переймаються кінцевим результатом. Найкращі сфери діяльності – виробництво, мистецтво, військова справа.

Дух наукового пошуку, прагнення влади над законами природи характеризує тих, хто належить до інтуїтивно-розумового типу (NT). Вони постійно вдосконалюють свої здібності, не дають собі права на повторення помилок, у будь-якій сфері діяльності шукають систему, закономірності, будують схеми і моделі, розробляють технологію. Найліпше вони почуваються в науці (математика, філософія, архітектура), де є чіткі закономірності, зв'язки і система.

Для представників інтуїтивно-чуттєвого типу (NF) характерне прагнення того, щоб бути самим собою, мати цінність у власних очах, постійно шукати сенс життя, прихований смисл у всіх явищах природи. Їм притаманна духовність, релігійність, уміння просто і невимушено поводитися з людьми, тому найкращі сфери їхньої діяльності – психологія, художня література, викладацька діяльність.

Основні типологічні акценти у викладанні можна схарактеризувати так. Представники SJ типу реалістично дивляться на життя, віддають перевагу чіткій структурі, організованості, точності. На основі цього типу відбувається становлення індивідуального стилю проєктування навчальних технологій, який можна узагальнено назвати «Конструктивіст». Сильним місцем у викладанні для викладачів з цим стилем є функція контролю. Вони дотримуються чітких вимог, налагодженої системи управління, традиційних методів навчання. Навпаки, викладачі NF типу є переконаними ідеалістами, вони все сприймають дуже особистісно, їм важко

⁴⁶ Індивідуально-типологічні риси особистості й ефективність діяльності : метод. рек. до практичних занять з курсу «Психологія діяльності і навчальний менеджмент» [для студентів всіх спеціальностей денної форми навчання / уклад. : М. В. Артюшина, Г. М. Романова]. Київ : КНЕУ, 2001. С. 35.

контролювати роботу інших. На основі цього типу формується індивідуальний стиль ПНТ, якому підійде, на нашу думку, назва «Гуманіст». Викладачі з таким стилем особистісно-зорієнтовані, схильні до індивідуального підходу, прагнуть до взаємодії, часто обирають активні методи навчання. Улюбленим аспектом процесу навчання для них є мотивація.

Відмінності між типами SP та NT можна описати таким чином: представники цих типів можуть однаково добре виконувати певну діяльність, але людина SP типу буде працювати заради власного задоволення і лише доки їй не набридне, а людина NT типу – з метою вдосконалення, виснажуючи себе у прагненні ідеалу. Отже, викладачі SP використовують гнучкі підходи, дотримуються принципу «тут і зараз», влучною назвою їхнього індивідуального стилю ПНТ може бути «Діяч». Викладачі з таким стилем надають студентам свободу дій і отримують задоволення від самого процесу діяльності, іноді нехтуючи результатами. Вони спрямовані на зміст викладання, вибір відповідних методів та форм. Викладачі NT цінують компетентність і знання, прагнуть до них, воліють працювати над ідеями та концепціями. Їхньому індивідуальному стилю ПНТ відповідає назва «Концептуаліст». Представники цього стилю дуже сильні в плануванні та цілепокладанні.

Отже, в процесі дидактичного проєктування викладачі можуть використовувати різні підходи й акцентувати увагу на різних аспектах залежно від індивідуально-типологічних особливостей, що впливають на їхні стилі.

Важливим є питання про критерії продуктивності індивідуального стилю ПНТ, який, на нашу думку, має передбачати такі властивості:

- *адаптивність* – здатність адекватно пристосовуватися до нової професійної ситуації;
- *гнучкість* – використання того чи того способу реалізації діяльності залежно від наявних можливостей педагога, студентів та чинників освітнього середовища;
- *соціальна зорієнтованість* – кожен викладач має певну міру соціальної відповідальності перед суспільством, наукою;
- *інноваційність* – постійний пошук й опанування нових способів професійної діяльності;
- *прогностичність* – передбачення й попередження негативного впливу на професійну діяльність та створення комфортних умов для успішної її реалізації;
- *презентативність* – представленість індивідуального «Я», його самовизначеність;
- *гуманістична спрямованість*.

Індивідуально-стильове проєктування навчальних технологій (ІСПНТ) – творча діяльність викладачів щодо забезпечення гарантованого досягнення результатів навчання на основі усвідомлення особливостей індивідуального стилю цієї діяльності, продуктами якої є авторські навчальні технології.

Узагальнено процедуру проєктування навчальних технологій можна представити таким чином:

1. Сформулювати загальну ціль теми з позицій здобувачів освіти (навчитися чому?).
2. Побудувати ієрархію навчальних цілей (наприклад, «дерево» навчальних цілей).
3. Обрати форму організації навчання (наприклад, семінар, практичне заняття, лекція-конференція, навчальна гра, диспут, тренінг тощо).
4. Визначити елементи навчального змісту (повідомлення, пояснення, приклади, запитання, ситуації, задачі, вправи) і представити їх як завдання (що саме треба зробити?).
5. Окреслити етапи вивчення теми, включаючи мотивацію, контроль, рефлексію (у якій послідовності?).
6. Обрати методи навчання і представити їх як конкретні прийоми, елементи реалізації кожного етапу (яким чином?, як це буде виглядати?).
7. Розробити технологічну карту, у якій зафіксувати модель запланованих результатів та алгоритми діяльності тих, хто навчається (послідовність їх дій) і викладачів (що треба робити тим, хто навчає).

Отже, в ефективній технології мають бути представлені такі основні елементи, як постановка навчальних цілей, відбір навчального змісту, вибір методів та форм навчання, визначення шляхів мотивації здобувачів освіти, підготовка контролю і коригування, оформлення технологічної карти. Водночас при проєктуванні навчальної технології викладачі можуть використовувати різні підходи й акцентувати увагу на різних аспектах залежно від індивідуально-типологічних особливостей, що впливають на стилі викладання. Коли ми створюємо технологію самостійно, збалансувати свою діяльність нам допоможуть самопізнання та рефлексія. А коли в цьому напрямі працює колектив викладачів, доречно свідомо розподілити функції таким чином, щоби кожен розкрив свій потенціал.

Індивідуально-психологічні особливості викладача, його світогляд визначають стиль проєктувальної діяльності, а стиль, своєю чергою втілюється в конкретній навчальній технології. Типи особистості, за розглянутою типологією, є підґрунтям формування таких стилів проєктування навчальних технологій, як «конструктивіст», «діяч», «концептуаліст», «гуманіст».

У проєктуванні навчальних технологій вважаємо за необхідне враховувати такий аспект: якщо мета є вихідним моментом цього процесу, то послідовність подальших кроків, які являють собою детальні відповіді на запитання щодо мотивації, змісту, методів та форм навчання, контролю, може змінюватися залежно від стилю педагогічної діяльності. Так, для «конструктивістів» пріоритетним є забезпечення контролю, «діячі» занурюються в процес діяльності, «концептуалісти» насамперед беруть до уваги цілісність та зв'язки між окремими складовими, «гуманісти»

концентруються на мотивуванні студентів, створенні сприятливих умов для розкриття їхньої індивідуальності (табл. 1.3).

Охарактеризуємо чотири стратегії ПНТ, обумовлені стильовими особливостями викладачів. Так стильові особливості конструктивістів реалізуються у проєктувальній діяльності за вектором «навчальні цілі як заплановані результати – зміст навчання», який символізує домінанту, спрямованість викладачів у ПНТ. Детальніше їх шлях ПНТ можна окреслити так: постановка навчальних цілей – проєктування навчального змісту – вибір методів і форм та навчання у комплексі з розробкою системи контролю – підготовка засобів мотивування студентів – розробка алгоритмів діяльності – оформлення результатів проєктування. Відповідно до назви стилю назовемо цю стратегію конструктивною.

Стратегія представників стилю «Діяч», яку можна назвати процесуальною, реалізується за вектором «сутність навчальної діяльності – конкретизовані навчальні цілі – алгоритм діяльності». Послідовність кроків є такою: конкретизація навчальних цілей та алгоритмізація діяльності – проєктування змісту – вибір засобів мотивування студентів – вибір методів і форм діяльності – розробка системи контролю – оформлення результатів проєктування.

Таблиця 1.3

Індивідуально-стильові особливості проєктування навчальних технологій

Стиль ПНТ	Ключові ознаки	Сильні сторони	Слабкі сторони
Конструктивіст	Спрямованість на результати проєктування при більшій порівняно з іншими стилями орієнтації на зовнішні мотиви	Успішність у цілепокладанні, виборі методів і форм навчання, розробленні системи контролю, висока рефлексивність, високі здібності до самоуправління, усвідомлення власного стилю діяльності	Менш виражена порівняно з іншими стилями креативність, слабка увага до підготовки засобів мотивування студентів та розроблення алгоритмів діяльності.
Діяч	Спрямованість на процес проєктування, перевага надається розробленню алгоритмів діяльності та змісту навчання	Емпатійні, здібні до планування, враховують вимоги конкретної ситуації	Мають труднощі з оформленням результатів проєктування, коригуванням результатів діяльності
Концептуаліст	Є стратегами, цілісно підходять до проєктування	Ефективно визначають цілі та результати, враховують особливості та потреби здобувачів освіти	Нижчі, порівняно з представниками інших стилів, рівні емпатії та здібностей до самоконтролю. Іноді нехтують важливими фактами і деталями,

Стиль ПНТ	Ключові ознаки	Сильні сторони	Слабкі сторони
			віддають перевагу традиційним формам і методам контролю
Гуманіст	Внутрішньо мотивовані, особистісно-зорієнтовані, акцентують увагу на підготовці засобів мотивування студентів	Здібності до постановки навчальних цілей, до мотивування студентів, обізнаність щодо сучасних навчальних технологій, інтерес до педагогічної літератури	Труднощі щодо алгоритмізації діяльності та корекції її результатів

Стратегію концептуалістів (назвемо її концептуальною) реалізується за вектором «загальні цілі (як заплановані результати навчання так і розвиток особистості студентів) – визначення результатів діяльності та контролю за їх досягненням». Цей шлях є таким: постановка цілей – розробка системи контролю – вибір методів і форм навчання – розробка алгоритмів діяльності у комплексі з підготовкою засобів мотивування студентів – проєктування навчального змісту – оформлення результатів проєктування.

Стильові особливості ПНТ гуманістів реалізуються у гуманістичній стратегії за вектором «цілі щодо розвитку особистості студентів – мотивування студентів до навчання», а особливості проєктування втілюються у такій послідовності кроків: цілепокладання – підготовка засобів мотивування студентів – вибір методів і форм навчання – проєктування навчального змісту – розробка системи контролю – розробка алгоритмів діяльності – оформлення результатів проєктування.

Рекомендації з підготовки викладачів до проєктування навчальних технологій

У процесі підвищення кваліфікації викладачів усвідомлення ними власного стилю ПНТ може стати основою індивідуалізації їхнього навчання. У табл. 1.4 наведено поради для тих, хто здійснює відповідну підготовку.

Таблиця 1.4

Рекомендований підхід у підготовці викладачів із різними стилями дидактичного проєктування

Конструктивіст	Діяч	Концептуаліст	Гуманіст
Розповідати про конкретні реальні речі, описувати події, зовнішність (акцент на форму, а не на зміст). Бути дисциплінованим, відповідальним, дотримуватися	Наводити приклади, пропонувати готові плани. Бути гнучким, брати рішення на себе, але обов'язково вислухавши всі його пропозиції, контролювати виконання зобов'язань.	Давати лише загальні рекомендації (концепцію розробляє сам). Починати розмову з найголовнішого (така людина інколи не розуміє недоречної конкретизації), викладати лише найважливіше,	Робити акцент на внутрішній суті (змісті), а не на формі, допомагати в реалізації планів. Звертати увагу на людський чинник, емоційно підтримувати, пояснювати

Конструктивіст	Діяч	Концептуаліст	Гуманіст
обіцянок, термінів виконання, висувати чіткі вимоги, інколи утримувати від прийняття необміркованих рішень. При переконуванні посилається на авторитети в даній царині	Зацікавлювати процесом співпраці. Забезпечувати взаємонавчання та обмін досвідом, оскільки представники цього стилю менше за інших схильні до самостійних форм роботи, зокрема до читання педагогічної літератури.	систематизовано, логічно. Чітко пояснювати переваги того, що пропонується. Бути готовим до зауважень і рекомендацій щодо вдосконалення ваших пропозицій. Враховувати, що серед форм підвищення кваліфікації надають перевагу стажуванню та тренінг-курсам.	особистий смисл, показувати, що ви зважаєте на його обставини. У навчанні важливо надавати можливості спільної діяльності, оскільки у представників цього стилю високою є готовність до взаємодії з колегами та здобувачами освіти

Процесуальні аспекти підготовки викладачів до ІСПНТ пов'язані із методами, формами організації та технологіями навчання. Зокрема, інтерактивний характер підготовки викладачів передбачає застосування проблемного викладу навчального матеріалу, роботи в малих групах, дискусій, мозкових атак, групового взаємонавчання, кейсів, презентацій, дидактичних ігор, експрес-контролю, банків візуального супроводження навчального процесу тощо. Можливі елементи навчальної технології у підготовці здобувачів освіти на різних освітніх рівнях представлені у додатку Б.

Зазначимо, що інтерактивну модель навчання, за якої суб'єкт-суб'єктна взаємодія відіграє провідну роль, якнайкраще реалізує тренінгова форма організації освітнього процесу. За означеним підходом тренінг стає засобом розвитку здатності бути суб'єктом дидактичного проєктування. Навколо цього і в наслідок цього відбувається формування відповідних знань, умінь, ставлень.

Підготовка викладачів за тренінговими програмами – це комплексний процес досягнення запроєктованих змін у когнітивному, афективному та поведінковому досвіді тих, хто реалізує діяльність викладання.

Здійснюючи взаємодію з учасниками педагогічного тренінгу, тренер-викладач усвідомлює, якими принципами він керується в своїй роботі, чому саме такі, а не інші методи він застосовує, і як вони впливають на членів групи. Тренер є практиком, але він має вирішувати методологічні питання, питання вибору конкретних підходів до навчання. Ключовими аспектами у цьому плані вважаємо суб'єктну позицію учасників педагогічної взаємодії та відповідне цілепокладання.

Суб'єктна позиція ґрунтується на уявленні про те, що не події трапляються у житті людини, а людина породжує певні події. Навчання також має бути рядом важливих для позитивних змін у досвіді здобувачів освіти подій, спроектованих викладачем. Підготовка викладачів до проєктування навчальних технологій повинна забезпечувати та званий феномен подійності, здатність викладачів проєктувати значущі у навчанні здобувачів освіти події. При вивченні особливостей підготовки до

дидактичного проєктування вчені часто приділяють увагу окремим аспектам цієї діяльності (проєктуванню навчального змісту, створенню дидактичних матеріалів тощо). На практиці нерідко викладачі, особливо на перших етапах своєї роботи, намагаються збагатити зміст навчального матеріалу цікавою інформацією чи застосувати яскраві нестандартні прийоми впливу на аудиторію. Такий підхід до навчання, з нашої точки зору, є однобічним. Викладене дає підстави стверджувати, що проєктування навчальних технологій є тією діяльністю, у якій цілісно розвивається суб'єктність викладача, що є запорукою його здатності розвивати суб'єктність здобувачів освіти.

Отже, професійний тренінг для викладачів з позицій суб'єктно-продуктивного підходу має забезпечувати в учасників навчання розвиток нових позитивних можливостей щодо викладання, формування проєктувальних умінь.

Вважаємо за необхідне підкреслити, що у процесі розробки та проведення тренінгу відкривається та удосконалюється суб'єктність тренера. Найактуальнішим стає його завдання допомогти викладачу відкрити власний шлях професійної самореалізації, усвідомити свій потенціал. Досягнення вказаних результатів стає можливим тільки завдяки відкритому обміну досвідом, де зміни відбуваються як із слухачами, так і з тренером.

Вказані тренінгові заняття повинні мати евристичний характер, що зумовлює вибір відповідних методів і використання навчальних технологій проблемно-пошукового характеру. Зміни у підструктурах досвіду тих, хто навчається, можливі, насамперед, за рахунок взаємодії з досвідом, яким володіють члени групи. Так, зміни у підструктурі вмінь можуть стати результатом співробітництва викладача у створенні проєкту в групі, у побудові екологічного світу групи. Результати практичної роботи впевнили, що застосування вказаного підходу, що є основою технології підготовки викладачів до проєктування навчальних технологій, передбачає урахування психологічних особливостей слухачів.

Отже, навчання викладачів у тренінговому режимі не лише забезпечує інтенсивне засвоєння необхідних умінь у процесі активної творчої діяльності, а й створює сприятливий для розвитку особистості контекст. Важливими умовами тренінгового навчання викладачів у ході їхньої підготовки до ПНТ є також паралельне застосування індивідуального та групового проєктування, використання рейтингової системи оцінювання навчання.

У цілому, підготовка викладачів до дидактичного проєктування в межах сучасного освітнього середовища з його антропоцентричною орієнтацією має забезпечувати становлення суб'єктності викладачів, формування їхньої готовності до розроблення власних шляхів реалізації гуманістичної спрямованості освіти в реальному освітньому процесі та ґрунтуватися на особливостях навчання дорослих і закономірностях досягнення професійної зрілості.

Завдання для самоконтролю

1. Наведіть приклади прояву проєктивності і авторизованості освітнього процесу у сучасних умовах.
2. Поясніть, у чому полягає суть дидактичного проєктування.
3. Охарактеризуйте ознаки суб'єктності викладача.
4. Обґрунтуйте вплив індивідуально-типологічних особливостей на стилі проєктування навчальних технологій.
5. Проаналізуйте переваги і недоліки власного стилю проєктування навчальних технологій.
6. Спрогнозуйте свій професійний розвиток щодо дидактичного проєктування.

Рекомендована література

1. *Підготовка педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до розроблення та застосування проєктних технологій професійного навчання: тренінг курс : навч.-метод. посібник.* Авторський колектив (В. М. Аніщенко, О. В. Глущенко, Н. В. Кулалаєва, Г. М. Романова, М. М. Шимановський та ін. ; за заг. ред. Г. М. Романової). Житомир: «Полісся», 2019. 192 с.
2. *Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі: навч. посіб. / за ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової.* Київ : КНЕУ, 2007. 528 с.
3. Романова Г. М., Лузан П. Г., Манько В. М., Нестерова Л. В. *Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників: монографія / за заг. ред. Г. М. Романової.* Київ : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 216 с.
4. Романова. Г. М. *Підготовка викладачів вищих економічних навчальних закладів до проєктування навчальних технологій : монографія.* Київ : КНЕУ, 2009. 252 с.
5. *Теорія і практика проєктного навчання у професійно-технічних навчальних закладах : монографія / Г. М. Романова та ін.; за заг. ред. Н. В. Кулалаєвої.* Житомир : «Полісся», 2019. 208 с.

1.4. ПЕДАГОГІЧНИЙ ДИЗАЙН ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА В ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Професійна освіта має надважливе значення для економіки країни, адже провідною ланкою ринку праці є саме кваліфіковані робітничі кадри. Закономірно, що від рівня професійної підготовки здобувачів освіти залежить якість їхньої майбутньої професійної діяльності. Безумовно, якість підготовки таких кадрів відображається на якості економічного життя суспільства. Як наслідок, ЗП(ПТ)О, де проходить підготовка майбутніх кваліфікованих робітничих кадрів, повинні мати потужний викладацький склад, здатний оперативно реагувати на усі зміни, що відбуваються не лише в освіті, а й житті суспільства. Це можливо за умови постійного (безперервного) професійного розвитку педагогічних працівників, а особливо викладачів професійно-теоретичної підготовки, адже саме вони є провідними фахівцями у підготовці майбутнього робітничого потенціалу.

Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників

Якщо говорити про професійний розвиток педагогічних працівників, передусім необхідно звернутися до нормативно-правових документів з окресленого питання. Документом, що визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, є Закон України «Про професійний розвиток працівників», у якому зазначається, що «метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками»⁴⁷. Водночас у законі наголошується, що одним із принципів державної політики у сфері професійного розвитку працівників є його безперервність. В іншому документі – Законі України «Про освіту» – вказується, що безперервний професійний розвиток є складником освіти дорослих й безперервним процесом «навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності»⁴⁸.

Професійний розвиток педагогічних працівників відіграє значущу роль в процесі їх професійного становлення. У професійному стандарті «Педагог професійного навчання» у переліку загальних компетентностей названо «здатність

⁴⁷ Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <http://surl.li/cbgkp> (дата звернення: 14.06.2022).

⁴⁸ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 16.11.2020. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення: 14.06.2022).

саморозвиватися і самовдосконалюватися». Крім того, одну із трудових функцій зазначеного педагогічного працівника визначено як «здійснення самоосвітньої діяльності», а професійними компетентностями (за трудовою дією або групою трудових дій названо: здатність оволодівати інноваційним педагогічним досвідом, застосовувати та поширювати його; здатність проектувати професійне самовдосконалення; здатність набувати додаткових кваліфікацій⁴⁹.

У будь-якому разі педагог, який безперервно розвивається, має сформовані вміння проводити навчальні заняття на високому методичному рівні, передавати власний комплекс знань, умінь та навичок здобувачам освіти, є гнучким, мобільним до усіх змін та викликів, що відбуваються як в освітній діяльності, так і сфері виробництва та обслуговування. Однією з умов ефективної професійної діяльності педагогічних працівників є педагогічний дизайн їхнього професійного розвитку.

Аналіз наукових досліджень

Перспективи розвитку педагогічного дизайну стали предметом наукових досліджень багатьох вчених. Наразі в Україні питанням, пов'язаним з педагогічним дизайном, приділяється велика увага як серед науковців, так і педагогів-практиків. Зокрема проблема педагогічного дизайну як необхідної умови ефективного дистанційного курсу висвітлена у науковому доробку В. Глазової⁵⁰, педагогічний дизайн засобів електронного навчання на робочому місці досліджували В. Пономаренко, О. Пушкар, Т. Андрющенко⁵¹ та ін., педагогічний дизайн як засіб підвищення мотивації студентів у процесі e-learning – С. Наход⁵², педагогічний дизайн електронного підручника та принципи його реалізації – О. Красовський⁵³, педагогічний дизайн на основі інформаційних технологій як навчальне проектування – М. Близнюк⁵⁴. Водночас проведений моніторинг дає підставу стверджувати, що наукові дослідження з проблеми педагогічного дизайну професійного розвитку викладача в інформаційно-освітньому середовищі ЗП(ПТ)О відсутні.

⁴⁹ Про затвердження професійного стандарту «Педагог професійного навчання»: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 р. № 1182. URL: <http://surl.li/bhcrk> (дата звернення: 15.06.2022).

⁵⁰ Глазова, В. Педагогічний дизайн як необхідна умова ефективного дистанційного курсу. *Технології електронного навчання*. 2020. № 4. С. 46–50. URL: <https://doi.org/10.31865/2709-840002020222546> (дата звернення: 15.06.2022).

⁵¹ Педагогічний дизайн засобів електронного навчання на робочому місці: монографія: [Електронне видання] / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, Т. Ю. Андрющенко та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора В. С. Пономаренка, д-ра екон. наук, професора О. І. Пушкар. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 263 с.

⁵² Наход С. А. Педагогічний дизайн як засіб підвищення мотивації студентів у процесі e-learning. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. Серія: Педагогіка і психологія. 2020. № 2. С. 311–320. URL: <http://surl.li/meonn> (дата звернення: 15.06.2022).

⁵³ Красовський О. С. Педагогічний дизайн електронного підручника та принципи його реалізації. *Проблеми сучасного підручника*. 2014. Вип. 14. С. 330–335. URL: <http://surl.li/merba>

⁵⁴ Близнюк М. М. Педагогічний дизайн на основі інформаційних технологій: аналіз і принципи проектного підходу. *Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка*. Серія: Педагогіка. 2018. Вип. 10. С. 29–40. URL: <http://surl.li/meqhw> (дата звернення: 15.06.2022).

Термінологія поняття «педагогічний дизайн»

Щодо терміну «педагогічний дизайн», серед науковців немає єдиного підходу до його визначення, однак найбільш цікавими для нашого дослідження є такі твердження:

- педагогічний дизайн є спільним процесом розробки певних курсів з використанням конкретних цілей навчання та педагогічних теорій для визначення стратегій навчання, діяльності та оцінювання для досягнення бажаних освітніх результатів⁵⁵;

- це наукова дисципліна, яка займається розробкою найбільш ефективних, раціональних і комфортних способів, методів і систем навчання, які можуть бути використані у сфері професійної педагогічної практики⁵⁶;

- це системний підхід до побудови навчального процесу, згідно з яким його зміст, методика та організація підпорядковані цілі навчання⁵⁷;

- це збірне поняття для позначення напряму педагогічної науки та практики, що вивчає питання розробки навчальних матеріалів, формування навчального середовища і побудови ефективного навчального процесу⁵⁸.

Зважаючи на результати дефінітивного аналізу базових категорій дослідження «професійний розвиток» та «педагогічний дизайн», під педагогічним дизайном професійного розвитку викладача ЗП(ПТ)О розумітимемо системний підхід до побудови траєкторії всебічного й безперервного підвищення рівня професійної компетентності з метою удосконалення особистісного стилю педагогічної діяльності.

Професійний розвиток у контексті безперервності

Безперервність професійного розвитку пов'язана з концепцією навчання впродовж життя (Lifelong Learning), про яку вперше заговорили британські вчені на початку XX століття. Наразі зазначена концепція схвалена Європейським Парламентом та Радою Європи і взята за основу нової освітньої політики. Педагогічний працівник, викладач ЗП(ПТ)О не може перебувати осторонь змін, які відбуваються в суспільстві. Без сумніву, педагогічна діяльність потребує трансформації, постійного й системного оновлення знань, умінь, навичок, професійної мобільності, здатності реагувати на виклики сучасності. У цьому сенсі викладач ЗП(ПТ)О повинен володіти усіма ключовими компетентностями для навчання впродовж життя, визначеними Рамковою Програмою Європейського Союзу.

⁵⁵ Penn Arts Sciences. Online Learning. URL: <http://surl.li/meonu> (дата звернення: 15.06.2022).

⁵⁶ Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи. Київ : Просвіта, 2004. С. 135–136.

⁵⁷ Глазова В. Педагогічний дизайн як необхідна умова ефективного дистанційного курсу. *Технології електронного навчання*. 2020. № 4. С. 46–50.

⁵⁸ Близнюк М. М. Педагогічний дизайн на основі інформаційних технологій: аналіз і принципи проектного підходу. *Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка. Педагогіка*. 2018. Вип. 10. С. 29–40. URL: <http://surl.li/meqxw> (дата звернення: 15.06.2022).

Це: грамотність (*Literacy competence*), мовна компетентність (*Languages competence*), математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії (*Mathematical competence and competence in science, technology and engineering*), цифрова компетентність (*Digital competence*), особиста, соціальна та навчальна компетентність (*Personal, social and learning competence*), громадянська компетентність (*Civic competence*), підприємницька компетентність (*Entrepreneurship competence*), компетентність культурної обізнаності та самовираження (*Cultural awareness and expression competence*)⁵⁹.

Безумовно, усі перераховані компетентності є важливими як для професійної діяльності кожного педагога, так і його особистісного розвитку, однак, з огляду на глобальні процеси цифровізації суспільства, а отже й цифровізації освітнього простору, необхідно зауважити на провідній ролі цифрової компетентності. Нині важко уявити навчальне заняття, де б не використовувалися цифрові технології. Тому інформаційна грамотність, уміння працювати з цифровими ресурсами, здатність до онлайн-комунікації наразі є необхідною умовою педагогічної діяльності кожного викладача. На сьогоднішній день існує поняття «цифрова педагогічна компетентність», яка, відповідно Рамки цифрової компетентності вчителя (DigCompEdu), поєднує педагогічні компетентності вчителя щодо використання цифрових ресурсів в освітньому процесі, оцінювання, навчання та викладання, розширення можливостей здобувачів освіти⁶⁰.

Професійний розвиток педагога тісно пов'язаний з підвищенням кваліфікації. постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 визначено, що метою «підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти», а основними формами підвищення кваліфікації є «інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо»⁶¹. Крім того, документом окреслено й такі види підвищення кваліфікації: навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо; стажування.

Важливе значення для професійного розвитку відіграє самоосвіта, суть якої полягає у придбанні, формуванні, розвитку нових знань, умінь, навичок шляхом самостійного опрацювання навчальних матеріалів. Щоб досягти основну мету професійного розвитку викладача, необхідно усвідомити, які професійні навички є необхідними в його роботі. На сайті пошуку роботи Work.ua вказується, що вчитель –

⁵⁹ Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. *European Education Area. Quality education and training for all*. URL: <http://surl.li/meonz> (дата звернення: 16.06.2022).

⁶⁰ European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu. European Commission: web-site. URL: <http://surl.li/mfsgj> (date of reference: 16.06.2022).

⁶¹ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: <http://surl.li/osjo> (дата звернення: 15.06.2022).

це людина, яка займається вихованням та освітою дітей у школі, й наводиться перелік навичок, що є необхідними для вчителя. Зокрема вказується, що вчитель повинен:

- знати свій предмет, вільно орієнтуватися в обраній галузі знань, цікаво і доступно доносити ці знання до учнів;

- бути ерудованим, розширювати межі своїх знань з урахуванням розвитку науки і нових технологій;

- любити дітей та володіти навичками педагогічного виховання;

- мати уявлення про особливості психології дітей різного віку;

- вміти знаходити контакт і взаєморозуміння з групою дітей;

- бути уважним та доброзичливим до учнів, поважати особистість кожного;

- бути спостережливим та терплячим, мати почуття гумору⁶².

Для порівняння, у професійному стандарті «Педагог професійного навчання» наводиться перелік загальних компетентностей, якими має володіти спеціаліст даного профілю. Окрім здатності саморозвиватися та самовдосконалюватися, про яку нами наголошено вище, це:

- здатність адаптуватися до умов освітнього середовища;

- здатність до академічної та професійної мобільності;

- здатність нести персональну відповідальність за результати прийняття професійних рішень;

- здатність до комунікацій у межах професійної діяльності;

- здатність ефективно управляти робочим часом;

- здатність виявляти лідерські якості;

- здатність виконувати звичні професійні дії ефективним способом;

- здатність діяти в нестандартних ситуаціях;

- здатність працювати в команді;

- здатність запобігати конфліктним ситуаціям.

Усі перераховані компетентності посідають значущу роль у процесі педагогічної діяльності викладача ЗП(ПТ)О. З огляду на умови сучасного освітнього середовища, варто зазначити, що наразі таке середовище є інформаційним, – таким, що перебуває під дією цифрових процесів. Особливого впливу цифрових процесів освітні середовища кожного закладу зазнали протягом останніх років, коли усі заклади змушені були перейти на дистанційну та змішану форми навчання. В Україні це пов'язано не лише з загрозою поширення коронавірусної інфекції COVID-19, а й через війну, що веде рф проти України.

⁶² Work.ua. URL: <https://www.work.ua/career-guide/teacher/> (дата звернення: 15.06.2022).

Особливості педагогічного дизайну в умовах дистанційної та змішаної форми навчання

Дистанційна та змішана форма навчання вимагають від усіх учасників освітнього процесу вміння працювати з цифровими ресурсами, а отже, викладачі ЗП(ПТ)О повинні швидко адаптуватися до умов освітнього середовища, а саме: цифрового освітнього середовища, використовувати цифрові технології в організації та проведенні навчальних занять, що, у свою чергу, потребує від них безперервного професійного розвитку й підвищення рівня цифрової компетентності. Ми вже зауважували про європейську Рамку цифрової компетентності вчителя (DigCompEdu), яка дозволяє здійснити поступ кожного педагогічного працівника за окремими областями. Безперервний розвиток викладача пов'язаний і з його здатністю до академічної та професійної мобільності. Якщо академічну мобільність педагога ми розглядаємо як можливість навчатися, викладати, стажуватися в іншому освітньому закладі, то професійна мобільність, як зазначає більшість науковців, – це здатність легко й успішно переключатися на інші види робіт. Як відомо, до переліку посадових обов'язків (трудових функцій) викладача ЗП(ПТ)О входить не лише проведення уроків теоретичного навчання, а й виконання інших видів робіт – проведення позаурочних заходів, виховна робота та методична робота, взаємодія з соціальними партнерами тощо.

Загроза поширення коронавірусної інфекції, війна в Україні, про які ми згадували вище, є тими нестандартними ситуаціями, в яких опинився кожний український педагог, тому вмінням (здатністю) організовувати освітній процес в кризових умовах має володіти кожний педагогічний працівник. Однак варто взяти до уваги, що викладання спеціальних дисциплін у ЗП(ПТ)О передусім пов'язано з формуванням навичок майбутньої професійної діяльності здобувачів освіти, адже такі навички формуються не лише під час уроків виробничого навчання чи виробничої практики. Викладачі спеціальних дисциплін повинні навчити учнів виконувати лабораторні та практичні роботи у дистанційному форматі, проводити виробничі експерименти, працювати в умовах віртуальних підприємств та віртуальних закладів сфери послуг. Все це потребує від педагогічних працівників постійного саморозвитку, підвищення кваліфікації, участі в процесі безперервного навчання.

Модель професійного розвитку педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Зазвичай професійний розвиток педагога пов'язують з його особистісним розвитком, – про це наголошує у своїх наукових дослідженнях Л. Мартинець. Описуючи модель професійного розвитку педагога ЗП(ПТ)О (рис. 1.3.), вчена виокремлює основні форми реалізації моделі такого розвитку, а саме: методологічні семінари, науково-дослідні конференції, організацію педагогічних експериментів за

окремими напрямками реалізації інноваційної моделі освітнього процесу, публічний захист педагогічних дослідницьких проєктів, розробку індивідуальних освітніх траєкторій циклових комісій і окремих педагогів, стажування на підприємствах педагогічних працівників⁶³.



Рис. 1.3. Модель професійного розвитку педагога (за Мартинець Л.А.)

Безумовно, для викладача ЗП(ПТ)О важливо володіти не лише сучасними освітніми технологіями, а й слід бути фахівцем у тій галузі, за якою відбувається викладання спеціальних дисциплін. З цією метою для викладачів спеціальних дисциплін у ЗП(ПТ)О організовується проходження стажування на відповідних підприємствах чи у закладах сфери послуг. У 2016 р., за ініціативи Міністерства освіти і науки України (далі – МОН України), розпочато кампанію зі створення навчально-практичних центрів при ЗП(ПТ)О, у яких здобувачі освіти мають можливість проходити практичну підготовку, а доросле населення, у т.ч. викладачі та майстри виробничого навчання, – підвищення кваліфікації та стажування. Як зазначається на сайті МОН України, станом на початок 2021 р. коштом держбюджету створено або оновлено 194 таких центри, ще близько 180 – за підтримки соціальних партнерів⁶⁴.

Безумовно, для викладача ЗП(ПТ)О важливо володіти не лише сучасними освітніми технологіями, а й слід бути фахівцем у тій галузі, за якою відбувається викладання спеціальних дисциплін. З цією метою для викладачів спеціальних дисциплін у ЗП(ПТ)О організовується проходження стажування на відповідних підприємствах чи у закладах сфери послуг. У 2016 р., за ініціативи Міністерства освіти і науки України (далі – МОН України), розпочато кампанію зі створення навчально-практичних центрів при ЗП(ПТ)О, у яких здобувачі освіти мають можливість проходити практичну підготовку, а доросле населення, у т.ч. викладачі та майстри виробничого навчання, – підвищення кваліфікації та стажування. Як зазначається на

⁶³ Мартинець Л. А. *Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі : монографія*. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса. 2017. 408 с.

⁶⁴ Міністерство освіти і науки України. Навчально-практичні центри. URL: <https://cutt.ly/sKd2vyA> (дата звернення: 17.06.2022).

сайті МОН України, станом на початок 2021 р. коштом держбюджету створено або оновлено 194 таких центри, ще близько 180 – за підтримки соціальних партнерів⁶⁵.

До прикладу, Державний професійно-технічний навчальний заклад «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг», на базі якого створено Регіональний багатoproфiльний навчально-практичний центр сфери послуг, входить до переліку ЗП(ПТ)О для організації стажування майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки, визначених наказом МОН України від 20 серпня 2019 р. № 1133. На базі навчально-практичного центру можна пройти стажування за усіма професіями, за якими відбувається підготовка в освітньому закладі. Це професії: «Перукар (перукар-модельєр)», «Манікюрник», «Швачка», «Кравець», «Закрійник», «Агент з організації туризму», «Кухар», «Кондитер», «Офіціант», «Бармен», «Майстер ресторанного обслуговування», «Адміністратор», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення». Багатогранність професій говорить і про високі вимоги до викладацького складу, уміння інтегрувати загальні та спеціальні знання у професійну підготовку здобувачів освіти, орієнтуватися в сучасних виробних технологіях за різними напрямками.

У цілому, в умовах глобальних змін, що відбуваються в суспільстві, функції вчителя (викладача) докорінно відрізняються від тих, які були в недалекому минулому. Сьогодні викладач виконує роль тьютора, фасилітатора, коуча. Його основним завданням стає не передача знань здобувачам освіти, а формування у них ключових та професійних компетентностей. Новими викликами для педагога сучасності стає формування особистісної ідентичності, розвиток толерантності, формування ставлення до нових еталонів і форм життя, формування уміння аналізувати інформацію, уміння використовувати ІКТ як засіб, а не мету життєдіяльності. У цьому сенсі доцільно зауважити про термін «професіоналізація», який розкриває суть професійного розвитку особистості.

У багатьох джерелах дефініція поняття «професіоналізація» трактується як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії та завершується, коли особистість припиняє активну трудову діяльність⁶⁶.

Середовище професійного зростання педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти

У Законі України «Про освіту», про який ми наголошували неодноразово, зауважується, що заклади освіти, у яких працюють педагогічні й науково-педагогічні

⁶⁵ Міністерство освіти і науки України. Навчально-практичні центри. URL: <https://cutt.ly/sKd2vyA> (дата звернення: 17.06.2022).

⁶⁶ Харламенко В. Концептуальні положення професіоналізації вчителя. Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2013. № 7. С. 218–222. URL: <http://surl.li/mfnrc> (дата звернення: 18.06.2022).

працівники, повинні сприяти їхньому професійному розвитку й підвищенню кваліфікації. Отже, в таких закладах повинно бути створено середовище професійного зростання, суб'єкти та форми взаємодії якого представлено на рис. 1.4.

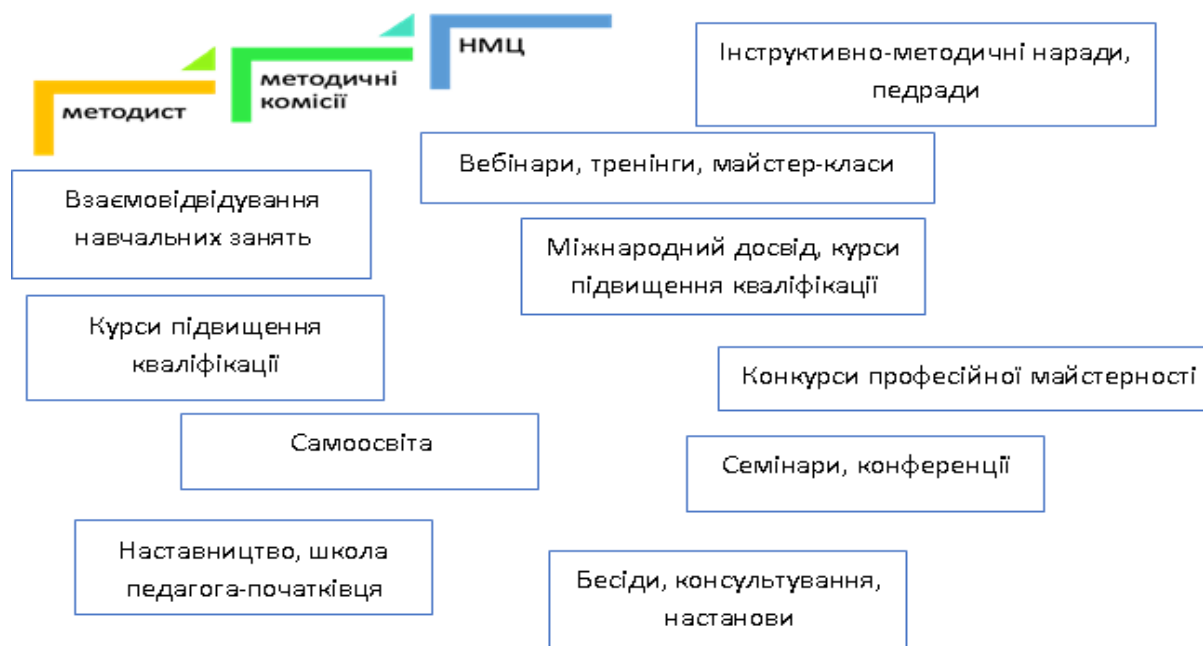


Рис. 1.4. Середовище професійного зростання педагога (основні елементи).
Джерело: авторська розробка

Професійний розвиток педагогічних працівників зазнає суттєвих змін, як і процеси, що супроводжують його. Зокрема Кабінетом Міністрів України заплановано здійснити реорганізацію навчально-методичних центрів й створити центри професійного розвитку педагогічних працівників, які сприятимуть професійному розвитку педагогічних працівників і виконуватимуть такі завдання як:

- консультативна підтримка вчителів щодо професійного розвитку, супервізії, документації закладу, освітніх та навчальних програм, організації освітнього процесу (у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання);

- професійна підтримка вчителів щодо компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання й нових освітніх технологій;

- сприяння професійному розвитку педагогів, зокрема через координацію професійних спільнот, поширення інформації щодо професійного розвитку, формування баз даних програм підвищення кваліфікації та джерел, необхідних для професійного розвитку;

- психологічна підтримка педагогів;

- взаємодія та співпраця з органами державної влади та місцевого самоврядування⁶⁷.

⁶⁷ Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 р. № 672. URL: <http://surl.li/aoiod> (дата звернення: 18.06.2022).

Ці та інші завдання свідчать, що процес професійного розвитку не може бути обмеженим самоосвітою, а є багатограним і потребує методичного супроводу. У цьому сенсі є важливою роль методиста ЗП(ПТ)О.

Таким чином, педагогічний дизайн є невід'ємною частиною педагогічного процесу, а побудова траєкторії професійного та особистісного розвитку педагогічних працівників включає різноманіття форм і методів підвищення кваліфікації. Такий процес є безперервним, з одного боку, розрахованим на увесь період професійної діяльності педагогічних працівників, а з іншого, – продовжується і в період завершення професійної кар'єри. Адже вчитель, викладач – це людина, яка має покликання на все життя, яка супроводжує своїх вихованців і після завершення ними навчання у закладах освіти.

Завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте нормативно-правове забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників.
2. Наведіть визначення поняття «педагогічний дизайн».
3. Що ви розумієте під поняттям «професійний розвиток»?
4. Що являє собою модель професійного розвитку педагога?
5. Дайте визначення поняття «професіоналізація».
6. Перерахуйте і охарактеризуйте основні елементи середовища професійного зростання педагога.

Рекомендована література

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <http://surl.li/cbgkr> (дата звернення: 14.06.2022).
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 16.11.2020. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення: 14.06.2022).
3. Про затвердження професійного стандарту «Педагог професійного навчання» : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 р. № 1182. URL: <http://surl.li/bhcrk> (дата звернення: 15.06.2022).
4. Глазова В. Педагогічний дизайн як необхідна умова ефективного дистанційного курсу. *Технології електронного навчання*. № 4. 2020. С. 46–50. <https://doi.org/10.31865/2709-840002020222546>
5. Педагогічний дизайн засобів електронного навчання на робочому місці : монографія : [Електронне видання] / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, Т. Ю. Андрющенко та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора В. С. Пономаренка, д-ра екон. наук, професора О. І. Пушкаря. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 263 с.

6. Наход С. А. Педагогічний дизайн як засіб підвищення мотивації студентів у процесі e-learning. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. Серія : Педагогіка і психологія. 2020. № 2. С. 311–320. URL: <http://surl.li/meonn>
7. Penn Arts Sciences. Online Learning. URL: <http://surl.li/meonu> (дата звернення: 15.06.2022).
8. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи. Київ : Просвіта, 2004. С. 135–136.
9. Глазова В. Педагогічний дизайн як необхідна умова ефективного дистанційного курсу. *Технології електронного навчання*. 2020. № 4. С. 46–50.
10. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. *European Education Area. Quality education and training for all*. URL: <http://surl.li/meonz> (дата звернення 18.05.2022 р.).
11. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: <http://surl.li/osjo> (дата звернення: 15.06.2022).
12. Work.ua. URL: <http://surl.li/meooh> (date of reference: 15.06.2022).
13. Міністерство освіти і науки України. Навчально-практичні центри. URL: <https://cutt.ly/sKd2vyA> (дата звернення: 17.06.2022).
14. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 р. № 672. URL: <http://surl.li/aoiod> (дата звернення: 18.06.2022).

1.5. ЗАКОНОМІРНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ)

Основним рушієм прогресивного розвитку закладу освіти є люди – колектив із сформованими в ньому традиціями, загальнокультурними, педагогічними та організаційними цінностями, своїми нормами, правилами організації, методами досягнення поставлених цілей. Важливим чинником впливу на професійний розвиток педагогічних працівників є організаційна культура ЗП(ПТ)О⁶⁸.

Отже, вважаємо за необхідне встановити існуючі закономірності між професійним розвитком педагогічних працівників і рівнем сформованості організаційної культури в колективі ЗП(ПТ)О.

⁶⁸ Поліщук Т. П. Управління розвитком організаційної культури професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації*: тези Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25–26 лют. 2016 р./ Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2016. С. 235–236.

Організаційна культура ЗП(ПТ)О та професійний розвиток педагогічних працівників

Під закономірністю розуміють «об'єктивно існуючий, постійний і необхідний взаємозв'язок між предметами, явищами або процесами, що впливає з їхньої внутрішньої природи, сутності»⁶⁹. На переконання М. Бирки, визначити закономірність означає знайти загальні регулятори впливу на процес, що забезпечують його ефективну діяльність: «...Основними рисами будь-якої закономірності є повторюваність та залежність від впливу суб'єктивних факторів...»⁷⁰.

Професійний розвиток педагога – це постійний процес пошуку нових засобів самовдосконалення і саморозвитку, який характеризує сталий розвиток ЗП(ПТ)О та передбачає стійкий зв'язок між культурою і стратегією діяльності освітнього закладу, приводить до єдності цілей усіх педагогів, забезпечує високу мотивацію та відповідальну участь в освітньому процесі.

Відтак, необхідно визначити вплив організаційної культури ЗП(ПТ)О на професійний розвиток педагогічних працівників. При цьому під професійним розвитком педагогів будемо розуміти постійний процес пошуку нових засобів самовдосконалення і саморозвитку, який характеризує сталий розвиток ЗП(ПТ)О та передбачає стійкий зв'язок між культурою і стратегією діяльності освітнього закладу, приводить до єдності цілей усіх педагогів, забезпечує високу мотивацію та відповідальну участь в освітньому процесі.

Найкращі освітні практики розвитку організаційної культури педагогічних колективів

Базуючись на багаторічному практичному досвіді, можна з впевненістю говорити про взаємозв'язок закономірностей розвитку організаційної культури в ЗП(ПТ)О із закономірностями професійного розвитку педагогічних працівників, що закладено у взаємозв'язку обставин, які формують цю культуру і в процесі формування задіяні всі педагоги. Саме їх поглядами, переконаннями, а також особливостями функціонування в конкретному регіоні визначається організаційна культура. У теорії організації під *організаційною (корпоративною) культурою розуміють* сформовану впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил її адаптації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників⁷¹.

Наприклад, особливості організаційної культури педагогічного колективу

⁶⁹ Словник української мови. URL: Словник української мови: в 11 томах. Т. 3, 1972. 744 с. (дата звернення: 10.01.2022).

⁷⁰ Бирка М. Ф. Закономірності професійного розвитку вчителів природничо-математичних дисциплін. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 182. С. 20–24.

⁷¹ Марченко О. М., Томаневич Л. М. *Теорія організації*. Львів : ЛьвДУВС, 2015. 359 с.

ЗП(ПТ)О аграрного профілю зумовлені специфічними умовами життєдіяльності в сільській місцевості, ігнорування яких може призвести до серйозних прорахунків у розвитку педагогічного колективу, зростанні професіоналізму викладачів і майстрів виробничого навчання. По-перше, це – своєрідність суспільних відносин на селі, життєустрою і виробничої діяльності сільського населення. Сільськогосподарська праця є однією з найскладніших видів праці у сфері матеріального виробництва, тому що в аграрній галузі технологічний процес – це великий та єдиний комплекс робіт з виробництва сільськогосподарської продукції, представлений окремими трудовими діями та операціями (і саме в цій галузі працівники є універсальними виконавцями всього комплексу робіт, операцій і різних прийомів, виконання яких вимагає наявності великого обсягу знань, навичок і вмінь, професійного досвіду, життєвої та фахової інтуїції).

По-друге, педагогічні працівники ЗП(ПТ)О аграрного профілю, крім вирішенням загальних для всіх типів закладів освіти функцій виконує і ряд специфічних, викликаних необхідністю підготовки здобувачів освіти до праці в аграрній галузі. Сільськогосподарське оточення закладу освіти створює виключно сприятливі умови для забезпечення зв'язку навчання і виховання учнів з майбутнім професійним середовищем, збагачення занять і позакласних заходів природним матеріалом, залучення здобувачів освіти до практичних занять безпосередньо на виробництві, виховання поваги до аграрних професій. Надзавданням педагогічного працівника ЗП(ПТ)О аграрного профілю є не просто навчити професії, а привити любов до об'єктів навчання – рослин і тварин, які є живими організмами й розвиваються за певними біологічними законами, що зумовлює особливості навчального процесу – необхідність врахування технологічних процесів сільськогосподарського виробництва. Тому педагогічний працівник має постійно збагачувати свої знання в галузі аграрного виробництва, набувати нових компетентностей.

По-третє, ЗП(ПТ)О аграрного профілю в більшості розташовані в селищах і селах, тому особливості діяльності педагогічного колективу зумовлені своєрідністю життя і побуту сільського населення. На селі, де люди добре знають один одного у всіх їх проявах, діяльність педагогічного колективу протікає в умовах підвищеного соціального контролю. Кожна подія в навчальному закладі, кожна дія й вчинки, слова і емоційні реакції педагогічних працівників, як правило, стають відомі всім⁷². Такий соціальний контроль мотивує до саморефлексії, прояву високих моральних цінностей і розвитку загальної культури, що забезпечує моральне право навчати здобувачів освіти, вимагати виконання батьківських обов'язків від їх батьків і в цілому забезпечує авторитет педагога.

⁷² Поліщук Т. П. Свистун В. І. Організаційна культура педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу як педагогічна проблема. *Проблеми освіти*. 2015. Вип. 82. С.224–230.

І в результаті, як наслідок таких особливостей, організаційна культура педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю, зумовлена особливостями життєдіяльності в сільській місцевості, аграрним виробництвом, ціннісними орієнтаціями, поглядами, переконаннями – є унікальною. Відповідно, педагогічний колектив ЗП(ПТ)О має особливе соціокультурне середовище, а це реальна дійсність, в умовах якої відбувається розвиток людини.

Керівнику на замітку: Організаційна культура педагогічного колективу – значний ресурс культурного розвитку, підвищення ефективності діяльності освітнього закладу, його конкурентоспроможності.

Сучасні спеціалісти в галузі економіки і менеджменту стверджують: люди бувають різні – більш талановиті чи більш чесні, але головне поставити їх в такі умови, створити їм таку мотивацію, щоб вони вели себе так, як вам це потрібно⁷³. Йдеться не про маніпуляцію, а саме про наявність необхідних умов, за яких члени певної організації сприймають ідеї, норми та правила як власну потребу і сприяють перетворенню їх у культурні способи діяльності всього колективу.

Оскільки історія педагогічної практики і теорії невіддільні від способу культурного життя людей, а, освіта – це культура⁷⁴, то зрозуміло, що розвиток організаційної культури ґрунтується, насамперед, на виявленні і вдосконаленні педагогічних умов. Таку логіку нам підказує дослідник культури освіти Jerome Bruner (Джером Брунер): саме культура формує свідомість людини, а педагогіка дає нам засоби, методiku її формування, вказує шляхи пізнання світу, окремих явищ і самого себе, своїх можливостей⁷⁵. Знання про культуру як явище, володіння надбаннями національної культури, насамперед її мовою – є вдосконаленням загальнокультурної компетентності педагогічних працівників і здобувачів освіти.

Умови (причини) розкривають відношення предмета (у нашому випадку – розвиток організаційної культури педагогічного колективу) до процесів та явищ, що його оточують і без яких його існування не можливе (наслідки). Виявлення та обґрунтування педагогічних умов у контексті проблеми нашого дослідження пов'язуємо з сутністю самого феномена організаційної культури, його міждисциплінарним характером.

Специфікою розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О, зокрема і аграрного профілю, є тісний зв'язок педагогічних та економічних, соціокультурних факторів. Не випадково дослідники вважають організаційну культуру складним явищем, вагомим інструментом управління персоналом.

⁷³ Milgrom P., Roberts J. Economics, Organization and Management. Publisher. Pearson. 1992. 621 с.

⁷⁴ Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 374 с.

⁷⁵ Bruner, Jerome Seymour (1996). The Culture of Education. Harvard University Press, 240 p. ISBN 978-0-674-17953-0.

Педагогічні умови розвитку організаційної культури

З огляду на вказані властивості цього явища – організаційної культури, її структури, функцій, типів та інших характеристик визначається з умовами її розвитку. Слід взяти до уваги, що виявлення реальних педагогічних умов неможливе без врахування факторів впливу на розвиток організаційної культури педагогічного колективу, а відтак, як зазначалося вище, і на професійний розвиток педагогічних працівників. Фактор розглядаємо як «факт, причину, рушійну силу, що визначає характер або одну з основних рис процесу, явища»⁷⁶.

Серед основних факторів виділяємо дві групи: 1) фактори зовнішнього і 2) фактори внутрішнього середовища. До першої групи відносимо ті, які, на наш погляд, суттєво впливають на організаційну культуру педагогічного колективу: рівень розвитку культури суспільства та соціально-політична його складова; особливості сучасного стану аграрного сектору економіки, тенденції його розвитку в умовах реформування; зміни у галузі П(ПТ)О країни в цілому та вимоги до діяльності закладу освіти.

До факторів внутрішнього середовища відносимо: мету і функції діяльності організації, її персоналу; особистість лідера організації та рівень культури управління; рівень освіти та культурної компетентності членів колективу як головного ресурсу розвитку; стан культурного середовища закладу освіти. Маємо зазначити, що у виокремленні обох груп чинників як найбільш вагомих для розвитку організаційної культури у ЗП(ПТ)О брали участь усі педагоги. При цьому обговорювалось питання впливу цих чинників на професійний розвиток викладачів. Аналіз наукових джерел вказує на узгодженість думки більшості авторів відносно того, що педагогічні умови мають корелювати із закономірностями, принципами педагогічного процесу, відповідати його меті та сприяти досягненню запланованого результату. Отже, розглядаємо поняття педагогічні умови як стійкі обставини, які визначають стан і розвиток функціонуючих педагогічних систем⁷⁷.

Керівнику на замітку: Створення комплексу умов сприятиме розвитку організаційної культури педагогічного колективу. Безперечним є те, що створення комплексу умов сприятиме розвитку організаційної культури педагогічного колективу. Після обговорення в колективі і узгодження спільної думки було виокремлено такі педагогічні умови:

- розвиток організаційного мислення, готовності колективу до інноваційних змін у системі цінностей (загальнокультурних, соціальних, організаційних, педагогічних) на основі вдосконалення знань щодо суті, структури, видів і функцій

⁷⁶ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел; 2-е вид. з дод. і допов. Київ, Ірпін: Перун, 2005. 1728 с.

⁷⁷ Поліщук Т. П., Свистун В. І. Організаційна культура педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу як педагогічна проблема. *Проблеми освіти: наук. зб. / Ін-т інновац. технол. і змісту освіти*. Вінниця, Київ, 2015. Вип. 82. С. 224–230.

організаційної культури;

- мотивація педагогічних працівників до особистісного культурного, зростання як складової професійного розвитку;
- розвиток загальнокультурної компетентності педагогів як важливої передумови розвитку організаційної культури;
- створення інформаційно-методичного забезпечення розвитку організаційної культури в ЗП(ПТ)О⁷⁸.

Почерговості перерахованих умов не надаємо особливого значення, вважаючи їх однаково важливими вимогами до організації процесу розвитку організаційної культури педагогічного колективу. Важливу роль у підході до визначення вказаних умов зіграли виявлені у процесі теоретичного аналізу особливості оцінки результатів освіти дорослих. Йдеться, насамперед, про: створення умов для самовизначення та узгодження цінностей суб'єктів освітнього процесу; усвідомлення цінності самого процесу розвитку; опанування уміннями проєктування життєдіяльності, рефлексивною та комунікативною культурою. Врахування цих критеріїв сприяють досягненню ефективності у процесі опанування такого складного явища як організаційна культура.

Отже, системно оцінюючи можливості, необхідність та об'єктивні і суб'єктивні вимоги до забезпечення умов розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О, ми зупинимось на умовах та факторах, які графічно зображено на рис. 1.5.

Важливою складовою педагогічної умови «розвиток організаційного мислення, готовності колективу до інноваційних змін у системі цінностей (загальнокультурних, соціальних, організаційних, педагогічних) на основі вдосконалення знань щодо суті, структури, видів і функцій організаційної культури» вважаємо формування готовності до переоцінки, оновлення, а іноді і до кардинальних змін у системі цінностей, що складають ядро організаційної культури.

У цьому контексті доцільно зазначити, що ціннісні трансформації українського суспільства, за 30-річний період становлення незалежності, відбувались у відповідь на низку викликів та потрясінь, серед яких були дві революції – Помаранчева та Революція Гідності, анексія Криму і окупація Донецької та Луганської областей. До цього переліку варто додати пандемію коронавірусу.

⁷⁸ Поліщук Т. П. Педагогічні умови розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти аграрного профілю. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова*. Серія 5: Пед. науки: реалії та перспективи: зб. наук. пр. Київ, 2018. Вип. 60. С. 149–157.

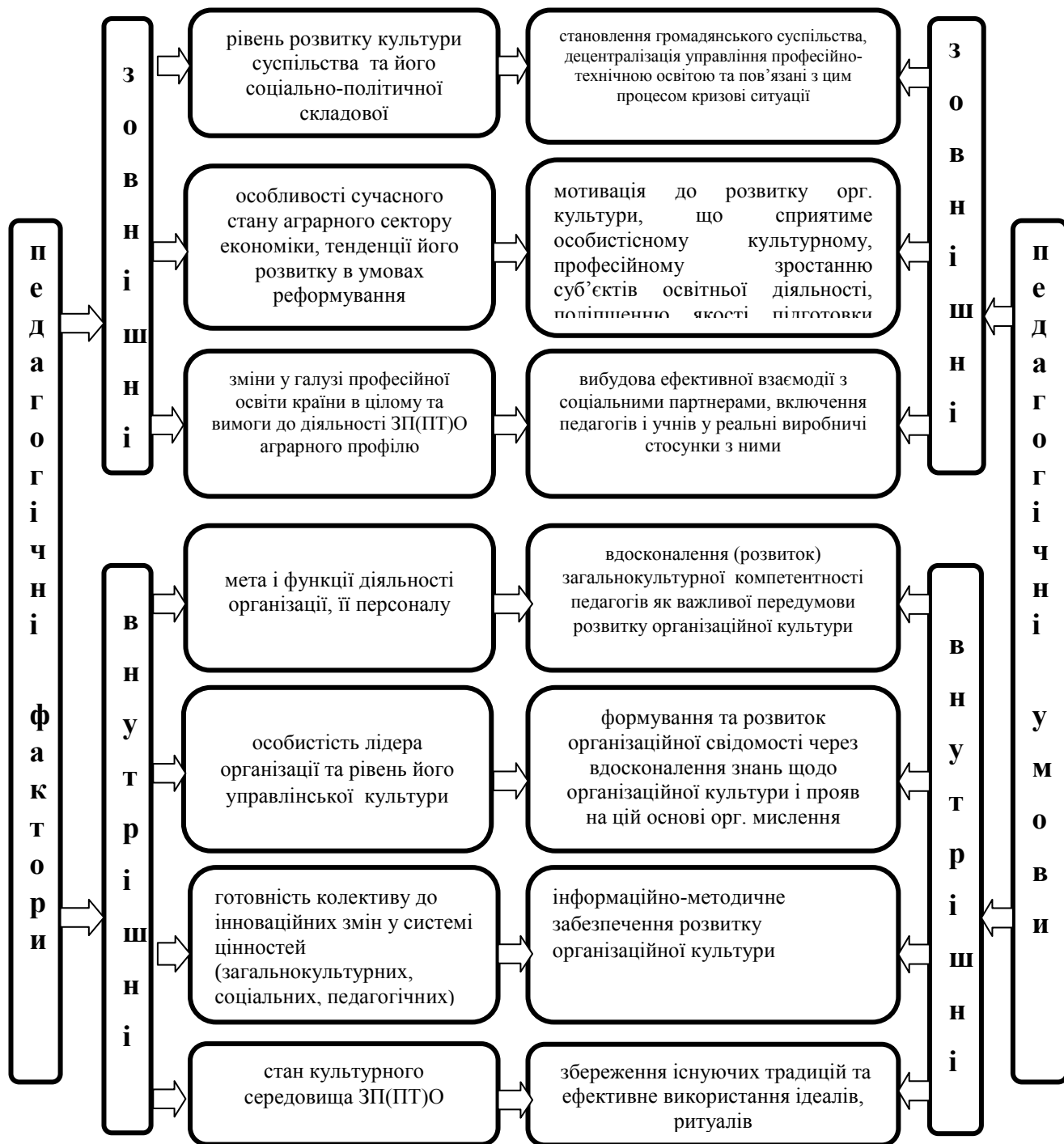


Рис. 1.5. Організаційно-функціональна структура комплексу умов та факторів розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О.

Джерело: авторська розробка

Ці події не могли не позначитися на розвитку країни і суспільства в цілому – втрачено «багато можливостей для активного економічного та соціального зростання», нанесена шкода «майнового, соціально-політичного та гуманітарного характеру, тому вплив цих обставин на ціннісний генезис суспільства є значним⁷⁹. Зараз країна і суспільство живе і функціонує в умовах повномасштабного вторгнення російської армії на територію України. Її економічні, соціально-гуманітарні, психологічні наслідки ще

⁷⁹ Бондарчук П. С. Ціннісні трансформації суспільства: український вимір. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 20. С. 134–138.

будуть досліджуватися вченими різних наукових галузей. Наслідки впливу зазначених подій на динаміку цінностей громадян дослідники згрупували у 7 ключових трендів:

- перевага ситуативних цінностей над стратегічними;
- перевага стратегічних цінностей над ситуативними;
- достатньо повільний життєвий цикл трансформації цінностей;
- тренд індивідуалізації і його негативний вплив на процеси, що мають бути керованими через державне управління;
- позитивні тренди щодо поступової зміни ціннісних орієнтирів і наближення їх до європейських зразків;
- ризики непослідовності у дотриманні системи цінності та сталості такої системи;
- нагальна необхідність сприяння позитивній ціннісній трансформації суспільства з боку державних організацій і установ⁸⁰.

Знання цих трендів у зміні цінностей громадян, зокрема педагогічних колективів ЗП(ПТ)О дає змогу керівному персоналу вибудовувати взаємодію з педагогами, вибирати стратегії комунікації для забезпечення виконання поставлених завдань. Завдяки цінностям та ціннісним орієнтаціям, які обумовлюють відношення педагога до своєї творчості, виявляється акмеологічна сутність організаційної культури. Акмеологічний підхід дає змогу з'ясувати суб'єктивні та об'єктивні фактори, які сприяють досягненню вершин професіоналізму; перші з названих – це рівень та якість освіти, здобутої дорослою людиною, а другі – її задатки, здібності, компетентність. Акмеологічний підхід до висвітлення суті професійного розвитку педагогічних працівників сприятиме розширенню можливостей впливу на стратегічний розвиток сучасного професійного училища⁸¹. Окрім цього, трансформація цінностей педагогічних працівників в процесі професійного розвитку є цілком закономірним процесом.

Необхідно зазначити, що важливого значення набуває друга педагогічна умова «мотивація педагогічних працівників до особистісного культурного, зростання як складової професійного розвитку». Наявність мотивації, зокрема – переконаність у тому, що розвиток організаційної культури сприятиме особистісному культурному, професійному зростанню суб'єктів освітньої діяльності, поліпшенню якості підготовки кваліфікованих робітників є однією з важливих вимог і визнаною закономірністю професійного розвитку.

Формування глибоких знань про явище організаційної культури є важливою умовою розвитку, що відповідає третій педагогічній умові «розвиток загальнокультурної компетентності педагогів як важливої передумови розвитку організаційної культури». Така властивість необхідна у зв'язку з тим, що заклад

⁸⁰ Бондарчук П. С. Ціннісні трансформації суспільства: український вимір. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 20. С. 134–138.

⁸¹ Пуховська Л. Професійний розвиток педагогів у глобальному освітньому просторі. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011. Вип. 1. С. 97–106.

освіти аграрного профілю, зазвичай, розміщений у сільській місцевості і педагоги слугують культурним зразком для оточуючого середовища. На початковому етапі дослідження, таких знань бракувало переважній більшості членів колективу. Без них неможливо було сформувати потребу у її розвитку на рівні свідомості. Йдеться про формування системи знань, що означає не лише усвідомлення значення та суті організаційної культури, але й збереження, передачу знань та створення власної бази цінностей. Безперечно, саме цінності складають фундамент норм поведінки персоналу (формальних і неформальних). Лише рівень сформованої організаційної свідомості, розвиненого мислення створюють підґрунтя для існування відносно стабільного ядра системи цінностей, ідеалів.

Насамперед, були проаналізовані потреби сучасності. З огляду на них, ставились завдання: модернізувати місію, корегувати цілі діяльності у контексті нових соціально-економічних вимог; оновити систему цінностей, їх ієрархію, системотворчою має виступати цінність особистості, людська гідність. Основними об'єктами організаційної системи мають стати педагогічна взаємодія, мотивація співробітників, постійний зворотний зв'язок: керівник ↔ колектив, учень ↔ майстер. Їхня інтеграція уможлиблює реалізацію змісту організаційної культури педагогічного колективу через використання різних форм і методів, які забезпечують передбачений метою результат професійного розвитку.

Зміст організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю відображає структуру, цілі діяльності, що віддзеркалюють систему цінностей колективу і стиль керівництва ним, а саме: норми, правила, традиції. Взаємодія названих цінностей утворює структуру *організаційної культури педагогічного колективу*.

Йдеться про розвиток комплексу знань і вмінь у духовно-культурних відносинах, реалізації їх у педагогічній взаємодії з вихованцями, колегами, партнерами, громадою; *формування адекватної вимогам часу системи цінностей, які б сповідували переважна більшість членів колективу*. Основу культурної компетентності створює загальна культура особистості. Дослідники тлумачать її як сукупність цінностей, норм та ідеалів, що привласнена і використовується людиною у процесі її активної життєдіяльності, у взаємодії з іншими людьми⁸².

У процесі оцінювання наявної організаційної культури конкретного педагогічного колективу з'ясувалось, що ієрархія цінностей окремих педагогів відрізняється від колективних. Це стосується як загальнокультурних, так і організаційних цінностей. Якщо одні віддають перевагу таким цінностям як гідність, справедливість, взаємоповага, то інші – особистій безпеці, здоров'ю, матеріальному статку.

⁸² Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2005. 197 с.

Таке трактування культури особистості ще раз підкреслює взаємозв'язок з явищем організаційної культури. Якщо пригадати деякі складові характеристики сучасної культурної особистості (повага гідності людини, орієнтація в системі цінностей, потреба у розвитку тощо), то такий зв'язок не викликає сумніву. Корисною у контексті нашого дослідження видається думка науковців щодо значення культури у власній життєтворчості педагога. Для цього «необхідне усвідомлення того, що статус культурної людини відкриває шлях до досягнення сенсу буття, творчої самореалізації, кар'єрного росту у професійній сфері і врешті, можливості бути щасливим, а отже успішним у цьому житті»⁸³. Усвідомлення цього створює внутрішній мотив для культурного, професійного розвитку.

Саме сповідуванні членами колективу цінності формують світогляд не лише особистості, але і в цілому організації. Особлива роль належить педагогам. Як приклад, можна згадати прийнятий у 2013 р. документ під назвою «Педагогічна Конституція Європи»⁸⁴. У ньому перераховані цінності, які мають загальнолюдське значення і є спільними для країн Європейського простору. Серед них – демократія, солідарність, людиноцентризм, толерантність тощо. Ще однією важливою цінністю є самостійність, чого раніше не спостерігалось. Тенденція до якісних змін у настроях педагогічних працівників свідчить про прогресивні зрушення і створення позитивного підґрунтя для розвитку організаційної культури.

Організаційна культура – це в основному невидима частина організації і водночас вона є непрямим методом управління цією організацією, тобто дієвим управлінським важелем, інструментом.

Підсумовуючи зазначимо, що розвинена організаційна культура сприяє створенню позитивного психологічного клімату, що забезпечує високу та якісну продуктивність освітнього процесу, підвищення позитивного іміджу закладу освіти, впливає на професіоналізм педагогічного колективу, а це позитивно відбивається на компетентності здобувачів освіти. Забезпечуючи організацію навчально-виховного процесу, вибір стратегій через взаємодію педагогічних працівників між собою, з здобувачами освіти, їхніми батьками, керівництвом навчального закладу, форми, методи, технології навчання, організаційна культура виступає основою для побудови освітнього простору⁸⁵.

⁸³ Болгаріна В. С. Культурологічні засади управлінської діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів як підґрунтя ефективної взаємодії суб'єктів управління. *Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика*: монографія/ заг. ред. Єльнікової Г., Болгаріної В. та ін. Київ: Пед. думка, 2012. С. 144–194.

⁸⁴ Педагогічна Конституція Європи. Преамбула. *Вища освіта України*. 2013. № 3. С. 111–116.

⁸⁵ Горбатюк Р., Поліщук Т. Структурно-функціональна модель розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладів професійної (професійно-технічної) освіти аграрного профілю. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*. 2020. № 4 (23). С. 125–141.

Важливість організаційної культури для закладу освіти визначається низкою обставин, а саме: допомагає адаптуватися педагогічним працівникам і здобувачам освіти, усвідомити правила та норми поведінки, надає їм організаційну ідентичність, що забезпечує у них відчуття безпеки, визначає ставлення до закладу освіти, стимулює високу відповідальність та активність педагогічних працівників для досягнення загальних організаційних цілей діяльності закладу освіти.

Розвиток організаційної культури в ЗП(ПТ)О формує не тільки цінності, але і виявляє і далі розвиває конкретні закономірності, коли зростання рівня загальнокультурної компетентності педагогів, трансформація морально-психологічного клімату в колективі стає рушійною силою для професійного розвитку педагогічних працівників.

Завдання для самоконтролю

1. Що таке закономірність? Визначте суть цього поняття.
2. Що ми маємо розуміти під поняттям «професійний розвиток педагога»?
3. Які чинники впливають на розвиток організаційної культури закладу освіти?
4. Який існує взаємозв'язок між професійним розвитком педагога і організаційною культурою закладу освіти?
5. Сформулюйте ціннісні орієнтації вашого колективу.
6. Назвіть ознаки організаційної культури у вашому закладі освіти.

Рекомендована література

1. Зоська Я. В. Моделі та типи організаційної культури в контексті сучасних соціальних трансформацій. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2022. Вип. 1. С. 103–107.
2. Марченко О. М., Томаневич Л. М. *Теорія організації : навч. посіб.* Львів. держ. ун-т внутрішніх справ. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 359 с.
3. Москальов М. В. Вплив організаційної культури на входження фахівців в освітню організацію. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. Вип. 2. С. 205–214.
4. Сущенко Л. О. Стратегія розвитку організаційної культури вищого навчального закладу. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2014. № 1. С. 50–56.
5. Терещенко А. О. Організаційна культура майбутнього вчителя початкових класів і проблема автономності особистості. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2013. Вип. 7. С. 242–249.
6. Тимошко Г. М. *Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія і практика: монографія*. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 252 с.

1.6. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Актуальність та аналіз літератури щодо проблеми підвищення рівня інформаційної грамотності викладачів закладів вищої освіти

Проблема покращення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти через підвищення їх інформаційної грамотності стає все більш актуальною для багатьох країн, де змінюються вимоги до якості навчання та поширюється використання цифрових технологій у навчальному процесі. Різні наукові статті висвітлюють дану проблему і дають рекомендації для її вирішення.

Зміст поняття «цифровізація» розглядається вченими як трансформування інформації в цифрову форму, а також комплексне вирішення управлінського, інфраструктурного, культурного та поведінкового характеру⁸⁶. Саме тому, нами зроблено висновок про те, що основними технологіями цифровізації є розвиток технологій Інтернету та мобільних комунікацій.

Багато вчених аналізують проблему формування та підвищення рівня кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Наприклад, Лінду Дж. Сімс-Шеллер (Linda J. Sims-Shields) та Евеліно Г. Жакурсі (Evelyn G. Jacirus) досліджували зв'язок між професійним розвитком викладачів та результатами навчання студентів⁸⁷. Дослідники відзначили, що викладачі, які активно займаються своїм професійним розвитком, можуть позитивно впливати на результати навчання студентів. С. Маргесон (Stephen A. Margeson) в своїй роботі⁸⁸ звертає увагу на важливість кваліфікації викладачів для успішного впровадження навчально-центрованого підходу до навчання. Автор рекомендує викладачам підвищувати свою кваліфікацію в галузі навчально-центрованого підходу та активно впроваджувати його в свою практику.

Багато зарубіжних дослідників також зосередили увагу саме на підвищенні рівня інформаційної грамотності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти різних країн світу. Вчений Шейні Х. Гунн-Божер запропонував програму професійного розвитку для викладачів, яка спрямована на покращення їхніх навичок викладання онлайн. Його дослідження⁸⁹ показало, що викладачі, які брали участь в такій програмі, зазначили зростання ефективності свого викладання та отримали більше позитивних відгуків від студентів. У своїй статті «Інформаційна компетентність викладачів вищих навчальних закладів у В'єтнамі», в'єтнамські

⁸⁶ Гаврілова Л. Г., Топольник Я. В. Цифрова культура, цифрова грамотність, цифрова компетентність як сучасні освітні феномени. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2017. № 5. Т. 61. С. 1–14.

⁸⁷ Simsshields, L. J., and Jacirus, E. G. Faculty Professional Development and Student Learning Outcomes: A Study of Two-Year Colleges. *Community College Journal of Research and Practice*, vol. 40, no. 1, 2016, pp. 31–42.

⁸⁸ Margeson, S. A. The Learning-Centered Curriculum: Design and Implementation. *New Directions for Community Colleges*, no. 117, 2002, pp. 5–15.

⁸⁹ Gunn-Bozier, S. H. The Impact of Professional Development on Higher Education Faculty Perceptions and Efficacy as Online Instructors. *Journal of Educators Online*, vol. 16, no. 2, 2019.

автори Ле Мінь Дунг (Le Minh Dong) та Трюонг Зуанг Ліен (Truong Thuong Lien) дослідили рівень інформаційної компетентності викладачів закладів вищої освіти у В'єтнамі та вплив цієї компетентності на процес навчання та результати студентів⁹⁰. Вчені дійшли висновку, що підвищення рівня інформаційної компетентності викладачів може позитивно впливати на їх інноваційну активність та стимулювати розвиток креативності та новаторства у навчальному процесі, а викладачі з високим рівнем інформаційної компетентності мають позитивний вплив на результати навчання студентів. Польські автори Агнешка Гжелінська (Agnieszka Gielinska) та Кароліна Дик (Karolina Dik) досліджували зв'язок між інформаційною компетентністю викладачів університету та їх використанням освітніх технологій. Їхнє дослідження⁹¹ показало, що викладачі з вищим рівнем інформаційної компетентності використовують більше цифрових технологій в навчальному процесі та досягають кращих результатів у розвитку навичок студентів.

Покращення інформаційної компетентності викладачів університетів має велике значення для підвищення якості навчання та розвитку високопродуктивного освітнього середовища. Різноманітні наукові дослідження та аналіз наукових статей свідчать про те, що викладачі з вищим рівнем інформаційної компетентності мають більше успіху у викладанні та більш позитивний вплив на навчальний процес і результати студентів. Отже, вирішення даної проблеми потребує зусиль з боку університетських установ для підвищення кваліфікаційних рівнів викладачів та запровадження спеціальних програм підвищення їх інформаційної компетентності.

Особливості підвищення рівня інформаційної грамотності у представників освітньої сфери Великої Британії, США та Канади

У нинішньому суспільстві будь-яка людина повинна вміти формулювати судження стосовно змісту конкретної інформації, добирати до своїх міркувань аргументи, вести бесіду і цивілізовану дискусію⁹². Комплекс цих ознак сучасна наука відносить до так званої інформаційної грамотності особистості.

Важливо звернути увагу на те, що зараз цифрова компетентність є найширшим поняттям серед низки понять, які використовують у сфері комп'ютерних та цифрових технологій, однак в українській науці воно застосовується здебільшого як синонім інформаційної грамотності⁹³ та ІКТ-компетентності⁹⁴.

⁹⁰ Lien, T. T., and Dong, L. M. Information Competency of Higher Education Teachers in Vietnam. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, vol. 13, no. 09, 2018, pp. 7–20.

⁹¹ Gielinska, A., Dik, K. The Relationship between University Teachers' Information Competency and Their Use of Educational Technology. *Journal of Educational Computing Research*, vol. 56, no. 5, 2019, pp. 728–749.

⁹² Scott, Walter. "Information Literacy Instruction for Educators: A Professional Development Model for Teaching and Learning." *Journal of Education for Library and Information Science*, vol. 53, no. 3, 2012, pp. 228–240. 10.1300/J103v22n01_01

⁹³ Прохорова С. М. Поняття цифрової компетентності вчителя іноземної мови у світовому освітньому просторі. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка «Педагогічні науки»*. 2015. № 4. С. 113–116. URL: <http://surl.li/mfnjg> (дата звернення: 20.04.2023).

Зростаючий розвиток інформаційних технологій – важлива передумова для оновлення і модернізації освіти в різних країнах світу, де дистанційне навчання стає все більш популярним. Реформування освіти потребує розвитку цифрової компетентності – навичок роботи з технологічними інструментами та платформами. Наприклад, у США, Канаді та Великобританії для відповіді на ці виклики створено віртуальні університети, де студенти можуть здобувати освіту за дистанційними курсами, що запропоновані будь-яким навчальним закладом. Сьогодні на рівні європейської освітньої політики є актуальні ініціативи, такі як «Цифровий порядок денний для Європи»⁹⁵ та «Європа 2020: стратегія розумного, сталого і всеосяжного зростання»⁹⁶, метою яких є підкреслення важливості використання переваг інформаційно-комунікаційних технологій в освіті національного та міжнародного рівнів. Розглянемо способи підвищення інформаційної грамотності серед викладачів різних країн світу детальніше.

Огляд досліджень інформаційної грамотності у вищій освіті у Великобританії⁹⁷ визначив кілька ефективних стратегій для розвитку інформаційної грамотності, включаючи цільові навчальні програми та вбудовування навичок інформаційної грамотності в розробку навчальних програм. Одним із прикладів навчальної програми є ініціатива «Інформаційна грамотність для дослідників», яка надає онлайн-курси та ресурси на такі теми, як управління даними, публікація та авторське право. Іншою ініціативою є програма «Розвиток інформаційної та цифрової грамотності в школах і коледжах», яка передбачає навчання та підтримку освітян у розвитку навичок цифрової грамотності. Крім того, можливості для співпраці з колегами та експертами можуть сприяти розвитку інформаційної грамотності. Участь у професійних організаціях і конференціях надає можливості для спілкування та обміну знаннями, а також доступ до таких ресурсів, як журнали та бази даних.

Існують також різні способи підвищення інформаційної грамотності серед викладачів університетів США. Аналіз досліджень інформаційної грамотності у вищій освіті в США⁹⁸ визначив кілька ефективних стратегій для розвитку інформаційної грамотності, включаючи програми цільового навчання та співпрацю бібліотек для включення навичок інформаційної грамотності в розробку навчальних програм. Одним із прикладів такої американської навчальної програми є Програма занурення в інформаційну грамотність Асоціації коледжів і наукових бібліотек

⁹⁴ Овчарук О. В.. Інформаційно-комунікаційна компетентність як предмет обговорення: міжнародні підходи. Формування інформаційно-комунікаційних компетентностей у контексті євроінтеграційних процесів створення інформаційного освітнього простору, за ред. В. Ю. Биков, О. В. Овчарук. Київ, Атіка. 2014. С. 7–16.

⁹⁵ Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A Digital Agenda for Europe, Brussels, 19.5.2010, COM(2010)245 final.

⁹⁶ European Commission, Communication “EUROPE 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final, 14

⁹⁷ Lorenzo, G., & Tancock, S. Information literacy in higher education: a review of the literature. Higher Education Research & Development, vol. 35, no. 2, 2016, pp. 357–370.

⁹⁸ Mery, Y., & Newby, G. B. Information literacy and higher education: A review of research-based literature. Higher Learning Research Communications, vol. 8, no. 2, 2018, pp. 1–15.

(ACRL)⁹⁹, яка забезпечує інтенсивне навчання викладачів таким темам інформаційної грамотності, як критичне оцінювання інформації, авторське право та етика.

Співпраця та можливості спілкування також можуть сприяти розвитку інформаційної грамотності. Професійні організації, такі як ACRL та Американська бібліотечна асоціація (ALA)¹⁰⁰, пропонують викладачам можливість спілкуватися з колегами та експертами та ділитися знаннями та ресурсами.

Подібно до Великобританії та США, у Канаді існують різні стратегії для покращення навичок інформаційної грамотності серед викладачів університетів. Аналіз досліджень інформаційної грамотності у вищій освіті в Канаді¹⁰¹ дозволив нам виокремити кілька ефективних стратегій для розвитку інформаційної грамотності, зокрема співпрацю бібліотекарів із викладачами для включення навичок інформаційної грамотності в розробку навчальних програм. Деякі з цих стратегій включають програми професійного розвитку, можливості для співпраці та спілкування, а також доступ до ресурсів, які підтримують розвиток інформаційної грамотності. Одним із прикладів програми професійного розвитку є Сертифікаційна програма з освіти дорослих, яку пропонує Онтарійський інститут вивчення освіти (OISE) при Університеті Торонто¹⁰². Програма спрямована на розвиток інформаційної грамотності та цифрових навичок для викладання та навчання.

Співпраця та можливості спілкування також можуть сприяти розвитку інформаційної грамотності. Канадська асоціація дослідницьких бібліотек (CARL)¹⁰³ надає платформу для викладачів, щоб зв'язуватися та брати участь у таких питаннях, як наукове спілкування та керування даними досліджень. Також важливим є доступ до ресурсів, які підтримують розвиток інформаційної грамотності. Багато канадських університетів пропонують доступ до цифрових дослідницьких ресурсів і онлайн-навчальних посібників для підтримки розвитку навичок інформаційної грамотності.

Особливості підвищення рівня інформаційної грамотності

у науково-педагогічних працівників держав Тихоокеанського регіону

Якщо проаналізувати особливості державного управління в країнах високого рівня розвитку, у змісті певних програм увага зосереджена на змісті освітньої галузі, саме тому амбіції держави можна визначити за якістю освіти в ній. Наприклад, для того, щоб майбутні студенти мріяли навчатись саме в конкретних ЗВО високого

⁹⁹ Association of College and Research Libraries. ACRL Information Literacy Immersion Program. ALA, 2021. URL: <http://surl.li/mfsia> (дата звернення: 20.04.2023).

¹⁰⁰ American Library Association. "Professional Tools and Resources for Higher Education." ALA, 2021. URL: <http://surl.li/mfnth> (дата звернення: 22.04.2023).

¹⁰¹ Koh, K., & Abbas, J. Information literacy in higher education: A review of concepts, practices, and future directions in Canada. Canadian Journal of Learning and Technology, vol. 40, no. 1, 2014, pp. 1–23.

¹⁰² Ontario Institute for Studies in Education. Certificate Program in Adult Education. University of Toronto, 2021. URL: <http://surl.li/mfsie> (дата звернення: 22.04.2023).

¹⁰³ Canadian Association of Research Libraries. "CARL Members." CARL, 2021. URL: <http://surl.li/mfsig> (дата звернення: 23.04.2023).

рівня, деякі країни прагнуть зробити диференціацію ЗВО за рівнем престижності (Об'єднане Королівство); реалізувати амбіції щодо кращої освіти у світі (США); зорієнтувати потенціал держави на запам'ятовування інформації (ЗНО в Україні); використати потенціал освіти для розвитку суспільства (Південна Корея); сприймати освіту як інструмент для пропаганди (Північна Корея) тощо.

Для вирішення складних завдань реформуванні освіти країн Східної Європи доцільно аналізувати, вивчати та використовувати прогресивний досвід інших країн у сфері ефективної організації дистанційного та очного навчання за допомогою розвитку цифрової компетентності науково-педагогічних працівників та студентів. На особливу увагу заслуговують держави Тихоокеанського регіону: Китай, Південна Корея, Японія, Сінгапур¹⁰⁴. Переважна більшість перерахованих країн за останні 70 років продемонстрували неймовірні показники розвитку економіки, освіти та науки¹⁰⁵. Китайська Народна Республіка (далі – КНР), створила на своїй території «світову фабрику», вони першочергово розпочали реформи в освітньо-науковій галузі. За підтримки державного сектору на першому етапі розвитку освіти було вирішено забезпечити стажування китайських освітян у країнах Європи та США, з гарантіями подальшого їх повернення на батьківщину. Наступним досить важливим кроком зі сторони уряду КНР було придбання відомих світових наукових періодичних видань та друк публікацій англійською мовою, а у подальшому – китайською¹⁰⁶. Поданий опис потужної підтримки освіти керівництвом КНР свідчить про державницький підхід у цій сфері.

Заходи щодо реалізації цифровізації китайської вищої освіти

Цифровізація китайської вищої освіти передбачає реалізацію комплексу заходів, розроблених з урахуванням глобальних трендів цифровізації, аналізу стану і перспектив освіти в сучасній школі, а також пріоритетних напрямків державного проєкту «Кадри для цифрової економіки» програми «Цифрова економіка Китаю»¹⁰⁷. Розглянемо ці заходи детальніше:

- розробка і впровадження нового цифрового освітнього контенту, цифрових навчально-методичних комплексів (програм, матеріалів, інструментів оцінки сформованості ключових компетенцій);
- гейміфікація освітнього процесу викладачами ЗВО, розробка та активне впровадження навчальних ігор і цифрових симуляторів (тренажерів, віртуальних

¹⁰⁴ Korobili, S., Malliari, A., Daniilidou, E. A paradigm of information literacy for Greek high school teachers. Journal of Librarianship and Information Science, vol. 43, no. 2, 2011, pp. 78–87.

¹⁰⁵ Earp, Vanessa. "Integrating Information Literacy into Teacher Education a Successful Grant Project." 2009, doi:10.1080/01639260903275748.

¹⁰⁶ Xi, Chen. On the Relationship Between College English Teachers' Information Literacy and Teaching Effectiveness in the Information Age-an Empirical Study in China. 2017.

¹⁰⁷ Цифрова економіка Китаю вносить великий внесок до ВВП. China Daily. URL: <http://surl.li/mfsih> (дата звернення: 25.04.2023).

лабораторій) на основі сучасних технологій візуалізації і рішень доповненої реальності. В'єтнамські та австралійські дослідники зазначають, що студенти недостатньо розуміють переваги ігрового дизайну занять та ще не звикли до навчальних ігор як методу. Вони вважають, що в гейміфікацію навчання як процес потрібно постійно вносити корективи задля подолання потенційних проблем¹⁰⁸. Китайські дослідники Fan Wang, Yanli Wang, Xia Hu також згодні з необхідністю розвивати ігрові методи навчання студентів. Вони запропонували та апробували ігрову модель дизайну навчальних програм для професійної підготовки студентів коледжів та переконують у тому, що такі методи допомагають підвищити рівень активності, мотивації та залученості студентів в аудиторну роботу¹⁰⁹;

- розвиток дистанційної освіти, розширення спектра MOOC – масових відкритих онлайн курсів – кращих педагогів із різних загальноосвітніх предметів і напрямів додаткової освіти, на важливості яких наголошує Xiong Qianli. Китайська дослідниця вважає, що викладання на основі курсів MOOC може вдало комбінуватися з традиційними формами навчання¹¹⁰;

- розвиток мобільних додатків в освіті, які Міністерство освіти Китайської Народної Республіки рекомендує обов'язково реєструвати у національному державному реєстрі, який має назву «Національна система цифрових освітніх ресурсів»¹¹¹. Мобільні додатки для використання в освітніх цілях повинні мати стандартизовану систему управління даними, що мають постійно оновлюватися в національному державному реєстрі та моніторитися управлінням освіти на предмет доцільності, сучасності, ефективності¹¹². На думку китайських дослідників Zou Bin та Li Jiaying¹¹³, а також колективу дослідників Yang Bowen, Zhou Shijun та Ju Weijie мобільні додатки є особливо ефективними для вивчення іноземних мов, а також дозволяють оперативно обмінюватися інформацією та забезпечувати впровадження нових методів інтеракції між викладачами та студентами в освітньому процесі¹¹⁴;

- підготовка сучасного педагога цифрового майбутнього, який повинен вміти не

¹⁰⁸ Nguyen, Linh, Tan, Gary. Gamification in Business Education: An Experience Sharing. Proceedings of the 21st ACM Annual Conference on Information Technology Education, 2020, pp. 34-39, doi:10.1145/3401861.3401867.

¹⁰⁹ Wang, Yanli, and Hu, Xia. Gamification Teaching Reform for Higher Vocational Education in China: A case study on Layout and Management of Distribution Center. International Journal of Emerging Technologies in Learning, vol. 12, no. 9, 2017, pp. 130–144, doi:10.3991/ijet.v12.i09.7493.

¹¹⁰ Xiong, Q.L. College English MOOC Teaching on SWOT Analysis. Educational Sciences: Theory & Practice, vol. 18, no. 6, 2018, pp. 3529-3535, doi:http://dx.doi.org/10.12738/estp.2018.6.263.

¹¹¹ National Digital Education Resources Public Service System. URL: <http://app.eduyun.cn/> (дата звернення: 12.05.2023)

¹¹² Administrative Measures for Record-filing Mobile Internet Applications for Education. Ministry of education of the People's Republic of China. URL: <http://surl.li/mfnsc> (дата звернення: 12.05.2023)

¹¹³ Zou, B., Li, J. Exploring mobile apps for English language teaching and learning. Critical CALL – Proceedings of the 2015 EUROCALL Conference, Padova, Italy, edited by F. Helm et al., Research-publishing.net, 2015, pp. 564–568, doi:10.14705/rpnet.2015.000394.

¹¹⁴ Yang, B., Zhou, S., Ju, W. Learning English Speaking through Mobile-Based Role-Plays: The Exploration of a Mobile English Language Learning App called Engage. The EuroCALL Review, vol. 21, no. 2, 2013, pp. 27–38, doi:10.4995/eurocall.2013.9788.

тільки ефективно використовувати наявні ІТ, користуватися редакторами, засобами обробки інформації та програмами для створення електронних презентацій, а й освоювати нові технології, приділяти особливе значення самовдосконаленню і розвитку власної цифрової грамотності та необхідних цифрових навичок. Китайські дослідники Ma Wenjing, Lin Fengxun та Lin Jinchao вважають, що особливо важливою у такій підготовці є розробка моделі компетентностей відмінного викладача, складниками якої є особистісні та професійні вміння та навички¹¹⁵.

За оцінками експертів, саме такі заходи дозволятимуть Китаю висувати більш високі вимоги до взаємодії «викладач-студент», ефективно реалізовувати змішане та повністю дистанційне навчання студентів на високому рівні без втрати ефективності, а також мотивувати студентів до активного залучення у процес отримання знань.

Рекомендації щодо підвищення рівня цифрової компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО

Процес дослідження рівня розвиненості цифрової компетентності у науково-педагогічних працівників КНР здійснювався на базі закладів вищої освіти міста Цзясін, провінції Чжецзян, що знаходиться на південному сході країни та є однією з найрозвиненіших провінцій КНР: Цзясінський університет, Медичний коледж Цзясіна, Технічний коледж Цзясіна.

Перераховані заклади вищої освіти було обрано оскільки в них представлено широкий спектр спеціальностей. Наприклад, університет Цзясіна здійснює підготовку за економічною, адміністративною, технологічною, лінгвістичною, юридичною та іншими спеціальностями. Штат науково-педагогічних працівників нараховує до 1500 осіб. Медичний та технічний коледжі Цзясіна мають менший штат викладачів, проте мають потужну матеріально-технічну базу для здійснення освітнього процесу. Було використано стратифіковану (розшаровану) вибірку як двоетапний метод. Генеральна сукупність (2500 осіб) спочатку розподіляється на підгрупи (шари, страти) – 5 страт, а потім елементи випадковим чином вибираються із кожної страти. Змінні, що використовувалися для розділення сукупності на шари, називаються стратифікаційними змінними. Елементи, що відносяться до одного шару, були найбільш однорідними, а ті, що відносилися до різних шарів, – найбільш різномірними. Для отримання достовірної інформації кількість страт дорівнює 5.

Дослідження¹¹⁶ рівня розвиненості цифрової компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти у КНР проводилось за допомогою анкетування. Анкета містила 26 запитань із одним правильним варіантом відповіді.

¹¹⁵ Ma, W., Lin, F., and Lin, J. Research on Chinese University Teacher. 2013 International Conference on Advances in Social Science, Humanities, and Management (ASSHM 2013), 2013, pp. 821–826, doi:10.2991/asshm-13.2013.153.

¹¹⁶ Tsytsiura, K. Romanova, G. Analysis of the Efficiency of China's Distance Economic Education in Force Majeure Circumstances. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, vol. 19, no. 9, 2020, pp. 175–195, doi:10.26803/ijlter.19.9.10.

Розмір вибірки становив 129 осіб різних категорій науково-педагогічного складу (асистенти, доценти, професори). Нами застосовано випадкову вибірку, що дає рівні можливості для усіх учасників дослідно-експериментальної роботи. Формування вибірки дослідження здійснювалось із дотриманням вимог методики педагогічного дослідження, а саме: репрезентативність вибірки (відповідність вибіркової сукупності характеристикам генеральної сукупності); врахування специфіки дослідження (врахування особливостей дослідження – рівень розвиненості цифрової компетентності викладачів ЗВО у КНР).

У дослідженні було використано наступні методи: анкетування науково-педагогічних працівників (закрита анкета із загальною кількістю 26 запитань з обмеженим варіантом відповіді, що була створена за допомогою інструменту Google Forms та надіслана електронною поштою), бесіда із науково-педагогічними працівниками (з основних тем, дотичних до проблеми цифрової компетентності) та обсерваційні (спостереження за науково-педагогічними працівниками під час проведення навчальних занять) – для з'ясування стану розвиненості цифрової компетентності.

Для оцінювання рівня цифрової компетентності було використано методи кваліметрії та експертного оцінювання, які дають можливість розрахувати кількісну оцінку для якісного показника, такого як рівень цифрової компетентності. Усі питання було розбито на 6 груп за загальними ознаками. Експерти визначили вагові коефіцієнти за рівнем значущості для кожної із груп. Кожне питання отримало індивідуальний ваговий коефіцієнт. Згідно з відповідями на питання розраховується середня оцінка питання за 5-бальною шкалою, для чого кожній відповіді присвоюється відповідний бал (повністю не згоден – «1 бал», не згоден – «2 бали», не впевнений – «3 бали», погоджуюсь – «4 бали», повністю згоден – «5 балів»). Надалі згідно з принципами кваліметрії розраховується загальна оцінка рівня цифрової компетентності та чим вище ця оцінка, тим вищий рівень інформаційної грамотності відповідно.

Розрахунок загальної оцінки інформаційної грамотності науково-педагогічними працівниками Цзясінського університету (Jiaxing University) подано у табл. 1.5. Розподіл оцінок наглядно демонструє рис. 1.6.

Таблиця 1.5

Розрахунок загальної оцінки інформаційної грамотності науково-педагогічними працівниками Цзясінського університету (Jiaxing University)

№ з/п	Група запитань	Групова оцінка	Ваговий коефіцієнт	Внесок відповіді	Загальна оцінка цифрової компетентності
1	Рівень обізнаності питанням	4,05	0,1	0,40	3,78
2	Рівень володіння інформаційними технологіями	3,69	0,15	0,55	

3	Рівень навичок роботи у мережі Internet	3,65	0,15	0,55	
4	Рівень навичок по обробці даних	3,17	0,1	0,32	
5	Рівень навичок роботи зі студентами	3,74	0,25	0,93	
6	Рівень готовності підвищувати кваліфікацію	4,11	0,25	1,03	

Отримана загальна оцінка вказує на те, що загальний рівень цифрової компетентності знаходиться на прийнятному рівні. За кожним із 26 запитань отримані відповіді дали змогу створити цілісне уявлення щодо проблеми розвиненості цифрової компетентності у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти Китаю:

- існування усвідомленої потреби у китайських викладачів щодо розвитку інформаційної грамотності;
- сприйняття інформаційної грамотності як складової компетентності викладача та набутої риси та стилю життя особистості;
- інформаційна грамотність дає змогу ширшої та більш успішної реалізації особистості в сучасному суспільстві.

Розрахунок загальної оцінки інформаційної грамотності науково-педагогічними працівниками Цзясінського університету (Jiaxing University)

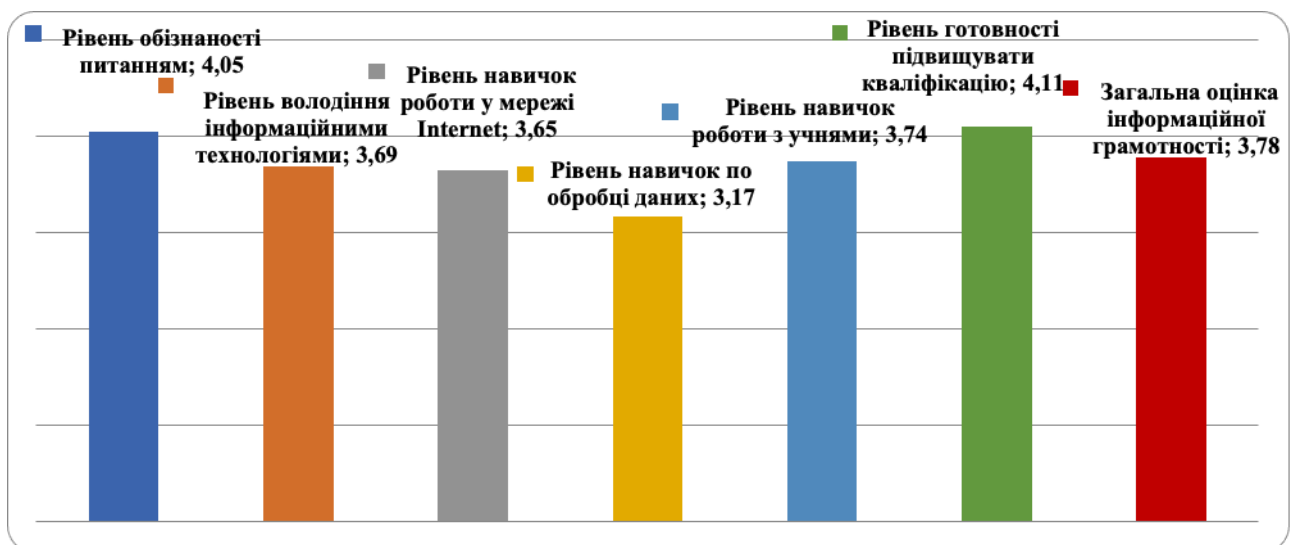


Рис. 1.6. Співвідношення групових оцінок та загальної оцінки цифрової компетентності.
Джерело: авторська розробка

Водночас, завдяки анкетуванню ми дізнались, якими є проблеми щодо розвитку цифрової компетентності: необхідність в удосконаленні навичок у роботі із програмними офісними продуктами, потреба у підвищенні рівня інформаційної грамотності засобами тренінгу, вивчення передового досвіду, семінарів тощо.

За результатами проведення експерименту було сформульовано рекомендації щодо підвищення рівня цифрової компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО у Китайській Народній Республіці. Розвиток цифрової компетентності

викладачів ЗВО у КНР, які виступають суб'єктами науково-професійної та педагогічної діяльності, слід сприймати як позитивні зміни елементів цієї компетентності, що можливі завдяки інноваціям, нововведенням, актуалізації інформаційного потенціалу тощо. Як свідчить реальний досвід та результати проведеного нами опитування щодо професійної діяльності китайських викладачів, розвивати їх цифрову компетентність можна завдяки використанню інноваційних методів. Для того, щоб провести зміни на рівні їх свідомості, необхідно проводити роботу щодо отримання ними необхідної інформації, для перетворення її в усвідомлену. Тому, важливим завданням для розвитку цифрової компетентності є розуміння ними цієї складової педагогічної компетентності як феноменального індивідуально-професійного утворення, що поєднує теоретичні знання та інформаційне управління, ціннісне ставлення до інформаційних ресурсів.

Ще одним важливим висновком нашої роботи є те, що розвиток цифрової компетентності китайських викладачів можливий лише у творчій діяльності. У жодному з проаналізованих нами джерел не згадується творча діяльність викладачів як фактор розвитку цифрової компетентності. До такого висновку ми дійшли після спостереження за викладачами під час проведення ними навчальних занять в ЗВО КНР. До прикладу, в Цзясінському університеті (Jiaxing University), під час вивчення теми «Проектний менеджмент у світі» навчальної дисципліни «Англійська мова для економістів» викладачу необхідно було пояснити інструменти сучасного інформаційного бізнес-управління, а це неможливо без навичок використання інформаційних ресурсів.

Основними пропозиціями у вирішенні проблеми розвитку цифрової компетентності та інформаційної грамотності китайських викладачів є:

- вивчення намірів викладачів щодо використання у дистанційному навчанні Web-технологій в сучасних освітніх умовах та розуміння реалій використання цих технологій викладачами у педагогічних цілях;
- вдосконалення контролю інтерактивного навчання керівниками коледжів та університетів для повноцінного висвітлення якості процесу викладання, навчання та інтеракції між учасниками освітнього процесу у дистанційній та змішаній формі;
- покращення своєчасності зворотного зв'язку від викладачів та студентів для своєчасного виправлення помилок та вирішення проблемних ситуацій щодо цифровізованого навчання;
- покращення взаємодії між викладачами та студентами в процесі навчання, збагачення різноманітності інтерактивних форм та засобів підвищення ефективності та результативності навчання.
- виокремлення найкращих онлайн-курсів та програм з метою організації заходів обміну досвідом для науково-педагогічних працівників ЗВО, забезпечення

ЗВО участі викладачів у тренінгах, воркшопах, семінарах та інших формах наукової взаємодії, організованих досвідченими викладачами-практиками, присвячених цифровій компетентності, виявлення труднощів та шляхів їх вирішення;

- активна просвітницька діяльність щодо важливості цифрової компетентності для науково-педагогічних працівників ЗВО;

- заохочення викладачів своєчасно коригувати зміст онлайн-підготовки, методів навчання та інтеракції зі студентами на основі відгуків та пропозицій студентів;

- розвиток зв'язків між університетами через організацію відео-конференцій та обговорень ефективних форм та методів цифровізованого навчання для сприяння ефективній роботі в Інтернеті¹¹⁷.

Отже, оволодіння основами цифрової компетентності – це виклик сьогодення. Китай є країною сучасних досягнень, що бере на озброєння численну кількість технологій, насамперед в освітній галузі. Тому китайським викладачам необхідно мати оптимальний рівень розвитку цифрової компетентності.

Аналіз результатів проведеної дослідної роботи дає підстави для розробки методичної бази щодо активного використання сучасних інтерактивних методів для розвитку цифрової компетентності китайських викладачів (семінарів, тренінгів, круглих столів, воркшопів тощо).

Перспективними напрямками досліджень, на наш погляд, є застосування інтерактивних методів в поєднанні з колабораційними технологіями задля розвитку цифрової компетентності китайських науково-педагогічних працівників.

Завдання для самоконтролю

1. Визначте поняття цифрової компетентності.
2. Як співвідносяться між собою поняття інформаційної грамотності та цифрової компетентності?
3. Що є важливою передумовою для оновлення і модернізації освіти в різних країнах світу?
4. Яким чином науково-педагогічні працівники можуть покращити власний рівень цифрової компетентності?

¹¹⁷ Tsytsiura, K. Romanova, G. Analysis of the Efficiency of China's Distance Economic Education in Force Majeure Circumstances. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, vol. 19, no. 9, 2020, pp. 175–195, doi:10.26803/ijlter.19.9.10.

Рекомендована література

1. Association of College and Research Libraries. Information Literacy Competency Standards for Higher Education. American Library Association, Chicago, IL. 2000.
2. European Commission. Digital Education Action Plan (2021-2027). europa.eu, European Commission, 2021. URL: <http://surl.li/meozk> (дата звернення: 21.03.2023).
3. Li, X., and Chenxi, C. On the Relationship between College English Teachers' Information Literacy and Teaching Effectiveness in the Information Age. Contemporary Foreign Languages Studies, vol. 441, no. 6, 2016, pp. 1–6.
4. Pan, T. On the Ways of Improving the Information Ability of Foreign Language Teachers in the Age of Data. Journal of Inner Mongolia University of Finance and Economics, vol. 39, no. 6, 2020, pp. 141–144.
5. Wang, S., Wei, D., and Zhao, H. Research on Information Literacy Education in Universities in the 'Internet +' era. Conference Proceedings: 4th International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM 2017), 2017, pp. 160–165.

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

2.1. СТРУКТУРА І ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

Професіоналізм управлінських кадрів системи освіти є запорукою ефективного реформування освітньої галузі, вирішення всіх завдань модернізації системи управління освітою. Результат цілеспрямованої діяльності компетентного керівника полягає в його здатності повноцінного та ефективного виконання своїх професійних і посадових обов'язків, які визначаються завданнями державної політики з урахуванням сучасних практичних потреб суспільства, освітньої системи та державної влади. Цього вимагають «сучасні тенденції трансформації суспільства», що потребують розробки якісно нових засад розвитку освіти. Це стосується не тільки змісту, форм і методів навчання, а й самого розуміння сучасної освіти як неперервної, спрямованої на формування творчих людей глобального інформаційного суспільства XXI століття, здатних до саморозвитку і навчання упродовж життя»¹¹⁸.

Система підвищення кваліфікації залишаючись, з одного боку, механізмом реалізації державної політики, з іншого боку, є сервісною сферою. Неоднозначність завдань підвищення кваліфікації потребує необхідності здійснення його нової моделі, яка дозволяє: задавати пріоритетні напрями у підвищення кваліфікації; надавати освітні послуги у відповідності до професійних потреб закладів освіти, служб працевлаштування, окремих особистостей; забезпечити системність і цілісність організації підвищення кваліфікації у контексті процесів реформування і розвитку професійної освіти.

Функції підвищення кваліфікації зводяться до наступних: діагностична, компенсаторна, адаптаційна, пізнавальна, прогностична. Зміст підвищення кваліфікації, організація навчання в аудиторії дорослих, де слухачі різняться не лише психологічною індивідуальністю, досвідом, віком, посадою, а й освітою, потребує застосування особистісно-орієнтованих педагогічних технологій.

Інформаційні функції підвищення кваліфікації замінюється на технології. Особистісно-орієнтовні педагогічні технології підвищення кваліфікації педагогічних працівників за своїм змістом базуються на наступних постулатах: *визнання слухачів головною діючою фігурою процесу підвищення кваліфікації; орієнтація на*

¹¹⁸ Сисоєва С. О. Технологізація освітньої діяльності в умовах неперервної професійної освіти. *Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи : монографія*. Київ : ВІПОЛ, 2000. С. 79.

суб'єктивний досвід і психологічні особливості; визнання двох рівноправних джерел процесу підвищення кваліфікації: навчання і самоосвіта.

Особистісно-орієнтовні педагогічні технології поділяються на соціально-педагогічні, предметно-дидактичні, діяльнісно-психологічні. *Соціально-педагогічні технології* мають за мету удосконалення рівня професійної діяльності слухачів до вимог соціального замовлення суспільства; вони реалізуються в наш час засобами багаторівневого підвищення кваліфікації.

Предметно-дидактичні технології пов'язані з професійно-предметним змістом. Це своєрідна предметна диференціація, що побудована з урахуванням профілю, складності й обсягу навчального матеріалу і що забезпечує індивідуальний підхід у навчанні. Предметна диференціація потребує виявлення: уподобань слухачів до роботи з матеріалом різного змісту, що має відмінності за ступенем об'єктивної складності, інноваційності, рівня інтегрованості, прийомам раціонального засвоєння, складності переробки; інтересів до поглибленого вивчення змісту; відданості переваги до різних організаційних форм, типів уроків. Диференціація необхідна для оптимальної підтримки розвитку особистості. Вона дає основу для розробки змісту програм, дидактичних засобів тощо.

Діяльнісно-психологічні технології зводяться до організації різних видів діяльності залежно від пізнавальних здібностей, які розуміються як складні психологічні утворення, обумовлені генетично, анатомо-фізіологічно, соціально. На думку вченого, метою освітнього процесу, з позицій діяльнісно-психологічних технологій, є розвиток, корекція, оцінка і аналіз. При цьому організація діяльності навчання і самоосвіти здійснюється залежно від індивідуальності.

Підвищення фахового рівня керівних і педагогічних кадрів ЗП(ПТ)О необхідно розглядати як неперервну освіту, що здійснюється у системі післядипломної освіти. Післядипломна освіта сьогодні – це освіта дорослих, навчання та розвиток фахівців з метою приведення їхнього професійного рівня у відповідність до освітніх стандартів, вимог часу, особистісних та виробничих потреб, удосконалення наукового та загальнокультурного рівня, стимулювання та розвитку творчого і духовного потенціалу особистості. Тобто, методологія післядипломної освіти сьогодні базується на особистісному й фаховому зростанні людини протягом усього життя¹¹⁹.

У Законах України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань професійно-технічної освіти», постанові Верховної Ради України «Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні», Національній доктрині розвитку освіти, проєкті Концепції розвитку П(ПТ)О в Україні, Державній програмі «Вчитель» та інших

¹¹⁹ Бондаренко Л.Н. Терминологическое обеспечение учебного процесса будущих инженеров как компонент коммуникативной компетенции Л. Н. Бондаренко. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Зб. наук. праць. У двох частинах. Ч. 2. Х. : НТУ «ХПУ», 2002. С.26–29.*

державних нормативно-правових документах у галузі освіти зазначається, що саме на педагогів професійного навчання нині покладається важлива місія підготовки кваліфікованих, конкурентоспроможних фахівців, які відповідають вимогам технологічного розвитку галузей економіки, а також мають високий рівень творчої ініціативи та духовної культури. Тому від самих педагогічних працівників нині вимагається володіння комплексом спеціальних та психолого-педагогічних знань, умінь і навичок, сформованість методологічного мислення, висока загальна і професійна культура, розвиненість спеціальних здібностей та професійно значущих якостей особистості, найвищим виявом розвитку яких є їхня творча індивідуальність¹²⁰.

Професійна майстерність керівних кадрів закладів професійної освіти (далі – ЗПО) розуміється як високий рівень професійної діяльності особистості, сформований у результаті оволодіння нею професійними знаннями, вміннями й навичками, який характеризується її стійкою потребою в творчому та професійному самовдосконаленні. Це високий рівень оволодіння ним певною робітничою професією, що виявляється у його професійній компетентності й сформованості професійно значущих особистісних якостей. Отже, підвищення фахового рівня керівних і педагогічних кадрів ЗПО необхідно розглядати як неперервну освіту, що здійснюється у системі післядипломної освіти.

Матеріали деяких досліджень доводять думку про те, що ЗПО сьогодні повинен мати змогу забезпечити маневреність у своїй діяльності в ринкових умовах. Тому керівник відповідно має бути висококваліфікованим, уміти працювати з інвесторами і меценатами, зі спонсорами, прогнозувати результати навчальної діяльності та коригувати її, враховуючи науково-технічні досягнення й відповідні зміни в технологіях виробництва, здійснюючи аналіз ринку праці, його запити до випускника, педагога й керівника ЗП(ПТ)О. Інноваційна складова при цьому стає не окремою частиною діяльності керівника, а власне діяльністю.

Загальновизнаними є такі перешкоди на шляху до створення якісної системи підготовки та професійного розвитку педагогів: розпорошення відповідальності між різними інституціями за різні етапи становлення й професійного розвитку педагога; проблеми поєднання в програмі підготовки опанування обраної предметної спеціальності з аспектами її викладання, а також урахування міждисциплінарних зв'язків; недостатня обізнаність педагога з методами дослідницької діяльності на рівні свого робочого місця або відсутність усвідомлення її необхідності; недостатня розвиненість системи розподілу специфічних ролей між членами педагогічного колективу¹²¹.

¹²⁰ Десятов Т.М. *Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина XX століття): монографія*. Київ : «АртЕк», 2005. 472 с. С. 3.

¹²¹ Міністерство освіти і науки України. (2018, 16 липня). Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти (776). URL: <http://surl.li/jhth> (дата звернення 16.11.2022).

Чинниками, що призвели до виникнення такого дисбалансу, є: траєкторії, моделі та методики (технології) професійного розвитку педагогічних працівників, які зорієнтовані на формальне дотримання встановлених вимог, а не на особистісне та професійне зростання педагогічних працівників¹²².

Шляхи і способи розв'язання проблем. Реформування педагогічної освіти передбачає дії за напрямками:

I. Розроблення сучасної моделі педагогічної професії в контексті потреб суспільства, перспектив розвитку національної економіки та глобальних технологічних змін.

II. Трансформація вищої та фахової передвищої освіти за педагогічними спеціальностями.

III. Визначення перспективних шляхів безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників¹²³.

Підвищення кваліфікації має своєю головною метою поступовий розвиток особистості, яка навчається на основі вдосконалення його професійної діяльності. Це можливо, за умови, коли педагогічні працівники будуть включені до постійного самоаналізу результатів власної діяльності, а також порівняння цих результатів із вимогами сучасних досягнень науки, соціального та професійного досвіду. Тому моделювання системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників передбачає створення таких навчальних програм, які враховують не середньо-статистичного слухача, а орієнтовані на індивідуальні особливості особистості педагога, допомагають не тільки адаптуватися до умов навчання, але й самостійно створити власне «освітнє середовище».

Реалізація компетентнісного підходу у формуванні професійної компетентності викладача передбачає вибір змісту освіти, який сприяє здійсненню науково-методичного супроводу професійного зростання і сприймається як «власний» вибір, особистісний, що веде до індивідуалізації, створення власної траєкторії професійного зростання, відповідає конкретним заданим цілям, а також передбачає можливість вибору форм, методів, темпу вивчення та засвоєння матеріалу.

Професійний розвиток науково-педагогічного працівника як основної складової людського капіталу повинна бути пріоритетною для будь-якого закладу післядипломної педагогічної освіти. Проте сам розвиток необхідно спрямовувати на досягнення результату в такий спосіб, щоб були узгоджені цілі як закладу освіти, кафедри так і науково-педагогічного працівника¹²⁴.

Таким чином, досліджуючи проблему управління професійним розвитком

¹²² Там же.

¹²³ Там же.

¹²⁴ Кравченко Г. Ю. *Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні: монографія*. НАПН України, Ун-т менедж. освіти. Київ : Педагогічна думка, 2015. 300 с. С. 270–299. С. 71.

науково-педагогічних кадрів вищої школи, зокрема до якої віднесено і заклади післядипломної педагогічної освіти, слід звернути увагу на значення професійної мобільності. Умови формування професійної мобільності розкрито в працях І. Забірова (керівників промислових підприємств), Л. Амирової, В. Нікуліної, Л. Горюнової, Ю. Дворецької (викладача вищої школи), Б. Ігошева, А. Нікітіної, Р. Пріми (майбутнього викладача) тощо.

Вплив професійної мобільності на професійний розвиток і становлення професійно успішної людини досліджено С. Кугель, К. Поппером, В. Пригожиним, В. Смирновою, І. Фроловим і ін. Інує підхід до професійної мобільності як форми трудової мобільності, яка, за твердженням Т. Заславської, є не стільки економічним або соціальним, скільки міждисциплінарним поняттям, виражається в професійному, кваліфікаційному, соціальному, галузевому, територіальному та інших переміщеннях індивідів, є своєрідною формою їх адаптації до нових технологічних і економічних умов функціонування. Л. Лісохіна, К. Рибнікова розглядають поняття професійної мобільності з двох позицій:

1) з одного боку, це зміна позицій, викликане зовнішніми умовами, а саме: відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою, побутовою невлаштованістю працівників та ін., що викликає необхідність їх адаптації до реальних життєвих ситуацій;

2) з іншого, професійну мобільність можна розглядати як внутрішню свободу, самовдосконалення особистості, засновану на стабільних цінностях і потреби в самоорганізації, самовизначення та саморозвитку, здатності швидко реагувати на зміни в соціумі завдяки освіченості та професійної компетентності¹²⁵.

Описуючи феномен професійної мобільності, звертається увага на її психологічні складові. Зокрема, це: якість особистості, що забезпечує внутрішній механізм розвитку людини через сформованість ключових, загально-професійних компетенцій; діяльність людини, детермінована подіями, що змінюють оточуюче середовище, результатом якої виступає її самореалізація в професії та житті; процес перетворення людиною самої себе, навколишнього професійного і життєвого середовищ.

У нашому дослідженні ми спираємося на визначення професійної мобільності – це психологічна готовність робітника, фахівця до вирішення широкого кола виробничих завдань, здатність оперативно, швидко перебудовуватися в залежності від ситуації, оскільки найбільш ефективним відповіддю людини на невизначеність і проблемність трудової ситуації є гнучкість поведінки, проявляється в його здатності вчасно змінювати стратегію або спосіб дій у відповідності з умовами праці, що змінюються. При цьому показником гнучкості є швидкість зміни стратегій в

¹²⁵ Кравченко Г. Ю. Формування професійної компетентності викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти. Напрями наукової діяльності КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти». *Імідж сучасного педагога*. 2010. № 9(108). С. 78.

залежності від зміни ситуації»¹²⁶.

У своїх дослідженнях Т. Борова визначає, що для успішного адаптивного управління (самоуправління) професійним розвитком науково-педагогічних працівників кафедр необхідно враховувати такі фактори, як:

- наявність у керівників адаптивних підходів до управління процесом професійного розвитку науково-педагогічного працівника, зокрема, до його організації, мотивації та контролю;

- зовнішній спрямований вплив на професійний розвиток науково-педагогічного працівника: проведення бесід щодо детального планування, складання відповідних програм, розподіл завдань і визначення шляхів цілеспрямованого впливу на професійний розвиток науково-педагогічного працівника;

- внутрішній спрямований вплив на професійний розвиток науково-педагогічного працівника: позитивний зворотний зв'язок керівників і колег шляхом урахування індивідуальних особливостей, мотивування, інформування про систему вимог і контролю, мету розвитку професійності, озброєння педагогів знаннями з теорії та методики управління процесами професійного розвитку, рефлексія;

- характеристика спеціально підготовлених зразків різноманітних ситуацій з таких проблем: планування, моделювання, організації й педагогічного аналізу професійного розвитку науково-педагогічного працівника, планів обговорення цих проблем на практичних або семінарських заняттях, у бесідах та у ході інтерв'ювання;

- проведення групових та індивідуальних консультацій з питань професійного розвитку науково-педагогічних працівників та адаптивного управління (самоуправління) цим процесом тощо¹²⁷.

Аналіз наукової літератури надав змогу виокремити такі *функції* управління:

- професійно-освітню – допомога в підвищенні рівня загальнонаукової, фахової та методичної підготовки вчителя, удосконалення його умінь та навичок професійної діяльності;

- діагностичну – діагностування та моніторинг особистісних якостей та здібностей вчителя, вивчення результатів його професійної діяльності;

- оцінювально-прогностичну – діагностика наявного рівня професійної компетентності і прогнозування напрямів розвитку;

- аналітичну – аналіз інструктивних документів щодо особливостей викладання навчальних предметів, аналіз шкільної документації, яка характеризує професійну

¹²⁶ Кравченко Г. Ю. Формування професійної компетентності викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти. Напрями наукової діяльності КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти». *Імідж сучасного педагога*. 2010. № 9 (108). С. 78.

¹²⁷ Борова Т. А. Професійна компетентність як компонент людського капіталу ВНЗ. *Професіоналізм педагога в контексті європейського вибору України. Якість освіти – основа конкурентно-спроможності майбутніх фахівців* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. РВВ КГУ. Ялта : РВВ КГУ, 2011. Ч. 1. С. 38–40.
Борова Т. А. *Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія*. Харків : Компанія СМІТ, 2011. 384 с.

діяльність учителя;

- організаційно-координаційну – забезпечення умов для професійного розвитку і спрямування дії зовнішніх і внутрішніх чинників;

- регулятивно-корекційну – рефлексія професійної діяльності вчителя, внесення оперативних змін;

- контролюючу – отримання інформації щодо кількісних та якісних змін у професійній компетентності вчителя, здійснення контролю за станом його професійного розвитку;

- цілепокладання – у процесі управління, для того щоб домогтися бажаних результатів, ставиться певна мета, завдяки чому по закінченні цього процесу ми отримуємо очікувані результати.

Звідси випливає, що основна функція управління – це цілепокладання; мотиваційна – мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей.

Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин психологічних чинників, що стимулюють, підтримують на певному рівні, а також пояснюють поведінку та активність людини, з іншого боку, вона є процесом спонукання себе та інших, активності, досягнення цілей:

- стимулювальну – розглядається як процес активізації мотивів працівників (внутрішнє стимулювання) і створення стимулів (зовнішнє стимулювання) для їхнього спонукання до ефективної праці;

- методичну – керівник має володіти технологією управління, методикою педагогічного аналізу, методами обробки інформації, методикою колективного творчого виховання;

- проєктувальну – це організація встановлення організаційних, економічних, технологічних, технічних і етичних норм та нормативів тощо.

Зазначені функції управління реалізуються через такі адміністративні дії (методи управління): організаційні, які забезпечують здійснення впливу на вчителя через документи тривалої дії (плани, положення, рішення педагогічних та науково-методичних рад, інструкції, рекомендації); розпорядчі, які забезпечують короткотерміновий вплив на вчителя через накази та розпорядження директора загальноосвітнього навчального закладу чи адміністративно-управлінської ланки, які працюють з вчителями; дисциплінарні, які забезпечують здійснення впливу на вчителя у разі невиконання ним професійних обов'язків або виконання неналежним чином (зауваження, догани)¹²⁸.

¹²⁸ Мартинець Л. *Управління професійним розвитком учителів: навч.-метод. посіб.* Вінниця : ДонНУ, 2016. 87 с.

Отже, соціокультурна динаміка інфосвіту щоразу актуалізує оновлення напрямів професійного розвитку педагога, завдань і змісту освітньої практики закладів освіти. Сучасний конкурентоспроможний педагог має не лише здійснювати підготовку фахівців, які відповідатимуть інноваційним орієнтирам, соціальним настановам, економічним стратегіям інформаційного суспільства з інноваційно-креативним типом економіки, а й ефективно реалізовувати дослідницьку, креативну, новаторську діяльність, що відповідатиме нормативним настановам національного законодавства в галузі освіти та розбудові освітньо-наукового європейського простору.

На жаль, більшість педагогічних і науково-педагогічних працівників мислить конвергентно, не орієнтовані на прийняття креативних рішень в освітній діяльності, не завжди готові розробляти й упроваджувати інноваційні освітні технології, не орієнтуються в перспективах застосування цифрових інструментів у навчально-виховному процесі, недостатньо усвідомлюють важливість розвитку креативності як професійної характеристики як конкурентоздатного педагогічного працівника, так і затребуваного випускника університету.

Зазначене потребує теоретичного осмислення професійної креативності освітян, яка репрезентує пошуково-перетворювальне ставлення до педагогічної діяльності, що відображає формування мотивів до пізнання нового в професії, розроблення авторських інноваційних методик і технологій навчання на відміну від існуючих у психолого-педагогічних дослідженнях визначень креативності як психічного утворення, що характеризує здатність до творчості, зумовлену наявністю і поєднанням різних особистісних якостей.

Завдання для самоконтролю

1. Які вам відомі функції підвищення кваліфікації?
2. Яка мета соціально-педагогічних технологій підвищення кваліфікації?
3. Які перешкоди зустрічаються на шляху до створення якісної системи підготовки та професійного розвитку педагогів?
4. Чому так важливо розвивати професійну мобільність педагогічних працівників?
5. Чому саме мотивація є однією з провідних функцій управління?

Рекомендована література

1. Сергеева Л. М., Просіна О. В., Ілляхова М. В. Творчість як фактор мотивації досягнень: навчальний посібник. Біла Церква, ТОВ «Білоцерківдрук». 2023. 124 с.
2. Сергеева Л. М., Стойчик Т. І. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: монографія. / Л. М. Сергеева, Т. І. Стойчик. Дніпро: Журфонд, 2020. 182 с.

3. Сергеева Л. М. Професійний розвиток педагогічних працівників як безперервний процес. *Модернізація змісту професійної освіти в умовах євроінтеграції України-2023*: збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 30 березня 2023 р. в режимі онлайн) / упорядн. : Сафонов Ю. М., Паржницький В. В., Коломоєць Г. А., Шевчук Л. І., Кайтановська О. М., Шнюкова І. В., Шамралюк О. Л., 2023. 452 с. С. 31–34.

4. Сергеева Л. М. Сучасний вектор професійного розвитку педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. *Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. у 2-х частинах, м. Київ, 30 вересня 2021 року, м. Київ, 2021. Ч.1. 206 с. С. 8–11.

2.2. ПЕДАГОГІЧНА ЛОГІСТИКА В УПРАВЛІННІ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ

Поняття «логістика» прийшло з Древньої Греції, де воно означало «мислення, розрахунок, доцільність». Від греків цей термін перейшов до римлян, які розуміли його як «розподіл продуктів харчування». У Візантії логістику вважали способом організації постачання армії та управління нею. Слово «логістика» запозичене з французької мови; представляє військовий термін, який означає мистецтво перевезення, поставки та розміщення військових підрозділів, а в економіці – мистецтво управління матеріалопотоком і потоком продукції від джерела до споживача, тобто, комбінування видів діяльності різних установ та служб, пов'язаних з розподілом, матеріальним забезпеченням, плануванням виробництва і його управлінням.

На початку XX століття логістика була визнана як військова наука і трактувалась як наука про управління перевезень, плануванні та постачанні військ. У 60-х рр. XX століття з концепції маркетингу виділився коло проблем, пов'язаних із забезпеченням процесу виробництва матеріальними ресурсами. Причина виділення цих проблем пояснюється значним зростанням у фірмах витрат на утримання запасів та перевезення вантажів. Тому фірми починають проводити дослідження в областях просування вантажопотоку в каналах розподілу, скорочення витрат на утримання запасів і транспортування продукції. На підставі отриманих результатів з вирішення цих проблем сформувалася наука в економіці – *логістика*.

Що стосується використання цього терміна в освіті, то він може бути визначений таким чином: *логістика* – наука про планування, контроль і управління операціями, здійснюваними в процесі формування освітньої послуги, доведення готової продукції до споживача відповідно до інтересів і вимог останнього, а також в процесі передачі, зберігання й обробки відповідної інформації. З цього визначення

впливає, що *логістика* є системою, яка містить функціональні області, кожна з яких вирішує певні проблеми. До складу системи входять: *інформація* – планування навчального процесу, обробка замовлень, прогнозування попиту. Будь-яка логістична система управляється за допомогою інформаційної; *навчально-лабораторна база* – вибір виду та засобів надання освітніх послуг; *кадри*, які обслуговують учнів/студентів/слухачів.

В енциклопедичному словнику наведено наступне визначення поняття «система»: «Система (від грец. – ціле, складене з частин; з'єднання) – сукупність елементів і їхніх взаємозв'язків, що утворюють деяку, здатну до функціонування цілісність»¹²⁹.

Отже, *логістична система* – це організаційний механізм, що перетинає функціональні межі підприємства/організації (за допомогою гнучкої координації) і спрямовує їхні дії на досягнення мети логістики. Поняття «логістична система» вживається щодо органів управління і характеризується певними ознаками: організованістю множин структурних елементів, що функціонують для досягнення єдиної цілі логістичної системи; наявністю плану, за допомогою якого суб'єкт управління прагне її досягти.

Основними *принципами* логістики є моделювання, системний підхід, зворотні зв'язки.

Моделювання – це метод дослідження різних явищ і процесів, вироблення варіантів управлінських рішень. Моделювання ґрунтується на заміщенні реальних об'єктів їх умовними зразками, аналогами. Методом моделювання описуються структура об'єкта (статична модель), процес його функціонування і розвитку (динамічна модель).

У моделі відтворюються властивості, зв'язки, тенденції досліджуваних систем і процесів, що дає змогу оцінити їх стан, зробити прогноз, прийняти обґрунтоване рішення. Форми моделювання різноманітні та залежать від видів структурних моделей та сфери застосування. Виділяють предметне і знакове моделювання. *Предметне* припускає створення моделей, що відтворюють просторово-тимчасові, функціональні, структурні й інші властивості оригіналу (конкретно-наукові моделі). *Знакове* полягає в репрезентації параметрів об'єкта за допомогою символів, схем, формул, пропозицій мови (логіко-математичні моделі).

Системний підхід – один із головних напрямків методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягає у дослідженнях певних об'єктів як складних систем. Системний підхід сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання суті досліджуваних проблем у конкретних науках і вибору ефективних шляхів їх вирішення.

¹²⁹ Романчиков В.І. Основи наукових досліджень. Навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 254 с. С. 158

Найбільший розвиток, в тому числі у застосуванні до менеджменту та теорії організації, отримав системний підхід. Саме системний підхід дозволяє розглянути організацію як систему, як ціле, адже основний його принцип – це принцип інтеграції, а саме: утворення ланцюга похідних принципів, головні з яких – цілісність об'єктів і комплексність їх аналізу.

Зворотні зв'язки – вплив результату функціонування якої-небудь системи на характер її подальшого функціонування. Термін «зворотний зв'язок» використовують стосовно протікання процесів в соціальних, біологічних, технічних, економічних і інших системах. У логістиці зворотні зв'язки розглядаються як попит споживача. Основною особливістю логістичних систем є їх чітка спрямованість на задоволення попиту споживача, який розглядається як зворотній зв'язок системи, що визначає стратегічні завдання функціонування.

У розбудові логістичної системи підприємства/організації слід керуватися й іншими принципами, а саме:

- *узгодженість дій* (іноді логістична діяльність виконується безсистемно, відповідні компоненти розглядаються на сепаратистській основі, а оцінка ефективності ізольованих дій була і залишається серйозним бар'єром на шляху досягнення мети логістики. У рамках логістичної системи мета повинна досягатися за рахунок координації дій компонентів);

- *націленість на інтегральну ефективність* (кожний компонент логістичної системи має певну межу досягнення потенційної ефективності. Проте результат діяльності повинен оцінюватися не за реально досягнутою індивідуальною ефективністю, а за внеском у підвищення інтегральної ефективності системи в цілому. Увага повинна приділятися координації її складових частин);

- *функціональність взаємодії* (кожний компонент повинен виконувати певну, тільки йому властиву, специфічну функцію. Це дозволяє стимулювати чи створювати перепони координації між ними. Перше має місце, коли функція виконується ідеально, друге – в протилежному випадку);

- *досягнення синергічного ефекту* (компоненти, об'єднані в логістичну систему, діючи на комбінованій основі, повинні отримувати більший результат, ніж сумарні можливості їх індивідуальних безсистемних дій. Збільшення результату називають синергічним ефектом чи ефектом взаємодії, якого поза системою досягнути неможливо. Синергізм виникає, коли частини системи функціонують як взаємопов'язані). Принципова відмінність логістичного підходу до управління потоками від традиційного полягає в інтеграції техніки, технології, економіки та математичних методів планування й управління ними.

Критерії логістики – мінімальні витрати матеріальних та трудових ресурсів на задоволення попиту споживачів. Ефективність логістичної системи характеризується

певним набором показників роботи даної системи при заданому рівні логістичних витрат. Будь-яка організація бізнесу, впроваджуючи логістику і формуючи відповідну її цілям логістичну систему, насамперед, прагне оцінити її фактичну або потенційну ефективність. Під *ключовими показниками* результативності логістичної діяльності, розуміється необхідний і достатній ряд порівняно легко застосовних показників результативності (продуктивності), що дозволяють зв'язати виконання логістичного плану з основними функціями та результатами управління потоком (маркетингом/продажами, виробництвом і логістикою) і таким чином визначити потребу в коригувальних діях.

Логістичний підхід похідним від системного, основ на відмінність між якими полягає в специфічній методиці оцінювання ефективності роботи системи управління і може бути використаний для розв'язання різних, а не тільки логістичних проблем, у тому числі для підтримки конкурентоспроможності установи чи організації. Це універсальний інструмент вирішення різноманітних проблем і його використання веде до позитивних, в ідеалі оптимальних результатів¹³⁰.

Саме логістичний підхід передбачає знаходження компромісу й балансу інтересів і відповідальності, узгодженості і координації дій, підпорядкування часткового загальному й вимір результатів діяльності не тільки з позицій економії ресурсів, але й величини втрат, викликаних нераціональними діями учасників ланцюгу.

Логістичний підхід є загальнонауковою методологією дослідження, що передбачає знаходження оптимального балансу між різними видами діяльності на користь підвищення ефективності роботи системи в цілому і може бути використаний для рішення будь-яких економічних завдань.

Глобалізація ринкових відносин, розвиток інформаційно-комунікативних технологій та підвищення ринкової влади споживачів викликали суттєві зміни в характері конкурентної боротьби та привели до необхідності використання орієнтованого на клієнта (особистісно орієнтованого) підходу до управління конкурентоспроможністю.

У сучасному світі нематеріальні «знання» активи, такі як корпоративна культура, інформаційно-комунікаційні технології, людські ресурси, стилі управління, здатність до адаптації і маневреності, здатності керівництва компанії до прогнозування та розвитку тощо, стають вирішальним фактором досягнення конкурентних переваг. Найбільш стійкими конкурентними перевагами підприємства ми вважаємо знання про бізнес-процеси розширеного підприємства, що включає саме підприємство, його клієнтів, постачальників, інших бізнес-партнерів. Ось чому слід визначати конкурентоспроможність як здатність підприємства «прив'язати» своїх клієнтів, що досягається за допомогою зміцнення взаємодії між діловими партнерами,

¹³⁰ Окландер М. А. *Логістика*. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 346 с.

іншими словами, зв'язуванням всього ланцюга поставок. З метою ефективного управління конкурентоспроможністю підприємства використовується логістичний підхід, в рамках якого взаємодія між підприємствами в ланцюзі постачань розглядається як єдиний потік, а розрахунок результатів діяльності проводиться не тільки з позицій економії ресурсів, але і величини втрат, викликаних нерациональними діями учасників.

Якість освіти як система достовірних знань про процеси освіти (управління, організації, зв'язки, проектування, програмування, переорганізації тощо) потребує введення логістики, як одного з найбільш успішних механізмів управління, що дозволяють синхронізувати діяльність елементів педагогічної системи освітньої установи і знизити ризик неефективного використання освітніх ресурсів. Упровадження ринкових відносин в систему освіти закладає передумови для розвитку маркетингової діяльності в цій сфері, потребує включення до наукового аналізу ринку освіти поняття соціальної послуги в сфері освіти або освітньої (науково-освітньої) послуги.

Екстраполювання принципів і функцій логістики на педагогічний процес закладу освіти дозволяє перейти від відомих механізмів управління (планування і контролю) до створення та запровадження в процес управлінського циклу, що визначає ефективність функціонування системи управління навчально-виробничо-виховною роботою, структурно-функціональних зв'язків між суб'єктом і об'єктом управління; методів організації педагогічного процесу, що включають всі суб'єкти управління (керівників, викладачів, учнів, роботодавців), організації взаємодії дидактичної, методичної, виховної, інформаційної та матеріально-технічної підсистем.

Педагогічна логістика має сприйматися як механізм ефективного управління, ідея, технологія, спрямована на підвищення якості освітнього процесу. Педагогічна логістика покликана більш ефективно організувати і вибудувати навчальний процес, з її допомогою буде можливо вирішити основні освітні виклики, з якими стикаються ланки великого освітнього ланцюжка.

Найважливішим завданням освітньої системи сьогодні є формування нового підходу, в якому виражені такі потреби: активна пізнавальна діяльність тих, кого навчають, партнерські стосунки між викладачами і тими, кого навчають, індивідуальний підхід до навчання – розкриття пізнавальних потенціалів особистості шляхом використання резервів.

Одне із завдань такої логістики – визначення оптимального поєднання навчальних дисциплін у рамках одного навчального плану чи паралельних планів підготовки фахівців, а також її дидактичного забезпечення. *Педагогічна логістика* – це наука керування системою багатьох потоків у розвитку освіти. Педагогічна логістика дозволяє автоматизувати педагогічну систему, керуючи потоками знань, навчань, психологічних впливів, заходів на захист і зміцнення здоров'я, навчальної

інформації й технічного забезпечення навчального процесу¹³¹.

До числа *функцій логістики* відносяться: визначення й аналіз потреб у матеріальних ресурсах; аналіз ринків, на яких діє підприємство і прогнозування поведінки інших діючих осіб цих ринків; обробка даних, що стосується замовлень і потреб клієнтури. Перераховані функції логістики полягають в координації попиту й пропозиції на товар. У цьому розумінні маркетинг і логістика тісно пов'язані, а стверджуюча формула – маркетинг формує попит, а логістика його реалізує – має під собою вагому підставу. Таким чином, логістика займається «стиковкою» двох сфер: попитом, який формує ринок, і висунення компанією пропозиції, що базується на відповідній інформації.

За останні роки збільшився інтерес до вивчення *ринку освітніх послуг*, що зумовило появу нових наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Особливостям процесу надання освітніх послуг присвятили свої праці всесвітньо відомі американські вчені Філіп Котлер (Philip Kotler) та Карен Фокс (Karen Fox), які є співавторами широко відомої книги – «Стратегічний маркетинг для навчальних закладів» (Strategic Marketing for Educational Institutions (Prentice Hall, 1985 і 1995)¹³², перекладеної та виданої в Японії, Бразилії Китаї та Україні.



Відомий американський економіст, професор міжнародного маркетингу Вищої школи менеджменту Дж. Л. Келлога при Північно-Західному університеті Філіп Котлер (Philip Kotler) отримав ступінь магістра економіки в університеті м. Чикаго і звання доктора філософії. Доктор Ф. Котлер є єдиним автором, що був тричі удостоєний престижної премії Alpha Kappa Psi за публікації статей з маркетингу. Він першим зібрав і систематизував знання про маркетинг, які до цього відносили до абсолютно різних наук.



Карен Фокс – професор маркетингу, що спеціалізується в області маркетингу послуг, маркетингового аналізу і крос-культурних аспектів глобального маркетингу. Є міжнародно визнаним експертом у галузі управління освітніми установами. Отримала ступінь MBA в галузі історії в Stanford University, ступінь MA в галузі педагогіки та освіти в Harvard University і ступінь PhD в Stanford University. З 1980 р. Карен Фокс є професором маркетингу в університеті Santa Clara.

¹³¹ Лившиц В. *Педагогическая логистика*. Кохтла-Ярве. 2007. № 1. С. 72–79.

¹³² Kotler Ph., and K. FA Fox. *Strategic marketing for educational institutions*. Prentice Hall, 1995.

Книга «Стратегічний маркетинг для навчальних закладів» впродовж останніх десятиліть є «Біблією» для керівників навчальних закладів усіх рівнів у США та в інших провідних країнах світу, що займають лідируючі позиції у освітянському просторі планети. Фактично це матриця поведінки закладів освіти в ринкових умовах, з метою реалізації своєї місії та підвищення ефективності освітнього процесу.

Освітні послуги розглядаються як важливі і самобутні економічні блага, які створюються педагогічними і науково-педагогічними працівниками. На їхнє виробництво витрачається жива праця працівників освіти і матеріальні ресурси, що поставляються з промисловості та інших галузей. Освітні послуги мають вартість, є товаром і можуть виступати об'єктом ринкових відносин.

Освітні послуги відносяться до дорогих товарів, оскільки виробляються висококваліфікованою педагогічною (науково-педагогічною) працею. Поряд із застосуванням сучасного навчально-лабораторного устаткування, освітні послуги мають досить високу частку постійних витрат – оплату праці. Тому поділ освітніх послуг на «платні» і «безоплатні» не є коректним, адже для суспільства, навчальних закладів, підприємств, організацій освітні послуги поштують всіх необхідних витрат праці, що створює вартість, яка повинна оплачуватися на визначеному рівні а грошовій формі. Тому безоплатними освітні послуги є лише для безпосередніх споживачів, а саме: учнів, студентів, слухачів тощо.

Освітні послуги є специфічними відносно інших нематеріальних послуг, тому що наслідки від споживання цих послуг є благом не тільки для індивіда, але і для економіки і суспільства в цілому і розглядається як процес навчання або сукупність освітньо-виховних процесів, специфічний товар, соціальне або економічне благо, вид або продукт діяльності, комплекс пов'язаних послуг закладу освіти, система знань і вмінь тощо. Такі дефініції підкреслюють багатогранність сутності освітніх послуг і пояснюються різними підходами до їх дослідження: економічним, економічно-соціологічним, маркетинговим, філософським тощо. Тому різноманітність освітніх послуг потребує класифікації і структуризації їх видів, вивчення їх соціально-економічних категорій, впливу на потенціал людської діяльності їх споживачів і суспільного значення.

Реалізація державної політики у галузі освіти забезпечується, у тому числі, і шляхом розширення можливостей для освіти впродовж життя (концепція «Life Long Learning» – «LLL»). Реалізація даної концепції вимагає формування нової стратегії закладів освіти, орієнтованої на всебічне ресурсне забезпечення самоосвіти споживачів. Такі послуги все більше набувають ринкового попиту.

Освітня послуга є сукупністю процесів навчання, виховання, просвіти та самоосвіти, спрямованих на розвиток особистих потенціалів її споживачів та людського потенціалу суспільства. З точки зору економічної сутності погодимось, що «освітні послуги – це специфічні економічні блага, що надаються особистості для

задоволення її різноманітних освітніх потреб і які становлять взаємну зацікавленість суспільства і кожного індивіда зокрема в їх подальшому використанні в професійній діяльності»¹³³.

Як показує світовий, європейський досвід, прискорення технологічного циклу «знання → виробництво → навчання → знання» у провідних галузях економіки, активне включення професійних знань безпосередньо у виробничий процес вимагає залучення всіх вікових груп населення працездатного віку в систему безперервної освіти, до самоосвіти як процесу самостійного засвоєння цінного для індивіда досвіду людства. Робота з надання послуг, тобто із задоволення будь-чиїх потреб, називається сервісом. Сервіс нерозривно пов'язаний з розподілом і є комплексом послуг, які надаються в процесі замовлення, купівлі, постачання і подальшого обслуговування продукції.

Логістика *сфери послуг* належить до новітнього напрямку логістичної теорії та практики, де, як і в цілому в логістиці, чітко проявляються географічні (територіальні) особливості та аспекти¹³⁴, які, проте, не знайшли поки що зрозуміння та висвітлення як серед більшості суспільних географів, так і серед логістиків. Як приклад наведемо сферу торговельних послуг, де визначальним, з точки зору логістики послуг, є потік покупців, відповідно до характеристик якого повинна організовуватися (у тому числі територіально) мережа торгівельних закладів (роздрібних та гуртових), канали та ланцюги поставок товарів, зв'язки з їх виробниками, складські схеми та потужності, транспортне забезпечення тощо. Подібна ситуація спостерігається на даний час і в інших галузях сфери послуг. Між тим остання, як в Україні, так і в світі, бурхливо зростає і це є визначальною тенденцією розвитку світового господарства в XXI столітті. Без логістики забезпечити високу ефективність цього процесу неможливо.

Виходячи з цього *логістичний сервіс* може бути реалізований тільки в сферах розподілу і обігу, він є певною сукупністю послуг, які надаються в процесі безпосереднього постачання товарів споживачам, що є завершальним етапом просування матеріального потоку логістичними ланцюгами. Відповідно об'єктом логістичного сервісу виступають конкретні споживачі матеріальних потоків. Логістичне сервісне обслуговування споживачів може здійснюватися як самим виробником, так і торгово-посередницькою структурою, а також спеціалізованими транспортно-експедиційними фірмами. Це залежить від виду логістичної системи, рівня вимог споживачів і стратегії постачальника (виробника, торгового посередника). Виходячи на ринок логістичних послуг, продуценти повинні враховувати основні характеристики даної товарної категорії, які визначають умови і параметри логістичної діяльності.

¹³³ Стеблюк Н. Ф. Економічна природа освітніх послуг в системі вищої освіти України Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 6. (2). С. 196–199.

¹³⁴ Смирнов І. Г. Логістика: просторово-територіальний вимір. Київ : Обрії, 2004. 335 с.

Такими характеристиками є:

- *неможливість відчувати* послуги «на дотик». Виявляється в складності специфікації послуг сервісною фірмою, а також у складності їх оцінки покупцем;

- *невіддільність від джерела*. Логістичні покупки як форма діяльності невіддільні від свого джерела на відміну від матеріального товару, який може існувати належно від присутності або відсутності його джерела (продуцента);

- *мінливість якості*. Якість логістичних послуг виявляє тенденцію до коливань залежно від ступеня досконалості логістичної системи, вимог клієнтів, впливу багатьох випадкових факторів;

- *адресність послуг*. Логістичні послуги надаються замовнику безпосередньо. Це відрізняє їх від товару в матеріальному вигляді, який випускається, орієнтуючись, як правило, не на конкретного споживача, а на загальний попит цільового ринку;

- *унікальність для одержувача*. Кожна логістична послуга, яка надається, унікальна для одержувача. Інша подібна послуга буде відрізнятися від попередньої за своїми параметрами, термінами, якістю, умовами виробництва і споживання;

- *неможливість накопичення послуг*. Послуги не можна зробити про запас, їх не можна складувати, тобто накопичення «запасу» даного виду продукції неможливе;

- *еластичність попиту*. Перевагою логістичних послуг порівняно із товаром у матеріальному вигляді є їх велика еластичність на ринку збуту. У нормальних економічних умовах дуже швидко зростає попит на логістичні послуги зі зниженням на них цін і збільшенням доходів підприємств – споживачів. При чому темпи зростання попиту на логістичне обслуговування значно перевищують його динаміку на матеріальні товари;

- *оперативність*. На відміну від товарів у матеріальному вигляді або інших видів діяльності, де швидкість і стрімкість виконання робіт не завжди є позитивними щодо кінцевого результату, логістичні послуги, як правило, дають тим більший економічний ефект, чим швидше відбувається їх реалізація. Дуже часто саме оперативність послуг залучає потенційних замовників.

У процесі формування і подальшого вдосконалювання підсистеми логістичного сервісу продуценти (виробники) послуг повинні прагнути до виконання таких основних вимог:

- постійно підвищувати надійність обслуговування і готовність до виконання замовлень і запитів споживачів логістичних послуг;

- знижувати сукупні витрати, пов'язані з обслуговуванням і утриманням запасів;

- знижувати собівартість товару – послуги.

Сьогодні на міжнародному ринку послуг спостерігається мультиплікаційний ефект розвитку (еволюція одних видів послуг, зумовлює розвиток інших), що є однією з причин його стрімкого зростання. Особливу роль в цьому процесі відіграють

інформаційні послуги, динаміка розвитку яких значно прискорила рух інформації в просторі, що дало можливість розширити спектр фінансових, ділових, консалтингових, освітніх послуг, підвищило якість їх надання.

Директор Центру міжнародного вищої освіти при Бостонському коледжі Філіп Альтбах (*Filip Altbach*) у свій час зазначав, що все частіше освіта розглядається в якості товару, який можна продати і купити точно також як і будь який інший. У наші дні комерціалізація цієї сфери виходить на рівень світового ринку. Всесвітня торгова організація (ВТО) вже розглядає питання включення вищої освіти в сферу своїх інтересів, в результаті чого імпорту і експорту освітніх послуг може стати предметом складних процедур цієї організації та юридичного нормування її рішеннями».¹³⁵

Отже, ринок освітніх послуг виконує не лише економічну, але й соціальну функцію, забезпечуючи відтворення людського капіталу. Головна роль тут належить послугам закладів освіти, незважаючи на те, що останнім часом відбуваються структурні зрушення на користь наукоємних, складних і соціально зорієнтованих видів, які забезпечують не лише формування людського капіталу, але й гуманізації.

Педагогічна логістика має сприйматися як механізм ефективного управління, ідея, технологія, спрямована на підвищення якості освітнього процесу, що покликана більш ефективно організувати і вибудувати освітній процес, з її допомогою буде можливо вирішити основні освітні виклики, з якими стикаються ланки великого освітнього ланцюжка, оскільки вона покликана забезпечити максимально, наскільки це тільки можливо, задоволення потреб споживачів освітніх послуг для більш ефективного використання кадрових ресурсів. Педагогічна логістика, що керує потоками, пропонує набір функцій, механізмів і алгоритмів, що дозволяють проводити оцінку ефективності процедур модернізації для вдосконалювання професійної підготовки, враховувати динаміку кваліфікаційних характеристик випускника і вимог роботодавців до кваліфікованого фахівця.¹³⁶

Зазначимо, що однією із складових професійного розвитку є підвищення кваліфікації – складова загальної системи безперервної освіти особистості. Головною метою підвищення кваліфікації є приведення у відповідність фахової та посадово-функціональної компетентності працівників освіти з потребами і вимогами суспільства на конкретно-історичному етапі соціально-економічного розвитку українського суспільства.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників виконує такі функції: програмно-цільові (компенсаторну, коригуючу, прогностичну) і процесуально-технологічні (діагностичну, моделюючу, організаційно-регулятивну, інтегративну, адаптивну, оціночно-аналітичну, коригуючу) при вагомій ролі соціально-психологічної

¹³⁵ Philip G. Altbach. The single best book on higher education as a global phenomenon JHU Press, 2016 . 332 p.

¹³⁶ Сергеева Л. М., Микитюк С.М. *Управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики: методичні рекомендації*. Чернівці. «Букрек», 2022. 56 с.

функції (орієнтаційні, мотиваційні, розвитку творчої активності, інноваційності, стимулювання). Реалізація цих функцій системи підвищення кваліфікації базуються на таких принципах: соціально-економічної обумовленості, науковості, системності, безперервності, єдності централізму та регіональної демократії.

Вивчення освітніх тенденцій, особливостей освітніх процесів у ЗП(ПТ)О, принципів та проблем, привело нас до висновку, що сучасні заклади в системі П(ПТ)О гостро потребують висококваліфікованих викладачів, здатних швидко адаптовуватися до нових освітніх стандартів, приймати зміни, створювати високоякісні освітні продукти. Час спонтанного управління минув. Тепер необхідно побудувати системний підхід до вирішення проблеми розвитку комплексу навчальних ресурсів за критеріями сучасної системи П(ПТ)О та диференційованими вимогами до якості освіти для всіх сегментів споживачів освітніх послуг¹³⁷.

Традиційні моделі освіти дорослих вже не можуть задовольнити потреби сучасного суспільства, що постійно змінюється¹³⁸. Упровадження логістичної моделі освіти з урахуванням її різноманітних міждисциплінарних та соціальних аспектів потребує відповідних змін не тільки в освітній, а й у багатьох інших сферах, таких як соціальна політика, політика у сфері охорони здоров'я, зайнятості, міграції і навіть у сфері містобудування та благоустрою територій.

Однією з ключових проблем ефективного функціонування логістичної системи закладу освіти (далі – ЗО) є те, що вона може бути реалізована як для людей, так і людьми. Тому кадровий потік є вихідним пунктом для аналізу, який передуює концептуалізації пропозиції про надання освітніх послуг та її розробку в готовий освітній продукт. Саме кадровий потік є частиною інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до педагогічних працівників ЗО, як тих що задіяні в освітньому процесі, так і тих, які його супроводжують. Це сукупність знань, досвіду, практичних навиків педагога, його мобільність, здатність сприйняття нової інформації, навчання, перепідготовки, готовність до нововведень, адаптації до нових умов, креативного мислення, здатності формувати нові ідеї, культура праці. Управління кадровим потоком потребує постійного підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Вирішальну роль при цьому відіграє безперервний процес розвитку та оцінки індивідуальної компетентності педагогів. Накопичені знання та досвід їх практичного використання характеризують рівень професійної компетентності.

Формування ефективного кадрового потоку починається із задоволення потреб постачальників послуг. Коли заклад освіти фокусує свою логістичну діяльність на

¹³⁷ Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <http://surl.li/mfskl> (дата звернення: 10.12.2022).

¹³⁸ Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.

потребах практичної реалізації отриманих знань, постає потреба розробляти вимоги до якості освітніх послуг та технологій для підтримки логістичної системи. У зв'язку з цим, розробка стратегії розвитку потенціалу педагогічних працівників ЗО відіграє важливу роль у побудові ефективної логістичної системи. Коли ми переходимо до суспільства знань, освітні технології стають все більш орієнтованими на клієнта, а здобувачі освіти (споживачі освітньої послуги) стають більш відповідальними за власне навчання.

У 2019-2022 рр. здійснено педагогічний експеримент всеукраїнського рівня за темою «Управління розвитком закладів професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики» на базі Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернівецькій області (директор С. М. Микитюк) за наукового керівництвом доктора педагогічних наук, професора Л. М. Сергєєвої (наказ МОН України від 21.05.2019 р. № 693) розроблено порядок та інструментарій управлінського механізму формування комплексної системи управління розвитком ЗП(ПТ)О на основі єдиних стандартів, що ґрунтується на засадах педагогічної логістики та оптимізації відповідного ресурсного забезпечення; інституційне забезпечення розвитку логістичних систем у ЗП(ПТ)О шляхом створення на базі Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти логістичної онлайн студії та логістичного освітнього хабу, покликаних виконувати роль логістичного посередника в процесі управління професійним розвитком педагогічних працівників закладу освіти; розроблено методичні рекомендації щодо управління розвитком ЗП(ПТ)О на засадах педагогічної логістики.

Мета дослідження полягала в обґрунтуванні доцільності впровадження педагогічної логістики в зміст професійної освіти, з метою відповідності стандартам освітнього менеджменту і забезпечення довгострокових конкурентних переваг ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг.

В умовах пандемії COVID-19 для ефективної організації обґрунтування організаційно-педагогічних умов розвитку ЗП(ПТ)О на засадах педагогічної логістики учасниками робочої групи введені поняття «Логістична онлайн студія», «Науково-методичний віртуальний хаб», «Методичний тьюторіал» та розроблені положення про зазначені вище форми методичного супроводу. Саме впровадження стратегії розвитку потенціалу викладачів ЗП(ПТ)О здійснювалось через реалізацію функціонування визначених моделлю *цифрового, інформаційного потоків*, що передбачало розвиток та опанування цифрових технологій в системі освіти ЗП(ПТ)О в умовах пандемії та особливо із введенням воєнного стану; розвиток цифрової інфраструктури та електронних сервісів у ЗП(ПТ)О; створення єдиного цифрового середовища, яке об'єднує всіх суб'єктів освітньої діяльності в ЗП(ПТ)О, для комунікації та обміну даними.

Так, протягом лютого-травня 2022 р. Навчально-методичним центром

професійно-технічної освіти у Чернівецькій області з метою покращення цифрових навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, було проведено 3 етапи тренінгових занять по 4 діджитал-майстерки кожен – 12 тренінгових занять. Сто тридцять два викладачі, які виконали необхідний обсяг завдань, отримали електронні версії сертифікатів загальною кількістю 24 академічних години (0,8 кредиту ЄКТС). З метою реалізації *потоків здоров'я* у шести ЗП(ПТ)О області відповідного профілю у межах запровадження нових СП(ПТ)О освітніми програмами запроваджено освітній компонент «Основи раціонального харчування».

Вивчення освітніх тенденцій, особливостей освітніх процесів у ЗП(ПТ)О, принципів та проблем, привело нас до висновку, що сучасні заклади в системі П(ПТ)О гостро потребують висококваліфікованих викладачів, здатних швидко адаптовуватися до нових освітніх стандартів, приймати зміни, створювати високоякісні освітні продукти. Саме рівнева структура оцінювання відображає особливості логістичного підходу, дозволяє достовірно оцінити рівень логістичного потенціалу в ЗП(ПТ)О й можливості реалізації логістичних процесів в системі управління логістичними потоками.

Проведена експертна оцінка педагогічних працівників досліджуваних ЗП(ПТ)О Західного регіону України (рис. 2.1.) дозволила виявити основні проблеми, які перешкоджають ефективному впровадженню системи управління логістичними потоками, а саме: відсутність управлінського обліку логістичних потоків; недостатній рівень логістичних компетенцій педагогічних працівників та нерозуміння керівниками ЗП(ПТ)О сутності й переваг впровадження комплексного логістичного підходу у їх діяльності¹³⁹.

Враховуючи результати проведених досліджень, а також запропоноване нами змістовне наповнення системи управління логістичними потоками, представимо на рис. 2.2.

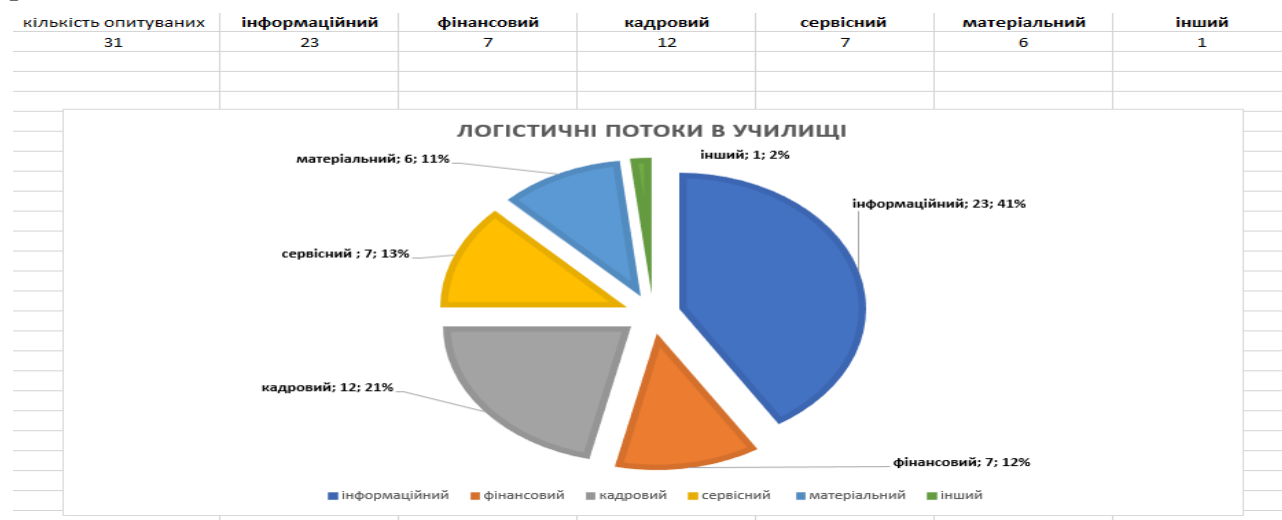


Рис. 2.1. Результати опитування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо наявності функціонування логістичних потоків у закладі освіти

¹³⁹ Сергеева Л. М., Микитюк С. М. *Управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики: методичні рекомендації*. Чернівці. «Букрек», 2022. 56 с.

Модель процесу впровадження системи управління логістичними потоками у діяльності ЗП(ПТ)О. Як видно з наведеної моделі, вона може включати кілька етапів: підготовчий – визначення рівня логістичної досконалості закладу освіти; – формування та реалізація системи управління логістичними потоками в ЗП(ПТ)О; формування логістичної стратегії, розробка і реалізація стратегічного логістичного плану управління логістичними потоками, впровадження системи управління логістичними потоками; оцінювання впливу логістичних потоків закладу освіти на ефективність його діяльності.

Вважаємо, що ефективна реалізація процесів управління логістичними потоками в ЗП(ПТ)О можлива за умови наявності у них достатнього рівня логістичної досконалості (РЛД) всіх елементів, який нами пропонується визначати на трьох основних рівнях логістичної інтеграції: фрагментарному, функціональному та системному. Саме така рівнева структура оцінювання відображає особливості логістичного підходу, дозволяє достовірно оцінити рівень логістичного потенціалу в ЗП(ПТ)О й можливості реалізації логістичних процесів в системі управління логістичними потоками. З метою підвищення ефективності реалізації логістичної стратегії необхідно також визначити її місце у стратегічному ланцюгу досягнення комплексу логістичних пріоритетів ЗП(ПТ)О та виявити призначення основних складових цього ланцюга.

За мети регламентування та раціоналізації виконання логістичних процесів слід визначити логістичні пріоритети. До *логістичних пріоритетів* ЗП(ПТ)О нами віднесено: підвищення рівня логістичної досконалості закладу освіти; мінімізацію витрат та часового фактору за рахунок оптимізації ресурсних потоків; досягнення оптимального рівня освітньо-логістичного сервісу; інтеграційний зв'язок логістичних завдань, операцій, функцій в процесі логістичного управління освітніми потоками та, як підсумковий результат, підвищення ефективності діяльності ЗП(ПТ)О в цілому ¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Сергеева Л. М., Микитюк С. М. *Управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики: методичні рекомендації*. Чернівці. «Букрек», 2022. 56 с.

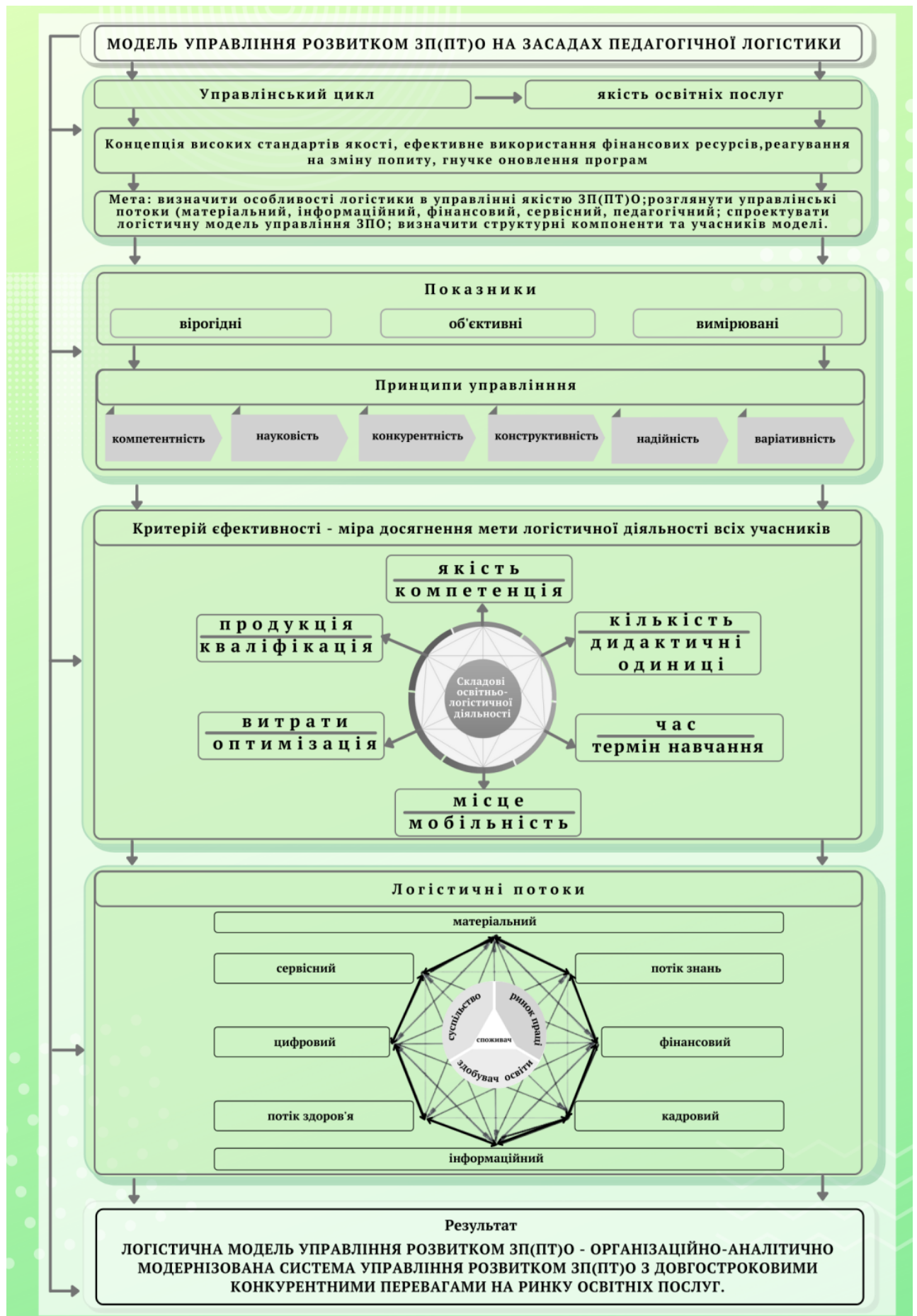


Рис. 2.2. Модель управління розвитком ЗП(ПТ)О на засадах педагогічної логістики.
(за С. М. Микитюк)

Засобами реалізації логістичної стратегії має бути розробка стратегічного логістичного плану та впровадження відповідної системи логістичного менеджменту. На завершальному етапі у процесі формування і впровадження логістичної стратегії необхідно вирішити питання організації системи обліку та оцінювання.

Отже, функціонування логістичної системи, як і будь-якої іншої, породжує виникнення певного витратного механізму та потребує впровадження відповідного оцінювання за визначеними критеріями, що дасть можливість комплексно оцінити ефективність системи управління логістичними потоками ЗП(ПТ)О.

Вивчення освітніх тенденцій, особливостей освітніх процесів у ЗП(ПТ)О, принципів та проблем, привело нас до висновку, що сучасні заклади в системі П(ПТ)О гостро потребують висококваліфікованих викладачів, здатних швидко адаптовуватися до нових освітніх стандартів, приймати зміни, створювати високоякісні освітні продукти. З метою підвищення ефективності реалізації логістичної стратегії необхідно також визначити її місце у стратегічному ланцюгу досягнення комплексу логістичних пріоритетів ЗП(ПТ)О та виявити призначення основних складових цього ланцюга.

Отже, засобами реалізації логістичної стратегії має бути розробка стратегічного логістичного плану та впровадження відповідної системи логістичного менеджменту. На завершальному етапі у процесі формування і впровадження логістичної стратегії необхідно вирішити питання організації системи обліку та оцінювання.

Впровадження системи управління логістичними потоками у діяльність закладу освіти сприятиме підвищенню рівня їх логістичної досконалості, впровадженню логістичного підходу на всіх рівнях логістичної інтеграції закладів освіти в системі професійної освіти, досягненню ними комплексу логістичних пріоритетів та сталого розвитку педагогічних працівників.

Завдання для самоконтролю

1. Що вам відомо про педагогічну логістику?
2. Як ви розумієте термін «зворотній зв'язок»?
3. Якими принципами можна керуватися при розбудові логістичної системи підприємства/організації ?
4. Що ми розуміємо під ключовими показниками результативності логістичної діяльності?
5. Які потреби виражені при формування нового підходу до завдання освітньої системи?

Рекомендована література

1. Сергєєва Л. М., Микитюк С. М., Кінах Н. В. Обґрунтування можливості проєктування освітньо-логістичних систем в освітній процес ПТНЗ. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. Вип. 1. Чернівці. 2021. С. 10–15.

2. Сергеева Л. М. Шляхи реалізації мети і завдань формування готовності педагогічних працівників до роботи в сучасних умовах. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівеччини*. Вип. 1. Чернівці. 2021. С. 5–10.

3. Сергеева Л. М. Ринок освітніх послуг. *Енциклопедія освіти*. Нац. акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 877–878.

4. Сергеева Л. М., Муранова Н. П. *Логістика безперервного професійного розвитку майстра виробничого навчання. Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій* : матеріали V Всеукраїнського науково-методичного семінару (5 листопада 2021 р.). Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2021. 336 с. С. 42–44.

5. Сергеева Л. М., Микитюк С. М. Педагогічна логістика в управлінні професійним розвитком педагогічних працівників закладів освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (01 квітня 2022 р.). Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2022. 216 с.

6. Стеблюк Н. Ф. Економічна природа освітніх послуг в системі вищої освіти України *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. (2). С. 196–199.

2.3. МОТИВАЦІЯ ВИКЛАДАЧІВ КОЛЕДЖІВ ДО ФАХОВОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ У ВІДКРИТОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Однією зі складових здійснення будь-якої діяльності людини є мотивація. Мотиваційний аспект управлінської діяльності набуває особливого значення в системі освітнього менеджменту. Це підтверджується останніми тенденціями розвитку системи освіти України. Будь-які реформи не можливі без високої компетентності працівників, від рівня сформованості їхньої мотивації. Адже загальновідомим є той факт, що нерідко приблизно однакові за ресурсними можливостями педагогічні колективи мають різний рівень успішності педагогічної діяльності. Це, насамперед, зумовлюється рівнем мотивації діяльності педагогічних працівників. Прагнення фахівця до постійного самопізнання, саморозвитку, самоактуалізації в умовах внутрішньої особистісної та зовнішньої, соціально-професійної нестабільності забезпечує, з одного боку, його професійну стійкість, усталеність, відповідний рівень професійної компетентності, з іншого, – постійний професійний розвиток.

Готовність викладача до професійно-педагогічної діяльності є складним, системним особистісно-професійним явищем, що визначає достатній рівень розвитку професійних знань, умінь і професійних якостей фахівця, які забезпечують

ефективність його професійної діяльності. У структурі готовності майбутнього викладача до професійно-педагогічної діяльності доцільно виділити декілька компонентів: 1) мотиваційний, 2) змістовно-операційний, 3) рефлексивний.

Мотиваційний компонент готовності особистості до викладацької діяльності, що забезпечує професійну спрямованість особистості, є базовим, основоположним, він складається із системи мотивів, особистісних смислів та цілей, що визначають професійну діяльність викладача. Важливість врахування мотивації у дослідженні будь-якої проблеми, пов'язаної з діяльністю людини на сучасному етапі розвитку науки, не викликає сумніву, адже успішність будь-якої, у тому числі й викладацької діяльності безпосередньо залежить від характеру мотивації (Є. Ільїн, А. Реан та інші)¹⁴¹.

Ціннісна складова готовності особистості до викладацької діяльності визначає її загальну гуманістичну спрямованість, педагогічне покликання, педагогічну культуру, педагогічний світогляд. Це базова, системоутворювальна складова-орієнтир (І. Ісаєв)¹⁴², яка зумовлює всі інші й є сукупністю суб'єктизованих викладачем норм, що регламентують його професійно-педагогічну діяльність.

Мотиваційний компонент готовності особистості до викладацької діяльності доцільно розглядати, виходячи з видів професійної діяльності викладача закладу освіти, як єдність мотивації педагогічної та наукової діяльності. Структуру мотивації педагогічної діяльності, на нашу думку, становлять мотиви обов'язковості; мотиви досягнення; мотиви зацікавленості та захоплення предметом, що викладається; мотиви захоплення спілкуванням зі студентами (мотиви афіліації). Мотивацію наукової діяльності становлять пізнавальні мотиви та мотиви творчої діяльності; мотиви зацікавленості певною наукою або проблемою; соціальні мотиви (досягнення певного соціального статусу через отримання наукових ступенів і вчених звань); мотиви самореалізації, саморозвитку; альтруїстичні мотиви (бажання принести користь власним відкриттям або просто «залишити слід в історії» публікацією своєї роботи); схильність до «кабінетної роботи» тощо (Є. Ільїн)¹⁴³.

Одною з базових, інтегрувальних складових мотиваційної готовності майбутнього викладача є мотивація професійного самовдосконалення, адже саме вона забезпечує постійний професійний розвиток особистості відповідно до вимог професійної діяльності в ситуації соціальної, економічної, наукової, інформаційної та ін. невизначеності.

Професійне самовдосконалення на думку сучасних вчених (О. Бодальов, А. Деркач та ін.) є специфічним видом професійної діяльності викладачів, невід'ємною складовою їх професійної підготовки. Воно є результатом свідомої

¹⁴¹ *Психологія і педагогіка: Навчальний посібник*. За редакцією І. С. Тодорова, В. І. Павленко. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 228 с.

¹⁴² Там само.

¹⁴³ Там само.

взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, у процесі якої фахівець реалізує власні потреби розвинути у себе такі особистісні якості, які забезпечують успішність його професійної діяльності та життєдіяльності в цілому. Отже, професійне самовдосконалення – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності та розвитку професійних якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистої програми розвитку¹⁴⁴.

Актуальність проблеми мотивації професійного самовдосконалення викладачів представлена у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, підготовленої науковцями Академії педагогічних наук України. Зокрема, у документі зауважується про недостатність мотивації працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку, яка не гарантує їм збільшення заробітної плати чи збереження робочого місця. Відповідно до випускників педагогічних спеціальностей проблема посилюється негативними наслідками професійної мобільності. Причому якщо географічна мобільність випускників-педагогів є ускладненою, то економічна міграція (відплив у інші галузі економіки) є нагальною проблемою освітньої галузі, оскільки випускники педагогічних ЗВО переважно не доходять до першого робочого місця у закладах освіти. Зазначена проблема посилюється поступовим старінням педагогічних і науково-педагогічних кадрів¹⁴⁵. Зважаючи на це, стає зрозумілим необхідність впливу на мотивацію деяких молодих педагогів працювати за спеціальністю, а також на мотивацію досвідчених викладачів – долучатись до опанування інноваціями професійної сфери.

Прагнення до професійного самовдосконалення є вторинним щодо загальної мотивації професійної діяльності фахівця, ставлення особистості до професійних вимог. Адже передумовою професійного самовдосконалення є ставлення самого фахівця до вимог, що пред'явлені: якщо особистість має індиферентне ставлення до професійної діяльності, то професійний розвиток не відбудеться. Тільки при свідомому прийнятті професійних вимог особистість буде відчувати потребу в самовдосконаленні, яка забезпечується механізмом постійного подолання внутрішніх протиріч між рівнем професійної готовності фахівця (Я-реальне професійне) та змодельованим її рівнем (Я-ідеальне професійне). Оскільки самовдосконалення – процес неперервний, такий що діалектично розвивається, уявлення фахівця про Я-ідеальне професійне постійно змінюється, а вимоги до себе постійно зростають. Це зумовлює нескінченність процесу професійного самовдосконалення, його тривалість протягом професійного життя особистості.

Професійне самовдосконалення фахівця відбувається у двох взаємопов'язаних

¹⁴⁴ *Психологія і педагогіка: Навчальний посібник*. За редакцією І. С. Тодорова, В. І. Павленко. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 228 с.

¹⁴⁵ *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*. Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. К. : Педагогічна думка, 2016. 448 с.

формах: самовиховання та самоосвіта, що доповнюють одна одну та визначають напрямок професійного зростання особистості. Самовиховання є активною, цілеспрямованою діяльністю особистості, метою якої є систематичне формування та розвиток у себе позитивних та усунення негативних якостей. Змістом самоосвіти є оновлення та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок для досягнення найвищого рівня професійної компетентності.

Основними напрямками професійного самовдосконалення викладачів визначені такі: 1) розвиток світоглядної та позиційної визначеності, моральності, розширення свого кругозору; 2) удосконалення професійних та організаторських якостей; 3) формування загальної, технічної, правової та педагогічної культури, естетичних та фізичних якостей; 4) постійне оновлення знань, удосконалення практичних навичок та вмінь; 5) формування навичок самостійної роботи над собою, здатності до постійного самовдосконалення, усталеної мотивації професійного та особистісного розвитку; 6) опрацювання вміння керувати власною поведінкою, потребами та почуттями, оволодіння методами та прийомами емоційно-вольової саморегуляції тощо.

Як певний процес професійне самовдосконалення викладача відбувається за такими етапами.

Перший етап – самопізнання та прийняття рішення займатися самовдосконаленням. Самопізнання – це складний процес визначення фахівцем власних здібностей та можливостей, рівня розвитку професійних якостей. Воно відбувається за такими напрямками: а) самопізнання у системі соціально-психологічних відносин, в умовах професійної діяльності та вимог, які викладацька діяльність пред'являє; б) вивчення рівня професійної компетентності, що відбувається шляхом самоспостереження, самоаналізу власних вчинків, поведінки, результатів діяльності, самоперевірки у певних умовах професійної діяльності; в) самооцінка, що виникає на основі співставлення набутих професійних знань, умінь, навичок та професійних якостей з вимогами професійної діяльності. На основі самопізнання, в результаті глибинного переживання внутрішньо особистісного конфлікту у фахівців виникає рішення займатися самовдосконаленням, створюється модель майбутньої роботи над собою.

Другий етап – планування та визначення програми самовдосконалення. *Планування самовдосконалення* – це багатозначний процес, який пов'язаний з визначенням мети та завдань професійного самовдосконалення як на перспективу, так і на певні етапи професійної діяльності фахівця; з визначенням основ, що організують діяльність з самовдосконалення (розробка особистих правил поведінки, вибір форм та методів роботи над собою).

Третій етап – безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов'язаних з роботою над собою. Цей етап потребує високорозвинутих

вольових якостей, адже базовою умовою успішного професійного самовдосконалення фахівця є систематична та цілеспрямована робота. Важливо те, що переважна більшість викладачів вважають професійне самовдосконаленням головнішим чинником успішної професійної діяльності та професійного розвитку особистості, тоді як тільки одна п'ята з них дійсно починають якусь практичну діяльність у цьому напрямку.

Четвертий етап – самоконтроль та самокорекція цієї діяльності. Сутність діяльності фахівця на цьому етапі полягає в тому, що він контролює роботу над собою, постійно здійснює рефлексію та на цій основі своєчасно долає можливі відхилення реалізованої програми від тієї, що була задана, вносить певні корективи в план подальшої роботи.

Існування самого процесу професійного самовдосконалення викладача залежить від його мотиваційного спрямування – сукупності прагнень та умов, що його детермінують, спрямовують та регулюють на всіх етапах перебігу.

Мотивація професійного самовдосконалення, за результатами досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених (А. Деркач, І. Ісаєв, Н. Кузьміна, В. Сластьонін та ін.) не тільки детермінує зниження базових показників професійного розвитку фахівців, особливо педагогічної сфери (зниження рівнів актуалізації професійних якостей, старіння професійних знань, розпад професійних умінь та навичок), але й негативно впливають на ефективність професійної діяльності фахівців, сприяють виникненню професійних деформацій та деструкцій (розпад професійного Я, професійної ідентифікації). Отже, важливою складовою професійної підготовки викладачів є створення умов для розвитку їх мотивації професійного самовдосконалення, що передбачає перехід від аморфної однорівневої системи прагнень до складної, ієрархічно побудованої, від вузької тимчасової сфери дії спонукань до стійкого автономного мотиву самовдосконалення, перетворення окремих спроб роботи над собою до постійно тривалого процесу, образу мислення фахівця.

Актуальність проблеми мотивації професійного самовдосконалення викладачів представлена у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, підготовленої науковцями Академії педагогічних наук України. Зокрема, у документі зауважується про недостатність мотивації працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку, яка не гарантує їм збільшення заробітної плати чи збереження робочого місця. Відповідно до випускників педагогічних спеціальностей проблема посилюється негативними наслідками професійної мобільності. Причому якщо географічна мобільність випускників-педагогів є ускладненою, то економічна міграція (вплив у інші галузі економіки) є нагальною проблемою освітньої галузі, оскільки випускники педагогічних ЗВО переважно не доходять до першого робочого місця у закладах освіти. Зазначена проблема посилюється поступовим старінням

педагогічних і науково-педагогічних кадрів¹⁴⁶. Зважаючи на це, стає зрозумілим необхідність впливу на мотивацію деяких молодих педагогів працювати за спеціальністю, а також на мотивацію досвідчених викладачів — долучатись до опанування інноваціями професійної сфери.

Про вплив на мотивацію педагогів йдеться у праці Р. Попелюшко¹⁴⁷. Науковець зауважує на необхідності ретельного діагностування виду та якості виявлення факторів мотивації викладачів. При цьому акцентується увага на способах стимуляції діяльності педагогічного персоналу, які можуть бути реалізовані в аспекті підвищення мотивації до самовдосконалення, зокрема творчі, ресурсні, статусні. Зважаючи на актуальність зазначеного авторського доробку для нашої роботи, дозволимо зупинитись на деталізації змісту зазначених способів.

Творчі способи мотивації (позитивна оцінка виконаної роботи, сприяння висуванню на престижний конкурс, участі у стажуванні, можливості представлення закладу на значущих заходах (форумах, конференціях, у тому числі міжнародних), сприяння у розробці й затвердженні авторських програм) — необхідні в роботі з активними професіоналами, креативними особистостями, більшою мірою з тими, хто спрямований на суспільне визнання особистого успіху в діяльності. Ресурсні способи мотивації пов'язані із спрямованістю педагога на родинні цінності, наявністю значущого захоплення, зайнятстю на іншій роботі. Мотиваційний вплив на викладачів такої категорії є позитивним за умови використання способів додаткових відгулів, зручного графіку відпустки, розкладу занять, методичних днів тощо.

Статусні способи мотивації покликані підвищувати роль педагога в колективі. Вони є особливо цінними для педагогів з достатнім стажем роботи, тих, кого називають «зберігачами традицій колективу». Зокрема, такими способами автор визначає публічну подяку на нараді (педраді), занесення подяки в наказі, подання на грамоту або звання, розміщення фотографії на стенді «Лідери освіти», визнання успіхів учнів тощо¹⁴⁸.

Зауважимо, що найбільш бажаний метод стимуляції діяльності — економічний, за думкою науковця є обмеженим у своїй позитивній дії, оскільки людина, яка стимулюється повсякчас матеріально, звикає до цього і починає економити зусилля у нормативній діяльності. Крім того автор дотримується думки щодо того, що ті, хто вище за все ставить рівень доходу, в освіті давно не працюють, тож в аспекті економічної ситуації сьогодення та зважаючи на особливості мотиваційної структури

¹⁴⁶ Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. Нац. акад. пед. наук України ; [редкол. : В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Педагогічна думка, 2016. 448 с

¹⁴⁷ Попелюшко Р. П. *Мотивація як засіб саморозвитку й самореалізації особистості педагога*. URL: <http://surl.li/merdh> (дата звернення 14.10.2022 р.)

¹⁴⁸ Попелюшко Р. П. *Мотивація як засіб саморозвитку й самореалізації особистості педагога*. URL: <http://surl.li/merdh> (дата звернення 14.10.2022)

педагогів для організаторів їхньої діяльності підтримуємо думку про те, що слід надавати перевагу творчим, ресурсним та статусним способам стимуляції викладачів.

Усвідомлення важливості традиційних способів мотивації викладача до підвищення власної професійної компетентності не заперечує урахування реалій сьогочасності, зокрема проблему безробіття серед молоді.

У визначенні педагогічних умов професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін В. Ільчук спирається на важливість для мотивації професійного саморозвитку ідеї про конкуренцію¹⁴⁹. Підтримуємо таку думку науковця, пояснюючи ефективність доведення до свідомості викладачів проблеми конкурентоспроможності на ринку праці, що в умовах повсякчасного скорочення штатів може видаватись позитивним для мотивації педагогів до підвищення рівня професійної компетентності. Отже, визначаємо важливість впливу на мотивацію викладача для його спрямування до розвитку професійної компетентності¹⁵⁰.

Здійснений аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів щодо особливостей професійної мотивації педагогічних працівників дозволяє стверджувати, що основними умовами, які забезпечують ефективний розвиток мотивації професійного самовдосконалення викладачів вищих навчальних закладів є такі. По-перше, це формування позитивних мотиваційних установок на професійне самовдосконалення, що відбувається завдяки конкретизації, об'єктивізації системи професійних вимог до викладачів, критеріїв оцінки їх викладацької діяльності. Отже, необхідним є ознайомлення викладачів вищих навчальних закладів з професіограмою педагога вищої школи¹⁵¹, ретельний аналіз її складових, надання можливості професійної самодіагностики. Вкрай ефективним методом розвитку мотивації професійного самовдосконалення є мотиваційний тренінг та ін.

По-друге, це формування у викладачів системи знань, умінь та навичок роботи над собою. Основними заходами розвитку мотивації професійного самовдосконалення є розробка та впровадження цільових програм, спрямованих на професійну підготовку, перепідготовку викладачів у формах спеціальних науково-методичних семінарів, тренінгів професійного зростання, тренінгів кар'єрного росту, викладацьких майстерень, розробки портфелю викладача та ін.

По-третє, це актуалізація потреб професійного самовдосконалення у викладачів у процесі їх діяльності. Механізмом розвитку мотивації цього напрямку є цілеспрямоване моделювання та розвиток ситуацій самовдосконалення, при яких

¹⁴⁹ Ільчук В. В. *Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах* : автореф. дис.. канд. пед. наук : 13.00.04. Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського. Вінниця, 2016. 20 с.

¹⁵⁰ Міщенко С. Г. *Орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення*. URL: <http://surl.li/merbz> (дата звернення 14.10.2022)

¹⁵¹ Гура О. І. Професіограма викладача вищого навчального закладу як основа його професійної підготовки. *Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики. Міжнародна міжвузівська збірка наукових робіт*. Запоріжжя : ГУ «ЗІГМУ», 2007. Вип. 36. С. 83–92.

викладачі постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати та застосовувати професійні знання, вміння, актуалізувати власні професійні якості.

Отже, важливим для розвитку мотивації професійного самовдосконалення викладача є постійний розвиток та вдосконалення самого освітнього середовища закладу освіти, його технологічної, наукової, інформаційної бази. Визначальною є кадрова політика освітньої установи, яка при ефективному стимулюванні (матеріальному, соціальному, кар'єрному, емоційному та ін.) професійного самовдосконалення викладачів, створенні розвивального, рефлексивного освітнього середовища забезпечує успішність роботи над собою кожного її суб'єкта. Відтак, розвиток мотивації професійного самовдосконалення майбутнього викладача закладу вищої освіти є необхідною умовою формування його професійної компетентності, а сама позитивна мотивація професійного самовдосконалення є системоутворювальною складовою його готовності до викладацької діяльності.

Завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте суть мотивації викладачів до фахового самовдосконалення.
2. Опишіть компоненти готовності майбутнього викладача до професійно-педагогічної діяльності.
3. Охарактеризуйте основні напрями професійного самовдосконалення викладачів.
4. Опишіть етапи професійного самовдосконалення педагогічних працівників.
5. Охарактеризуйте способи стимуляції діяльності педагогічного персоналу.

Рекомендована література

1. Міщенко С. Г. Орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки*. Луганськ, 2016. № 6. С. 70–76.

2. Модернізація змісту професійної освіти в умовах євроінтеграції України: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. у 2-х част. (м. Суми, 2 квітня 2021 р.) Суми, 2021. С. 336.

3. Приходько Т. П. *Мотивація професійного самовдосконалення викладача економічного напрямку як складова його готовності до педагогічної діяльності у вищій школі*. URL: <http://surl.li/merik> (дата звернення 23.08.2022).

4. Петренко Л. М., Султанова Л. Ю., Олешко П. С., Купрієвич В. О. та ін. *Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики*. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/725123/> (дата звернення 23.08.2022).

5. Сергєєва Л. М. Практики безперервного вдосконалення педагогічного персоналу. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. Вип. 3. Чернівці. 2019. С. 38–42.

6. Тодорова І. С. *Психологія і педагогіка: навчальний посібник* / І. С. Тодорова, В. І. Павленко. К. : Центр учбової літератури, 2011. 228 с.

2.4. ОРГАНІЗАЦІЯ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

Онлайн-комунікація в ході змішаного навчання

Карантинні обмеження і запровадження воєнного стану в Україні змінили підхід до організації навчання та роботи зі здобувачами освіти: спостерігаємо активне застосування дистанційної та змішаної форм навчання, проводиться велика кількість навчальних онлайн-заходів. Проте їхня ефективність та залученість учасників при переносі «традиційних» форм в онлайн не завжди є ефективною.

У зв'язку з розвитком електронного навчання (*e-learning*) визначився новий напрям – змішане навчання (*blended learning*). Здійснення змішаного навчання є нині найбільш ефективним. Blended learning – це інтеграція навчання в групі, самостійне навчання, яке здійснюється як в аудиторіях, так і в режимі онлайн.

Змішане навчання включає спільне використання Мережі і стандартного навчання в аудиторіях; у такому комбінованому освітньому середовищі викладачі та здобувачі освіти використовують он-лайнкові ресурси і інструментарій, а також зустрічаються особисто в закладі освіти в рамках одного курсу або програми.

Змішане навчання може включати такі типи діяльності:

- включення Веб-ресурсів та інструментів в освітню програму;
- розробка і публікація Веб-сторінок для певної групи;
- використання онлайн-форумів, дискусій і спільної діяльності.

Як свідчать дослідження українських науковців (Р. Гуревич, М. Кадемія, М. Козяр), упровадження змішаного навчання (поєднання традиційних технологій із дистанційним навчанням) дає гарні результати. Згідно з результатами досліджень, змішане навчання можна здійснювати за такими моделями, як дистанційно-аудиторна та аудиторно-дистанційна¹⁵².

За дистанційно-аудиторною моделлю навчання реалізується за схемою «дистанційне навчання → очна сесія → самостійне вивчення на основі інформаційно-телекомунікаційних технологій (ІКТ)»:

- дистанційне навчання – це формування базових знань під час вивчення теоретичного матеріалу;
- очна сесія передбачає детальний розгляд теми, обговорення та дискусія з даної теми;
- самостійне вивчення – це виконання завдань на базі вивченого навчального матеріалу, спілкування засобами ІКТ.

За аудиторно-дистанційною моделлю навчання здійснюється за схемою

¹⁵²Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. *Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті*. Вид-во «СПОЛОМ». 2012. 507 с.

«Тренінг в навчальній аудиторії → самостійне вивчення на основі ІКТ → очна сесія»:

- під час проведення тренінгу в навчальній аудиторії здійснюється відпрацювання певних ситуацій, які використовуються викладачем або виконуються практичні завдання, семінари, ділові ігри тощо;

- подальше навчання здійснюється самостійно в режимі он-лайн на більш високому та широкому обсязі навчального матеріалу, виконання практичних завдань, а також здійснюється спілкування з викладачем, консультантом, студентом.

У наведених схемах змішаного навчання здійснюється поєднання самостійного та аудиторного навчання, що дає можливість кожному проявити себе відповідно до тих можливостей, якими він володіє.

Змішаний курс за обсягом навчального матеріалу значно більший у порівнянні з обсягом навчального матеріалу за традиційною формою навчання. Кожний здобувач освіти має можливість навчатися за власною траскторією у будь-який зручний час. Використання електронних навчальних курсів сприяє зменшенню прогалин у знаннях, надає можливість одержувати додаткову інформацію для підвищення свого фахового рівня, відпрацювання пропущених занять тощо.

Головною перевагою другої моделі здійснення змішаного навчання є можливість практичного виконання або відпрацювання практичних ситуацій, здійснення повторення та узагальнення навчального матеріалу, спілкування учасників після завершення навчання. У випадку, коли після завершення навчання виникають певні труднощі, кожний має змогу одержати додаткову консультацію у колег або викладача.

Змішане навчання є моделлю успішного навчання, метою якого є одержання знань з використанням консультування за допомогою електронної пошти, дискусії на форумах, блогах, у роботі з Веб-ресурсами, електронними книгами тощо.

Змішане навчання сприяє розвитку комунікативного спілкування, інформаційної культури, стимулює кожного до дії, одержання найкращого результату, просування до мети та активізації пізнавальної діяльності.

Такі інструменти змішаного навчання, як діагностика, оцінка та зворотний зв'язок, приклади кращих вирішень тієї чи іншої проблеми дають можливість спрямовувати роботу здобувачів освіти у потрібне русло, одержати відповідні напрацювання, змоделювати необхідні дії, ситуації.

Розглянемо основні форми онлайн-комунікації під час змішаного навчання. Для забезпечення ефективної організації заняття, його проведення та збору відгуків від учасників важливо продумати, яким чином буде організована комунікація з ними. Комунікацію з учасниками можна реалізувати через такі форми.

Відеоконференція – це зустріч з учасниками на одній із платформ у режимі реального часу онлайн. Онлайн-заняття проводиться в режимі відеоконференції.

Форум – різновид спілкування в мережі Інтернет, який передбачає створення

тем для обговорень будь-ким із учасників, можливість перегляду всіх відповідей, модерування процесу обговорення.

Чат – спілкування користувачів мережі в режимі реального часу, засіб оперативної комунікації людей через інтернет. Існують текстові, голосові, аудіо та відеочати. Чат може бути додатковою формою онлайн-комунікації під час відеоконференції.

Блог – це форма спілкування, де право на публікацію належить одній особі чи групі людей, які розміщують інформацію і надають можливість іншим її коментувати.

Електронна пошта – спосіб обміну цифровими повідомленнями між людьми з використанням цифрових пристроїв, таких як комп'ютери та мобільні телефони, що робить можливим пересилання даних будь-якого змісту.

Електронне анкетування – вид опитування, яке організоване з використанням електронної анкети для прояснення певної інформації.

Викладач не має обирати якусь одну форму онлайн-комунікації. Вони можуть бути використані частково або всі залежно від мети, яка стоїть перед викладачем.

Наведемо приклад застосування різних форм онлайн-комунікації під час вивчення окремої теми.

1. Для організації комунікації в реальному часі з можливістю «бачити» один одного використана відеоконференція на платформі Zoom (або Google Meet, Microsoft Teams, Skype, BigBlueButton).

2. Використаний стандартний чат Zoom (або Google Meet, Microsoft Teams, Skype, BigBlueButton) для відповідей на запитання учасників під час заняття та зворотного зв'язку.

3. Надане посилання на форум, де учасники по завершенню онлайн-заняття зможуть підняти теми для обговорення і прояснити незрозумілі моменти (це може бути Moodle, Microsoft Teams, Google Classroom, для слухачів курсів підвищення кваліфікації Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» форум можливий у веб-кабінеті навчальної групи на платформі Українського відкритого університету післядипломної освіти).

4. Створена група у Viber (або Telegram) з текстовим чатом для швидкої комунікації з учасниками та вирішенні організаційних питань.

5. Надане посилання на блог викладача з посиланням на певний пост з пропозицією висловити свою думку під ним.

6. Електронна пошта використовується для інформування учасників, надсилання матеріалів (якщо вони не збережені в папках загального доступу або на платформах дистанційного навчання), посилань для відеоконференцій.

7. Електронне анкетування може відбуватися і в процесі відеоконференції для оперативного збору інформації, і в процесі онлайн-заняття з метою аналізу цільової

аудиторії та уточнення запиту, після – для збору відгуків.

8. Створена електронна дошка Padlet, на якій розміщені домашні завдання з можливістю учасників додати відповіді на них, коментувати та задати запитання викладачу.

На етапі підготовки до онлайн-занять важливо проаналізувати можливості різних платформ та сервісів, якими варто скористатися викладачеві. Їхній вибір буде залежати від технічних можливостей та цілей онлайн-заняття, які ставить викладач.

Zoom – це найпопулярніший у світі сервіс для проведення відеоконференцій. Безкоштовна версія має дещо обмежений функціонал, утім, його цілком вистачає для ефективної роботи та навчання. Значною перевагою Zoom є можливість запису конференції, здійснення онлайн-трансляції в YouTube чи Facebook.

Google Meet є безкоштовним застосунком, для початку користування яким достатньо мати обліковий запис.

Microsoft Teams – прийшов на зміну програмі «Skype для бізнесу» і служить для проведення відеоконференцій і трансляцій з великою кількістю учасників. Сервіс використовується в основному для корпоративних цілей, в той час як для домашніх користувачів все ще доступний Skype.

Skype – безкоштовне програмне забезпечення, яке також чудово підходить для навчання. Потрібно зареєструватися і можна користуватися всіма можливостями Skype-конференцій, при цьому учасникам реєструватися не обов'язково.

Facebook Messenger – дозволяє проводити відеоконференції, в яких можуть брати участь до 50 осіб, включаючи тих, хто не зареєстрований в Facebook. Тривалість розмов в Rooms не обмежена, з додаткових опцій – можливість застосовувати «маски», блокувати виклики і видаляти користувачів.

BigBlueButton – доступна безкоштовна платформа, яку можна використовувати для невеликих груп. Має дуже широкий арсенал можливостей і не перестає розвиватися, наявна детальна довідкова система з налаштування і використання сервісу.

У контексті організації групової взаємодії зазначимо, що сервіси Zoom, Microsoft Teams, Big Blue Button надають можливості для об'єднання в групи.

Корисними для організації групової взаємодії є такі поради:

- Створіть комфортні робочі умови.
- Зробіть процес максимально прозорим для учасників – план, мета, правила взаємодії, чіткий структурований матеріал.
- Створіть простір довіри та відкритості – підтримка різних думок, не засудження помилок, особистий контакт, відволікання на неформальні теми, доречні жарти.
- Змінюйте формати навчання, щоб всі були залучені – наприклад, робота в різних групах, робота в парах, виступи різних учасників.

- Додайте вплив на різні органи чуттів – увімкніть музику, відео, задійте предмети.
- Регулярно аналізуйте стан групи та збирайте зворотний зв'язок.
- Використовуйте енерджайзери (активізуючі вправи), вікторини.
- Робіть регулярні перерви.

Нині мережа Інтернет дозволяє вирішувати питання колективного навчання, групової взаємодії та обміну інформацією. Особливо це актуально в період карантину та воєнного стану, коли ми потребуємо постійного зворотного зв'язку зі слухачами.

Веб-технології другого покоління. *Використання соціальних медіа у навчанні* стали каталізатором революційних змін у способах взаємодії людей з мережею Інтернет. Колишній Інтернет, досі переважно є «мережею читачів», а нині трансформується в «мережу письменників». Завдяки інструментарію Веб 2.0 кожен користувач одержує можливість стати творцем, а не пасивним споживачем інформації в мережі.

Соціальні медіа – це ресурси в мережі Інтернет, які наповнюються суспільством. Це видмас-медіа, низка онлайнових технологій на принципах Веб 2.0, завдяки яким споживачі контенту через свої дописи стають його співавторами і можуть взаємодіяти, співпрацювати, спілкуватися, ділитися інформацією або брати участь у будь-якій іншій соціальній активності із теоретично усіма іншими користувачами певного сервісу (рис. 2.3.).



Рис. 2.3. Соціальні медіа. Джерело: авторська розробка

Ці інтернет сервіси призначені для масового розповсюдження вмісту, який створюють самі користувачі, і автором може бути кожен, на противагу традиційним медіа, де авторами є попередньо відібране і обмежене коло людей. Крім соціальних мереж до соціальних медіа відносять, як мінімум, дві інші великі групи – блоги (зокрема стенделоун, блогхостинги, мікроблоги та ін.) та контент хостинги (фотосервіси на зразок instagram та flickr, відеохостинги на зразок Youtube, хостинги для слайдів, документів, музики ► slideshare, scribd, soundcloud та ін.). До соціальних медіа не варто зараховувати інтернет медіа, які призначені для особистого чи

групового спілкування, але не для масової публікації – електронна пошта, сервіси миттєвих повідомлень, онлайн ігри та віртуальні світи.

Отже, до видів соціальних медіа належать: соціальні мережі, мережеві щоденники (блоги), спільний пошук інформації, спільні сховища закладок, спільне зберігання медіафайлів, спільне редагування документів, електронних таблиць, колективне редагування гіпертекстів (ВікіВікі).

Бачимо, що соціальні мережі є складовою соціальних медіа. Викладачі мають усвідомлювати як переваги, так і недоліки соціальних мереж. Так, основними ризиками соціальних мереж є: стрес, зниження настрою, депресія, погіршення сну, залежність, зниження самооцінки, незадоволення від життя, погіршення реальних стосунків, заздрість, самотність.

За даними опитування компанії Research & Branding Group найпопулярнішими соціальними мережами у 2019 р. в Україні були Facebook (58% від усіх респондентів), YouTube (41%), Instagram (28%) і telegram (14%). Отримані дані свідчать про те, що не користуються соціальними мережами 31% респондентів, а 1% не змогли відповісти¹⁵³.

Розглянемо, чим корисне використання соціальних мереж у навчанні: 1) популярність; 2) безкоштовність; 3) здобувачі освіти залучені в соціальні мережі більше, ніж в якісь інші веб-ресурси; 4) соціальні мережі дозволяють оперативно ділитися важливою інформацією і робити нагадування, що сприяє популярності наукових програм; 5) навчаючись в соціальних мережах, здобувачі освіти засвоюють сучасні навички, а саме, оволодіння засобами і способами комунікації з іншими людьми і пошук-аналіз інформації в епоху інформаційного суспільства; 6) соціальні мережі дозволяють здобувачам освіти поділитися тим, чого вони навчилися не тільки зі своїми однокурсниками, а й з усім світом; 7) якщо з якоїсь причини здобувач освіти пропустив заняття, він не випадає з освітнього процесу, тому що може спостерігати за навчальною роботою і брати в ній участь в режимі онлайн; 8) можливість постійної взаємодії викладачів з учнями, студентами в мережі; 9) в освітній процес можуть бути залучені і батьки; 10) сором'язливі здобувачі освіти відчують себе більш комфортно в соціальних мережах і стають більш активними учасниками навчального процесу; 11) у плані комунікації, соціальні мережі роблять викладачів більш доступними для учнів, студентів.

Отже, соціальні мережі надають широкі можливості для навчання. Серед основних переваг:

- *ідентифікація* – можливість надати інформацію про себе (заклад освіти, дату народження, улюблені заняття, книги, кінофільми, вміння тощо);
- *присутність на сайті* – можливість побачити, хто в даний час знаходиться на

¹⁵³ Складено рейтинг популярності соціальних мереж в Україні. РБК Україна. URL: <http://surl.li/vxkf> (дата звернення 20.06.2023)

сайті, і вступити в діалог з іншими учасниками;

- *стосунки* – можливість описати стосунки між користувачами (друзі, члени сім'ї, друзі друзів тощо);

- *спілкування* – можливість спілкуватися з іншими учасниками мережі (відправляти особисті повідомлення, коментувати матеріали);

- *групи* – можливість сформувати всередині соціальної мережі спільноти за інтересами;

- *репутація* – можливість дізнатися про статус іншого учасника, простежити його поведінку всередині соціальної мережі;

- *обмін* – можливість поділитися з іншими учасниками, значущими для них матеріалами (фотографіями, документами, посиланнями, презентаціями).

Зокрема, Фейсбук надає нам такі можливості: створення сторінки навчальної групи та обмін інформацією; обговорення важливих питань; обмін миттєвими повідомленнями (наприклад, перенесення заняття); розміщення інформації про події, анонси, фото; заохочення здобувачів освіти до навчання; реклама програм і курсів; проведення опитувань; розміщення корисних матеріалів, посилань; використання додатків; спілкування з учнями та батьками.

Корисним і цікавим є сервіс Пінтерест (*Pinterest*). Це віртуальна дошка об'яв, сервіс візуальних закладок з інтегрованими соціальними функціями. У ньому зручно зберігати як зображення, так і відео, збирати рекомендації і розміщувати віш-листи. Тут же і соціальна складова: можна дивитися дошки друзів і показувати свої матеріали. Як і в будь-якій іншій соціальній мережі, тут можна лайкати, шерити матеріал, додавати друзів. *Pinterest* працює як візуальна пошукова система і як соціальна мережа. Для навчання Пінтерест надає такі можливості: створення тематичних дошок зображень і матеріалів з предметів, тем, занять; обмін методиками проведення занять; підготовка віртуальних подорожей; виклад матеріалів по проєктах; створення фотоальбомів учнів, окремих заходів; створення списків і добірок літератури для читання.

Для забезпечення сучасного навчального контенту актуальним є застосування ВікіВікі. *Wikiwiki* (з гавайської «швидко-швидко») – це гіпертекстове середовище, яке відносять до сервісів Веб 2.0, колекція взаємопов'язаних між собою текстових сторінок, до яких кожний зареєстрований користувач інтернету може вносити свої зміни (за виключенням певної кількості статичних веб-сторінок) або створити нову сторінку. Середовище ВікіВікі має переваги над іншими веб-ресурсами: можливість багатократно правити текст; облік змін, що були внесені до змісту сторінки, та можливість повернутися до попередньої версії; сторінка обговорень до кожної статті, де відвідувач може залишити свої коментарі. Використання вікі-технології у навчанні допомагає у написанні рефератів, складанні бібліографії до теми, анотуванні

джерел з теми, складанні глосарію термінів за певною тематикою, виконанні дослідницьких робіт, обговоренні та дискусії, захисті проєктів тощо.

З точки зору застосування відеоконтенту дуже популярним є Ютуб. *YouTube* – це унікальний відеохостинг, де користувачі мають змогу слухати музику, переглядати тематичні відеоролики. Це безкоштовна платформа для самоосвіти, проведення онлайн-занять, яка дозволяє знаходити, переглядати та зберігати аудіо- та відеофайли, формувати плейлисти, тематичні колекції відео, презентації. Ютуб є домівкою для мільйонів роликів. За даними аналітиків для перегляду всі завантажених на нього відео, знадобиться 1000 років. Ютуб може стати надійним та незамінним помічником для педагога¹⁵⁴. Розглянемо його переваги для навчання.

1. Активізація здобувачів освіти на заняттях. Правильно підібране відео покращує сприйняття навчального матеріалу. Наприклад, спостерігати за тим, як, поводить себе у природі тигр, значно цікавіше, ніж читати про це у підручнику.

2. Надання цікавих завдань для самостійної роботи. Запропонуйте здобувачам освіти самостійно знайти ролики з певної теми та обрати саме ті, які найбільш повно її відображають, або ж створіть плей-лист, у якому вони зможуть знайти необхідні додаткові матеріали. Для візуалів такий підхід – справжня знахідка.

3. Запис занять та їх збереження для подальшого перегляду. Запишіть своє заняття на відео, завантажте на власний канал *YouTube* та дайте посилання здобувачам освіти. Таким чином вони не пропустять нічого важливого та, за потреби, зможуть пригадати те, що забули. І, звісно, таке відео стане вам у пригоді у подальшій роботі.

4. Використання нестандартних форми і методів навчання. Наприклад, запропонуйте здобувачам освіти кіберполювання: дайте посилання на певне відео з навчальним змістом, після перегляду якого вони мають відповісти на декілька запитань у форматі тесту, а вже потім вони отримають посилання на наступне завдання.

5. Мотивація до навчання. Відео набуває нових значень та функцій. Його можна використовувати не лише для розваги чи відпочинку, не лише для освіти та отримання нових знань. Відео може надихнути на нові звершення, допомогти повністю змінити стиль навчання, додати родзинку до заняття.

Отже, завдяки *YouTube* ми можемо зробити заняття інтерактивними, їх більш сучасними та оригінальними.

У 2020 р. найбільш популярним застосунком за кількістю завантажень у світі стала молодіжна платформа *TikTok*. Переважна більшість її аудиторії – користувачі віком від 10 до 29 років. Основний контент *ТікТок*, на відміну від інших соціальних мереж, – це короткі тематичні відеоролики-тіктоки. Для того, щоб створити якісний контент, не потрібні спеціальні навички – монтувати, обрізати, пришвидшувати,

¹⁵⁴П'ять причин використовувати *YouTube* у навчанні. *НаУрок*. URL: <http://surl.li/ekgqe> (дата звернення 27.06.2023)

уповільняти, додавати ефекти та музику можна безпосередньо у самому додатку. У ТікТок популярні танцювальні флешмоби, а також челенджі, в яких користувачі публікують відео зі схожою тематикою. Наприклад, діляться лайфхаками, демонструють власні вміння, розповідають про книги, які читають, тощо. Отже, формат коротких відео цілком підходить не лише для розважального, а й для освітнього контенту. На відміну від інших соцмереж, стрічка кожного користувача формується автоматично. За допомогою спеціальних алгоритмів ТікТок відстежує, які відео подобаються кожному окремому користувачу, і відповідно до цього налаштовує показ рекомендацій. Однак для налаштування персоналізації потрібен час. Кожному новому користувачу в рекомендованих показуються лише вірусні розважальні відео від популярних авторів.

На платформі «Всеосвіта» знаходимо корисні рекомендації щодо налаштування мережі для автоматичного показу лише корисного цікавого контенту¹⁵⁵.

1. При встановленні застосунку оберіть категорії, які є для вас цікавими. Наприклад, «пізнавальне», «активний відпочинок» та інше. Це прискорить налаштування платформи під ваші інтереси.

2. У рядку пошуку вкладки «Цікаве» знаходьте потрібний контент за ключовими словами (наприклад, «мандрівки Україною», «географія», «хімічні досліди» та інше. Далі за пошуком тут можна знайти:

- найбільш популярні відео мережі за відповідним запитом (оберіть вкладку «Краще»);
- акаунти авторів, які спеціалізуються на тіктоках відповідної тематики (оберіть вкладку «Люди»);
- найбільш свіжі відео за цією тематикою (оберіть вкладку «Відео»);
- музичні треки, які найчастіше використовуються для озвучки тематичних тіктоків (оберіть вкладку «Музика»);
- відео, які публікують за схожими хештегами (оберіть вкладку «Хештеги»).

3. Проявляйте активність. Від того, які ви демонструєте уподобання, алгоритм формує персоналізовані рекомендації щодо контенту. Тож, якщо прагнете дивитись, наприклад, відео про змішане навчання, ставте лайки під схожими тіктоками, коментуйте їх, підписуйтесь на тематичних блогерів. Чим більше алгоритм дізнається про вас, тим швидше ви почнете бачити у рекомендаціях, окрім вірусного відео, дійсно пізнавальний та корисний контент саме для вас.

Розглянемо також такий мережевий соціальний ресурс, як віртуальна інтерактивна дошка (онлайн-дошка, електронна дошка, стіна, whiteboard-проект). Він призначений для організації спільної роботи зі створення й редагування зображень і документів, спілкування в реальному часі. Це корисний інструмент для навчання,

¹⁵⁵ Як ТікТок може стати корисним для навчання. *Всеосвіта*. URL: <http://surl.li/mfnrt> (дата звернення 27.09.2022).

завдяки якому можливе поєднання тексту, зображення, відео- й аудіоматеріалу на одному майданчику. Електронні дошки або стіни з'явилися 2006-2007 рр. і нині ще популярні серед педагогів. На сьогодні в мережі Інтернет створено значну кількість веб-ресурсів віртуальних інтерактивних дошок. Відповідно до особливостей користування в освітньому процесі, їх умовно можна розподілити на 4 групи: 1) дошки для створення інтерактивних плакатів, шкільних газет; 2) дошки для малювання; 3) дошки для зберігання нотаток; 4) дошки для організації сумісної роботи із різноманітним контентом із можливістю спільного його редагування.

Приклад онлайн-дошки для теми «Створення освітніх веб-квестів» (рис. 2.4.) можна подивитися за посиланням: <http://surl.li/meplr>

Отже, соціальні медіа є популярними сьогодні сервісами, привертають молодь та мають низку переваг, що зумовлюють можливість їх використання у навчанні. Використання соціальних медіа у навчанні активізує та мотивує учнів та студентів, допомагає краще організувати процес навчання, надає додаткові можливості із зберігання та обміну інформацією. Використання соціальних медіа слід супроводжувати поясненням існуючих ризиків та попередженням небезпечностей.

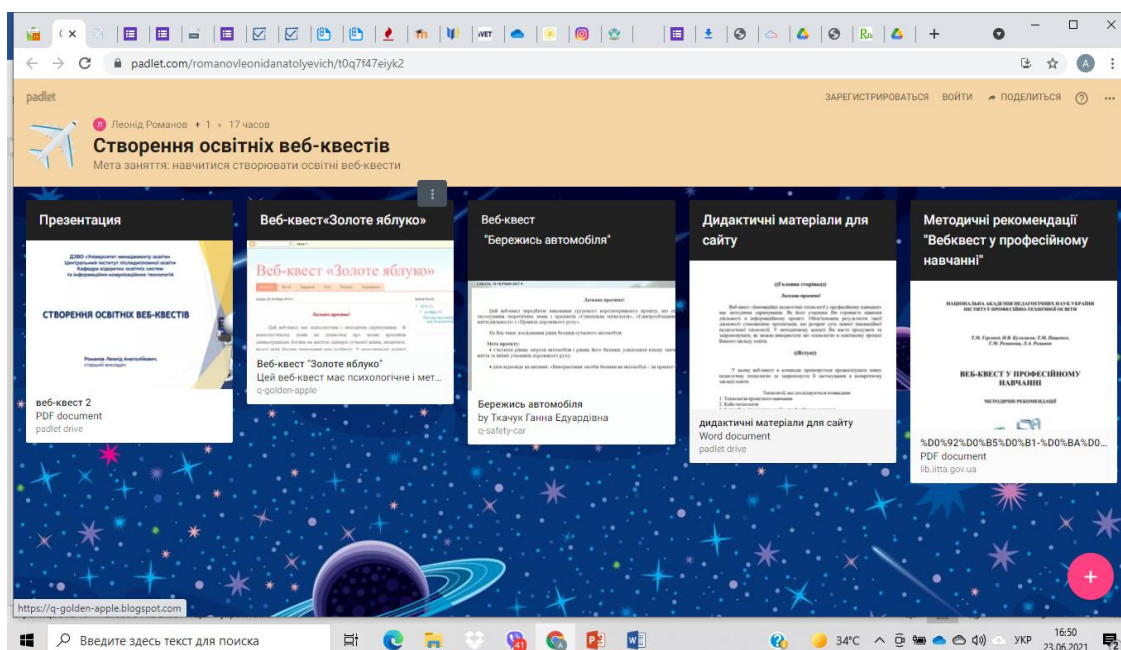


Рис. 2.4. Приклад онлайн-дошки. Джерело: авторська розробка

Застосування групової взаємодії в інтернет-проектах

Охарактеризуємо питання застосування групової взаємодії в ході гейміфікованого навчання. Яскравим проявом гейміфікації або ігрофікації навчання є веб-квест, що має такі ознаки гейміфікованого процесу:

- прогрес – відображення поступового росту, успіху;
- інвестиції – заохочення досягненнями (відчуття гордості за особистий внесок до гри, отримання публічного схвалення за результати роботи; спільна діяльність);

- поступове відкриття інформації – отримання нових знань.

Веб-квест є найпоширенішим серед педагогів інтернет-проектом. Охарактеризуємо це поняття. Квест – тривалий цілеспрямований пошук, який може бути пов'язаний з грою, зокрема комп'ютерною. Веб-квест поєднує в собі ідеї проектного методу та ігрових технологій у середовищі Інтернет засобами Веб-технологій. Освітній Веб-квест – це сайт в Інтернеті, з яким працюють здобувачі освіти, виконуючи нову навчальну задачу.

Існують різні визначення веб-квесту, серед них виділимо такі:

- модель використання Інтернет-ресурсів у викладанні;
- формат заняття з орієнтацією на розвиток пізнавальної дослідницької діяльності здобувачів освіти, на якому основна частина інформації здобувається через Інтернет;
- вид інформаційного проекту, що дає можливість ефективно використовувати інформацію, знайдену в Інтернеті;
- дидактична структура, в межах якої викладач формує пошукову діяльність учнів, задає для них параметри цієї діяльності та визначає її тривалість;
- проблемне завдання з елементами ролівої гри, для виконання якої використовуються інформаційні ресурси мережі Інтернет.

Наведемо можливі елементи веб-квесту:

- Вступ – короткий опис теми.
- Завдання – формулювання проблемного завдання і опис форми представлення кінцевого результату.
- Порядок роботи і необхідні ресурси – опис послідовності дій, ролей і ресурсів, необхідних для виконання завдання, допоміжні матеріали.
- Оцінка – опис критеріїв і параметрів оцінки виконання Веб-квесту, який представляється у вигляді бланка оцінки.
- Висновок – короткий опис того, чому можуть навчитися учні.
- Використані матеріали – посилання на ресурси, що використовувалися для створення Веб-квесту.
- Коментарі для викладача – методичні рекомендації для викладачів, які застосовують Веб-квест.

Веб-квест як вид Інтернет-проекту дає можливість ефективно використовувати інформацію, яка знайдена, в мережі Інтернет. Для такого проекту оптимальною є робота в малих групах, проте існують і такі веб-квести, що передбачають виконання індивідуальних завдань.

Командна робота над веб-квестами може здійснюватися у такій послідовності.

1. Здобувачі освіти об'єднуються в команди та ознайомлюються з суттю ігрового завдання. У складі команд відбувається розподіл за ролями (шляхом

жеребкування або за домовленістю).

2. Кожен учасник відповідно до запропонованої йому ролі вивчає відповідне досє, представлене на сторінці веб-квесту, аналізує, як його роль узгоджується із завданнями інших членів команди.

3. Учасники досліджують запропоновані ресурси, відбирають та аналізують необхідну інформацію, шукають за потреби додаткову.

4. Для підготовки звіту представляється опис артефактів, котрі, на погляд учасників, представляють досліджуване питання. Для кожного артефакту вказується джерело (друкований посібник, електронне видання, адреса в мережі Інтернет, пояснення, чому він необхідний під час дослідження даної теми).

5. Після закінчення процесу пошуку подається звіт за обраною темою.

6. Веб-квест передбачає спільну роботу, тому далі члени команди обговорюють, дискутують, формують загальний план роботи. Тут кожний із них, будучи експертом у своїй галузі, бажає знайти найкращі розв'язання своїх завдань. Надалі учасники обирають форму подання загального звіту та можуть розподілити ролі для подальшої роботи: розроблення макету сайту або презентації, створення дизайну тощо.

7. Завершується цей процес груповим захистом роботи. Залежно від мети і завдань веб-квесту ролі його виконавців можуть бути різноманітними, зокрема визначатися за функціями або за змістом діяльності. Наприклад, у методичному веб-квесті «Золоте яблуко» ролі визначено за змістом діяльності (рис. 2.5.). («Історик», «Психолог», «Методист»)¹⁵⁶.

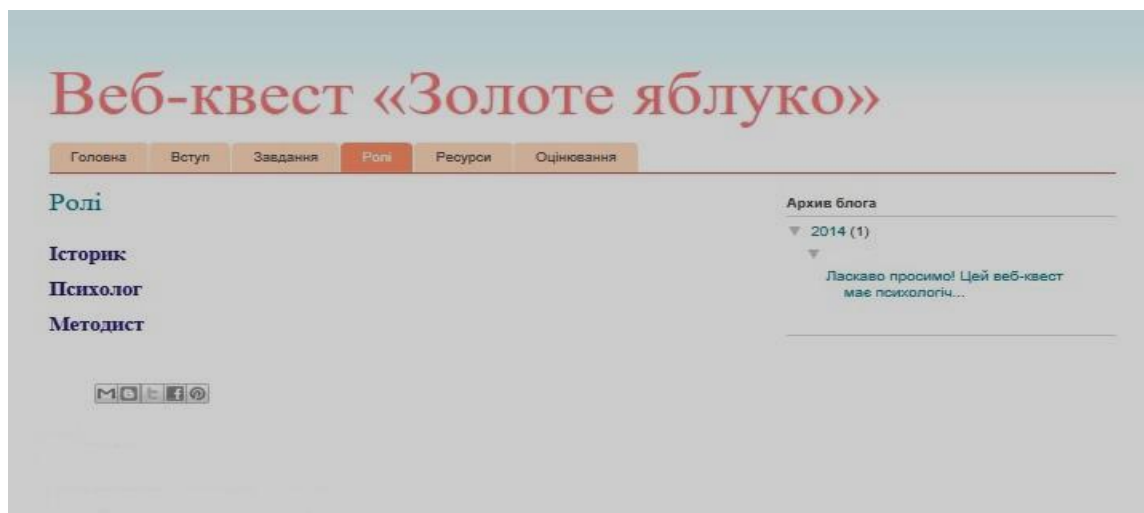


Рис. 2.5. Ролі у веб-квесті «Золоте яблуко». Джерело: авторська розробка.

У результаті проходження веб-квесту у здобувачі освіти відбувається розвиток інформаційно-аналітичної компетентості, навичок групової взаємодії.

Важливим аспектом розвитку суб'єктності тих, хто навчається, є залучення їх до

¹⁵⁶ Герлянд Т. М., Кулалаєва Н. В., Пашенко Т. М., Романова Г. М., Романов Л. А. *Веб-квест у професійному навчанні : методичні рекомендації*; за заг. ред. Т. М. Герлянд. Київ : ІПТО НАПН України, 2016. С. 131.

розроблення творчих завдань, відповідного навчально-методичного забезпечення, зокрема до створення веб-квестів. Етапами командної роботи на розробленні квесту можуть бути такі.

1. Початковий етап – ознайомлення з основними поняттями теми, розподіл ролей в команді. Розглянемо приклад функціонального розподілу ролей при участі учнів (студентів) в розробленні веб-квесту, за яким визначаються такі ролі: «Аналітик», «Веб-дизайнер», «Інформаційний архітектор», «Серфер», «Керівник проекту»¹⁵⁷. Так «Аналітик» вивчає наявні Інтернет-ресурси навчальних дисциплін. Його завдання – проаналізувати, наскільки корисним є зміст цих сайтів при вивченні певної дисципліни, визначити їх особливості, обґрунтувати можливості застосування тих чи інших рубрик, розділів для сайту своєї дисципліни. «Веб-дизайнер» відповідає за створення та художнє оформлення вебсайтів. Його завдання – познайомитися з основами веб-дизайну, дізнатися, які кольори можна застосовувати для фону сторінок, які шрифти використовуються для заголовків, для основного тексту й у чому полягають їх особливості. «Інформаційний архітектор» здійснює проєктування інформаційного простору веб-сайтів, структурування представленої на сайті інформації. Його завдання – ознайомитися з основними елементами веб-сторінки, довідатися, яке розташування елементів графіки й тексту на екрані є ефективним, ознайомитися з видами навігації сайтів. «Серфер» займається пошуком інформації на сторінках Інтернету. Його завдання – знайти корисні для учнів (студентів) освітні інтернет-ресурси, посилання, які можуть бути застосовані у веб-квесті, що розробляється. «Керівник проєкту» розподіляє функції серед членів своєї групи, окреслює завдання для кожного, перевіряє їх виконання, здійснює загальне керівництво розробленням веб-квесту.

2. Рольовий етап – індивідуальна робота в команді, спрямована на загальний результат. Відповідно до обраних ролей учасники одночасно виконують завдання. У процесі роботи відбувається взаємонавчання членів команди щодо застосування комп'ютерних програм та Інтернет. Ця діяльність має не змагальний, а кооперативний характер: команда спільно підбиває підсумки виконання кожного завдання, учасники обмінюються матеріалами для досягнення спільної мети – створення сайту. Завдання: пошук інформації з конкретної теми, розробка структури сайту, добірка відповідних матеріалів, доопрацювання матеріалів для сайту.

3. Заключний етап – презентація і оцінювання веб-квесту. Критеріями оцінювання можуть бути такі: усвідомлення завдання, виконання завдання, результат роботи, творчий підхід.

Отже, веб-квест є сучасним інтернет-проєктом, який дозволяє у привабливій,

¹⁵⁷Каньковський І. Є. *Система професійної підготовки інженерів-педагогів автотранспортного профілю : монографія*. За ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький, ФОП Цюпак А. А., 2014. 562 с.

ігровій формі засвоїти навчальну інформацію, підготувати спільні творчі продукти. Застосування веб-квестів підвищує мотивацію до навчання, розвиває актуальні сьогодні компетентості, зокрема так звані «м'які навички» – креативність, комунікабельність, здатність працювати в команді, критичне мислення, здатність приймати рішення.

Насамкінець узагальнимо основні кроки щодо організації групової взаємодії в ході відкритого навчання.

Так, в ході підготовки визначте цілі, завдання та очікувані результати, оберіть відповідні форми і методи роботи, ресурси з врахуванням особливостей і потреб цільової аудиторії. На початку заняття забезпечте активізацію уваги аудиторії, повідомте цілі, завдання і план діяльності, організуйте знайомство учасників, зворотний зв'язок та встановлення правил взаємодії. У процесі групової взаємодії підтримуйте працездатність роботи команд, групову динаміку, допомагайте у разі виникнення труднощів, надавайте об'єктивний зворотний зв'язок. На завершальному етапі організуйте підведення підсумків і формулювання висновків, рефлексію, максимально сприяючи позитивному обміну думок, закріпленню позитивного враження, визначенню перспектив застосування отриманих результатів у майбутньому.

Завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте форми онлайн-комунікації під час змішаного навчання.
2. Наведіть з власного досвіду приклади групової взаємодії в ході онлайн-навчання із застосуванням різних платформ та сервісів.
3. Поясніть переваги і недоліки застосування соціальних медіа у навчанні.
4. Охарактеризуйте можливості застосування різних соціальних сервісів у змішаному навчанні.
5. Проаналізуйте особливості командної роботи в ході веб-квестів.
6. Визначте основні кроки щодо організації групової взаємодії в ході відкритого навчання.

Рекомендована література

1. Баловсяк Н. Соціальні мережі вбивають приватність. *Український тиждень*. 2013, 29 січня. URL : <http://surl.li/mfsvj>
2. Джессіка Браун Як соцмережі впливають на наш настрій, сон, психічне здоров'я і стосунки. *BBC News Україна*. 2018, 15 січня. URL : <http://surl.li/mepwz>
3. Герлянд Т. М., Кулалаєва Н. В., Пащенко Т. М., Романова Г. М., Романов Л. А. *Веб-квест у професійному навчанні : методичні рекомендації*; за заг. редакцією Т. М. Герлянд. К. : ІПТО НАПН України, 2016. 141 с.
4. Глазунов М. С. *Facebook як сучасний засіб навчання майбутніх учителів англomовного писемного мовлення*. URL : <http://surl.li/mepxg>

5. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. *Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті*. Видавництво «СПОЛОМ». 2012. 507 с.

6. Лебідь Н., Бреус Ю. *Онлайн-заняття для молоді: від старту до фінішу*. Дніпро, 2021. 63 с. URL : <http://surl.li/mepxh>

7. Морзе Н.В., Варченко-Троценко Л. О. Використання вікі-технології для організації навчального середовища сучасного університету. *Електронне наукове видання «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету»*. 2015. URL : <http://surl.li/mepxv>

8. Романов Л. А. *Методичні рекомендації з формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників автотранспортної галузі до застосування інноваційних виробничих технологій*. К. : Наукова столиця, 2020. 72 с.

2.5. ЕКОНОМІЧНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ, ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ У ВІДКРИТОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

Освітні заклади всіх рівнів з 2017 р. овноправними суб'єктами господарювання з різними формами власності й у різних статусах (бюджетна установа, неприбутковий заклад освіти, прибутковий заклад освіти). При цьому головним видом їхньої діяльності лишається освітня. І водночас стає актуальним упровадження ефективних економічних і управлінських підходів у діяльність закладу освіти.

Головним завданням вчених-економістів і вчених-педагогів є наближення, пристосування й упровадження економічних інструментів управління та аналізу в повсякденну діяльність закладу освіти. Заклади середньої, професійно-технічної й фахової передвищої освіти мають максимально наближатися до європейських стандартів, у тому числі в економічній моделі функціонування.

Економічна модель закладу освіти: основні характеристики та специфічні особливості

Економічні моделі вітчизняних освітніх закладів поки що недостатньо досліджені як українськими вченими-освітянами, так і вченими-економістами. У монографії Л. Антонюк і Д. Лук'яненка, розробках окремих дослідників-педагогів висвітлюються певні економічні засади функціонування закладів вищої освіти. Надруковано багато праць про конкурентоспроможність закладів освіти. Проте досі не ведуться системні дослідження впровадження стратегічних засад у діяльність закладів загальної середньої, професійно-технічної й фахової передвищої освіти. Недостатньо поки що проаналізована і трансформація моделі діяльності закладів освіти в умовах ринкових відносин економіки знань.

У країнах Західної Європи ж давно розглядаються різні характеристики економічної моделі функціонування закладу освіти та можливості її трансформації. Зокрема, Б. Каплан (B. Caplan) типологізовує п'ять економічних моделей в освіті: «Чистий людський капітал», «Чисте упередження здатності», «Чисте сигналізування», «1/3 чистого людського капіталу, 1/3 упередження здатності, 1/3 чистого сигналізування», «1 чистого людського капіталу, 5 упередження здатності, 4 чистого сигналізування». М. Паулсон (M. Paulson), Р. Тюткоушян (R. Toutkoushian) досліджували економічні моделі закладів вищої освіти в контексті освітньої політики. К. Белфілд (C. Belfield) виділяв теоретичні засади та обґрунтовував економічні принципи в освіті. З нашої точки зору, у вітчизняних реаліях розроблення економічної моделі освітнього закладу має здійснюватися шляхом адаптування фундаментальних принципів економічного моделювання до унікальних потреб освітньої сфери.

Економічна модель функціонування закладу освіти базується на класичній моделі підприємства, але при цьому адаптована під умови існування освітнього закладу. Структурними елементами моделі, яка подається на рис. 2.6.–2.7., є входні ресурси, власники й керівництво, процес надання послуг, продукт, клієнти та конкуренти.

Необхідно постійно підтверджувати цінність освітньої послуги для клієнта, громади (міської, сільської, районної, обласної чи загальнодержавної). Важлива прозора звітність, пояснення, чому саме так витрачаються бюджетні кошти, як обираються напрями підготовки, на які вони мають виділятися, щоб від цього мала користь більшість громади.



Рис. 2.6. Формування внутрішнього економічного середовища закладу освіти.
Джерело: авторська розробка

Концепція Нової української школи має на меті досягти повної злагодженості освітніх рівнів. Проте залишається відкритим питання, наскільки сьогоденні учасники освітнього процесу здатні втілити це завдання в життя.



Рис. 2.7. Інтеграція зусиль для формування економічної освітньої екосистеми.
Джерело: авторська розробка

Заклади освіти цікаві представникам бізнесу передусім з точки зору роботодавця й можливості швидко знайти кваліфікованих працівників. Уся взаємодія відбувається у вимірі ринку праці.

Досі не спостерігалось запровадження повнофункціональної економічної моделі діяльності навчальних закладів, хоча саме вона є фундаментом їхньої автономії. Бізнес-модель не може бути застосована для закладу освіти напряду, бо головна мета здійснення освітньої діяльності й виконання соціального замовлення – підготовка професійних працівників і сталий розвиток усього суспільства. Однак упровадження бізнес-підходів і розуміння їх для сучасних закладів освіти дуже важливе. На рис. 2.8. – 2.11. зображено співставлення процесів у бізнесі й у закладах освіти.



Рис. 2.8. Співставлення процесів виробництва/надання послуг у бізнесі і в закладі освіти. Джерело: авторська розробка



Рис. 2.9. Співставлення процесів маркетингу в бізнесі й у закладі освіти.
Джерело: авторська розробка



Рис. 2.10. Співставлення процесів забезпечення конкурентоспроможності в бізнесі й у закладі освіти. Джерело: авторська розробка

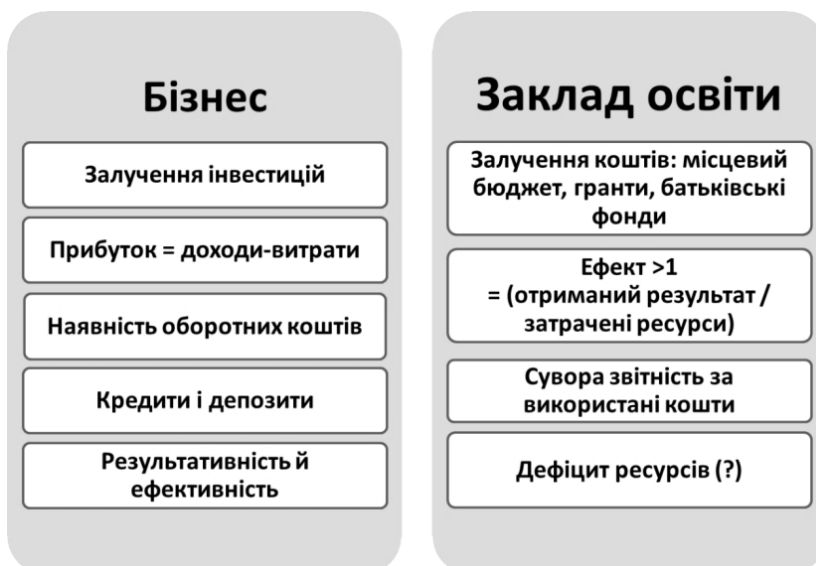


Рис. 2.11. Співставлення фінансової системи в бізнесі й у закладі освіти.
Джерело: авторська розробка

Через узагальнення описаного вище підходу складено авторську економічну модель закладу освіти (рис. 2.12.).



Рис. 2.12. Економічна модель функціонування закладу освіти. Джерело: авторська розробка

Подана на рис. 2.13. схема відображає процесний підхід до організації продуктово-фінансових потоків закладу освіти. Освітній заклад одержує від громади, держави та партнерів зі сфери бізнесу певний набір вхідних ресурсів (сировину, матеріально-технічні й нематеріальні активи, знання й уміння) і продукує певну послугу, яка має індивідуальну й суспільну цінність. Унаслідок цього кінцевий освітній продукт (навчання учня чи студента, який розглядається як клієнт закладу освіти) відповідає запитам майбутніх роботодавців і водночас задовольняє навчальні потреби клієнтів.

Найголовнішим компонентом усієї економічної моделі закладу освіти є клієнти. Так, основними групами клієнтів ЗЗСО виступають: 1) учні – безпосередні отримувачі освітніх послуг, які мають власні потреби, уявлення про власний особистісний і професійний розвиток; 2) батьки, опікуни, рідні – непрямі клієнти ЗО, оскільки вони безпосередньо не отримують освітні послуги, але оплачують їх (за рахунок механізму сплати податків) за своїх дітей і рідних; 3) роботодавці з корпоративного сегменту – ще одна категорія непрямих клієнтів ЗО.

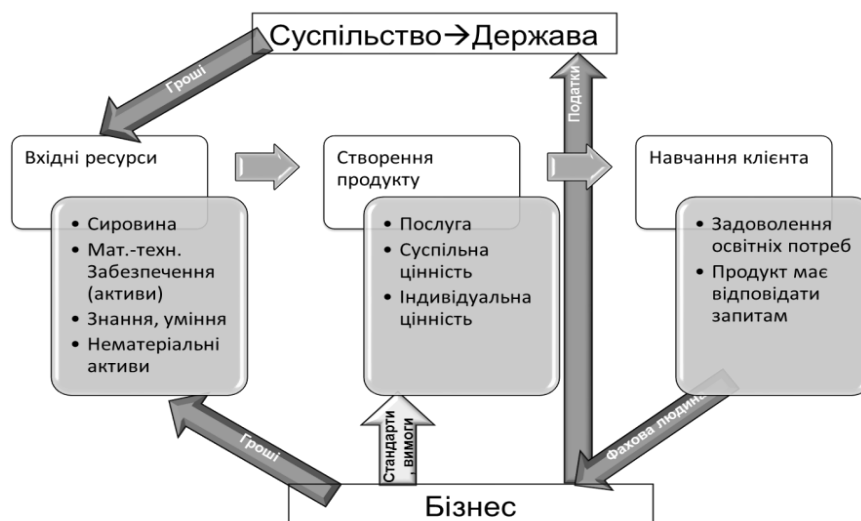


Рис. 2.13. Процесний підхід до організації продуктово-фінансових потоків закладу освіти. Джерело: авторська розробка

Продуктом школи є урок (для ЗЗСО), освітні програми (для ЗП(ПТ)О та фахової передвищої освіти), під час упровадження яких відбувається передача знань, формується освітнє середовище для становлення компетентностей освіченої й фахової особистості.

На основі ціннісної пропозиції відбувається формування бренду закладу освіти як унікального надавача освітніх послуг (за аналогією до унікальної торгової пропозиції в корпоративному сегменті).

Використання інструментів економічного та бізнес-аналізу в управлінні освітнім закладом

Зміна ролі керівництва освітніх закладів у чинному законодавстві дозволяє розглянути використання у практиці ЗО традиційних для бізнесу інструментів аналізу, особливо SWOT-аналізу, PEST-аналізу та VRIO-аналізу.

Стандартний інструмент *SWOT-аналізу* доступний кожній людині, незалежно від рівня попередньої підготовки. За результатами проведення тренінгів дійшли до висновків, що варто пропонувати керівникам освітньої сфери адаптовану версію дев'ятичарункової матриці SWOT-аналізу (табл. 2.1).

PEST-аналіз зазвичай проводиться для виявлення основних факторів зовнішнього середовища, які мають вплив на діяльність закладів освіти. При цьому визначаються сприятливі й несприятливі фактори (табл. 2.2).

Таблиця 2.1

Адапована форма заповнення swot-аналізу закладу освіти

	О Можливості O ₁ O ₂ O _n	Т Загрози T ₁ T ₂ T _n	
S Сильні сторони S ₁ S ₂ S _n	SO Дії для використання можливостей	ST Дії для зменшення/уникнення впливу загроз	
W Сторони, які потребують покращення W ₁ W ₂ W _n	WO Дії для коригування «слабких» сторін	WT	
		Наслідки	Дії

Джерело: авторське узагальнення.

Таблиця 2.2

Адаптована форма заповнення PEST-аналізу для закладу освіти

Групи факторів	Події/ фактори	Небезпека/ Можливість +/-	Ймовірність події чи проявлення фактора (0–100)	Важливість фактору чи події (1–10)	Вплив на заклад освіти (1–10)	Програма дій
Соціальні	1. 2...					
Технологічні	1. 2...					
Економічні	1. 2..					
Політичні	1. 2...					

Джерело: авторське узагальнення.

VRIO-аналіз може бути застосований управлінцем закладу освіти для з'ясування наявності та якості стратегічних ресурсів, як традиційних, так і інноваційних. Для зручності оцінки запропонованих ресурсів рекомендується використовувати у практиці керівників освітньої сфери традиційну форму заповнення VRIO-аналізу (табл. 2.3.).

Результати оцінки ресурсів необхідно використати в подальшій реалізації стратегічних і тактичних планів освітнього закладу.

Таблиця 2.3

Адаптована форма заповнення VRIO-аналізу для закладу освіти

Чи можна вважати ресурс (здібність) ?					
Цінним?	Рідкісним?	Вартісним при відтворенні?	Використовується організацією?	Стратегічні наслідки	Сила або слабкість
Ні	—	—	Ні	Конкурентна слабкість	Слабкість
Так	Ні	—	—	Конкурентний паритет	Сила
Так	Так	Ні	—	Тимчасова конкурентна перевага	Сила і відмінна компетенція
Так	Так	Так	Так	Стійка конкурентна перевага	Сила і стійка відмінна компетенція

Джерело: авторське узагальнення.

Отже, застосування економічних підходів в управлінні ЗЗСО, ЗПТО й ЗФПВО дасть змогу повноцінно адаптувати їх до умов відкритого простору освіти, зробити конкурентоспроможними надавачами освітніх послуг, які працюють не лише результативно, а й ефективно. Таким чином повністю реалізовується мета досягнення закладами освіти організаційної, фінансової й кадрової автономії, передбачена чинним законодавством України.

Завдання для самоконтролю

1. Опишіть чинники, що регламентують упровадження економічних підходів у сфері освіти.
2. Наведіть основні характеристики та специфічні особливості економічної моделі закладу освіти.
3. Схарактеризуйте ключові стратегічні питання для взаємодії закладу професійної освіти з ринком освітніх послуг.
4. Проаналізуйте інструменти економічного і бізнес-аналізу, що є корисними для управління закладом освіти.

Рекомендована література

1. Дослідно-експериментальна робота всеукраїнського рівня за темою: «Розвиток бізнес-освіти в Україні як елемент державної політики сприяння розвитку підприємництва». Інститут модернізації змісту освіти : веб-сайт. URL : <http://surl.li/gvjcc> (дата звернення: 05.05.2022).
2. *Конкурентні моделі управління якістю вищої освіти : колективна монографія* / за заг. ред. Д. Лук'яненка, Л. Антонюк. К. : КНЕУ, 2018. 531 с.
3. Махия Т. Визначення сильних і слабких сторін діяльності навчального закладу у процесі дослідження його внутрішнього середовища. *Народна освіта*. 2015. Вип. 3(27). URL: <http://surl.li/meqfb> (дата звернення: 05.05.2022).
4. Паздрій В. Використання SWOT-аналізу в закладах освіти як елемент формування підприємницького середовища. *Стратегія економічного розвитку України*. 2019. № 44. С. 153–164. URL: <http://surl.li/gvjcg> (дата звернення: 05.05.2023).
5. Паздрій В. Управління проактивною поведінкою підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. К., 2016. 20 с. URL: <http://surl.li/gvjci> (дата звернення: 05.05.2022).
6. Проєкт плану відновлення України : матеріали робочої групи «Відновлення та розвиток економіки». Урядовий портал : веб-сайт. URL: <http://surl.li/didnq> (дата звернення: 05.05.2023).
7. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: <http://surl.li/eiwky> (дата звернення: 05.05.2022).
8. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: <http://surl.li/damd> (дата звернення: 05.05.2022).

9. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 р. № 2745-VIII. Верховна Рада України : веб-сайт. URL : <http://surl.li/gvjev> (дата звернення: 05.05.2023).

10. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 року. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: <http://surl.li/puzs> (дата звернення: 05.05.2023).

11. Belfield C. *Economic Principles for Education. Theory and Evidence.* Cheltenham: Edward Elgar Pub, 2003. 272 p.

12. Caplan B. *Economic Models of Education: A Typology for Future Reference. Econlog : Economics for Education, Microeconomics.* URL: <http://surl.li/gvjgk> (дата звернення: 05.05.2023).

13. Paulson M. B., Toutkoushian R. K. *Economic Models and Policy Analysis in Higher Education : A Diagrammatic Exposition. Higher Education: Handbook of Theory and Research / J. Smart (Ed). Vol. XXIII. Pp. 1–48.* URL: <http://surl.li/gvjke> (дата звернення: 05.05.2022).

РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. ЦІЛІ І ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

Сьогодні можемо стверджувати, що професійний розвиток педагогічних та науково-педагогічних працівників передбачає безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності. Також професійний розвиток передбачає постійне самовдосконалення, саморозвиток, самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо. Зокрема, професійним розвитком може вважатися підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта, виконання нових або більшої складності професійних обов'язків, що дає змогу педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладів освіти підтримувати належний або покращувати рівень професійної кваліфікації і триває впродовж усього періоду професійної діяльності.



Рис. 3.1. Складові професійного розвитку. Джерело: авторська розробка

За роки незалежності в Україні не створено єдиної цілісної системи професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників. Кожен університет формує власну модель професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників, використовуючи різні підходи до її побудови: компетентнісний, андрагогічний, акмеологічний, системний, діяльнісний тощо.

Моделі професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників дозволяють: аналізувати зміст і характер професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників і визначити необхідні їм для цього знання, уміння, навички й особистісні якості; сформулювати професійні орієнтири

для педагогічних та науково-педагогічних працівників; визначити індикатори і критерії для контролю процесу професійного розвитку; конкретизувати вимоги до рівня професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Принципами, що забезпечують впровадження інноваційних моделей підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників є: прогностична спрямованість, науковість, неперервність, цілісність, наступність, моніторинг фахових знань, корекція, індивідуалізація, диференціація професійного навчання, а також андрагогічні та акмеологічні принципи, стимулювання творчого зростання педагогів на основі розробленої системи моральних і матеріальних стимулів (рефлексії, урахування потреб педагогічних та науково-педагогічних працівників, усунення психологічних бар'єрів особистості, опори на риси акцентуації педагога, професійної комфортності, індивідуального підходу, мобільності)¹⁵⁸.

У «Енциклопедії освіти» вказується, що «професійний розвиток – процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто система певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності. У процесі професійного розвитку особистість оволодіває системою професійно важливих якостей, до якої входять комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, освітні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості людини»¹⁵⁹. Як зазначає М. Кириченко, «професійний розвиток або акмепрофесіогенез ... науково-педагогічних працівників у сучасному відкритому суспільстві ... розглядаємо як цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес фахового становлення, саморозвитку компетентного фахівця, професіонала, особистості, який характеризується неперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає інноваційний науково-методичний супровід з урахуванням освітніх потреб, мотивації і потреб педагогів тощо»¹⁶⁰.

За твердженням В. Сидоренко, професійний розвиток – «становить складний багаторівневий, пролонгований, поетапний і амбівалентний (оскільки можна спостерігати його нерівномірність і гетерохронність на всіх стадіях, порушення лінійності, послідовності й впорядкованості, етапи біфуркації) процес, що включає усебічно-гармонійне становлення кваліфікованого фахівця, професіонала, особистості з акмеологічною позицією, що включає послідовні періоди (етапи, фази) його самотворення, самореалізації і самовдосконалення, зміни та перетворення

¹⁵⁸ *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х част. / авторський колектив: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорноivan, О. Ярошенко; за ред. О. Ярошенко. К. Інститут вищої освіти НАПН України. 2017. Ч. 1. 131 с.

¹⁵⁹ *Енциклопедія освіти*. Акад. пед. наук. України; гол. ред. В. Г. Кремень. К. Юрінком Інтер, 2008. С. 733.

¹⁶⁰ Кириченко М. О. Інноваційні підходи до професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Київ 28 жовтня 2016 р. / за заг.ред. В. В. Олійника. Київ : УМО НАПН України. 2016. С. 16–30.

психологічної структури професійно-педагогічної діяльності, мотиваційної сфери, ціннісно-світоглядних орієнтирів, набуття професійно значущих компетенцій, засвоєння та реалізацію інноваційних професійних ролей і функцій»¹⁶¹.

Отже, професійний розвиток педагогічних та науково-педагогічних працівників – це багатокомпонентний, цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес професійного становлення, розвитку і його саморозвитку, що зорієнтований на набуття нових компетентностей і характеризується неперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає перетворення ціннісно-світоглядних орієнтирів, мотиваційної сфери, психологічної структури професійно-педагогічної діяльності, засвоєння та реалізацію інноваційних професійних ролей і функцій.

Професійний розвиток і самовдосконалення може якісно забезпечити післядипломна освіта, яка є невід’ємним складником освіти дорослих. Вона забезпечує безперервний професійний розвиток фахівців різних галузей відповідно до вимог державної освітньої політики, запитів роботодавців і стейкхолдерів, а також потреб споживачів освітніх послуг.

Вивчення наукової літератури дає можливість стверджувати, що вимоги суспільства змушують педагогічних та науково-педагогічних працівників постійно набувати нових компетентностей, а навчання на курсах підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти має створити умови для забезпечення всебічного і гармонійного розвитку особистості, задоволення її різноманітних освітніх потреб, сприяння самовизначенню і самореалізації та досягненню власних цілей життєдіяльності.

Освітній процес у закладах підвищення кваліфікації має свої особливості зумовлені специфікою навчання дорослих людей з вищою освітою та набутим досвідом педагогічної діяльності. Це актуалізує розроблення нових технологій і методик організації освітнього процесу, які б відповідали сучасним вимогам до його ефективності на основі чіткої стратегії навчання слухачів і об’єктивного оцінювання можливостей закладу¹⁶².

Розвиток професіоналізму педагогічних та науково-педагогічних працівників – це послідовне осмислення особистістю власної стратегії професійної діяльності, у ході якого розвиваються креативні структури наукового мислення.

Вважаємо за доцільне побудувати програму професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у системі післядипломної

¹⁶¹ Сидоренко В. В. Педагогічне дорадництво як інноваційний напрям акме професіогенезу фахівців у системі ППО. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Київ. 28 жовтня 2016 р. / за заг. ред. В.В. Олійника. Київ : УМО НАПН України. 2016. С. 145–148.

¹⁶² Купрієвич В. О. Особливості організації та форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Український педагогічний журнал*. Інститут педагогіки НАПН України. № 4. 2021. С. 198–206.

педагогічної освіти через побудову таких процесуальних дій:

- Навчання, насамперед, має бути практично спрямованим;
- здійснення спільної діяльності викладача і слухачів;
- надання допомоги педагогічним та науково-педагогічним працівникам у відборі теми науково-педагогічного дослідження з урахуванням їх потенційних можливостей;
- відбір наукової та науково-методичної літератури з теми дослідження;
- аналіз результатів власної професійної діяльності (конструювання педагогічної системи на основі узагальнення дослідно-експериментальної роботи);
- існування гнучкості у відборі змісту навчання;
- у слухачів була можливість вибору часу і темпів навчання¹⁶³.

Наше інформаційне суспільство формує нову філософію освіти на засадах упровадження ідей відкритої освіти. Саме це дозволяє гідно зустріти виклики інформаційного суспільства й відреагувати на трансформацію освітнього запиту щодо підготовки фахівців освітньої галузі високої якості, вмотивованих на ефективну діяльність в умовах динамічних змін за різних, навіть несприятливих умов. Ці ідеї спонукають до суттєвого переформатування післядипломної педагогічної освіти, переходу до освітніх систем відкритого типу, що функціонують на засадах застосування мережових технологій, децентралізації та демократизації освіти, відкритого формування структури і обсягів освітньої та професійної підготовки фахівців.

Відкрита освіта становить собою гнучку систему отримання знань, доступну будь-якому бажаючому без аналізу його освітнього цензу та регламентації періодичності й тривалості навчання, що розвивається на основі формалізації знань, їх передачі та контролю з використанням інформаційних і педагогічних технологій. Відкрита освіта в післядипломному просторі не дорівнює відкритому доступу до освітніх і навчальних матеріалів, не обмежується лише наданням усім охочим вільного доступу. Передусім ідеться про розвиток освіти через відкриті технології освіти дорослих, відкритий контент і відкриті знання, прозорість системи, взаємоузгодженість усіх її компонентів, а також спільне створення, експериментування, роздуми, обмін і застосування накопичених ідей і знань, досвіду суб'єктів.

Для сучасного фахівця важливо оволодіти навичками управління або менеджменту знаннями, тобто навичками їх здобуття, створення, організації й ціннісного використання. У відкритому суспільстві знання, маючи властивості безперервного відтворення, нарощування обсягів та якісних характеристик, знецінювання та старіння відповідно до соціокультурних та освітніх викликів, стають

¹⁶³ Купрієвич В. О. Розвиток професіоналізму педагогічних та науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (2 квітня 2021 р.) / Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2021. С. 105–105.

одним із складників людського капіталу та безпосередньо впливають на професійний розвиток педагогічних та науково-педагогічних працівників упродовж усього їхнього життя. Сучасний педагог, виступаючи виразником трансформаційних процесів, має вільно орієнтуватися в постійно змінних соціально-економічних умовах, професійно самореалізуватися в суспільстві економіки знань, інтегруватися в науково-освітній ринок праці, бути здатним до саморозвитку фундаментальних (дослідницьких) і прикладних (педагогічних) компетенцій, розуміючи їх як базові професійні цінності.

Нові концептуальні засади підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників базуються на цілому комплексі компетентностей: соціально-психологічних, нормативних, управлінських, інноваційно-дослідницьких, інтелектуальних, науково-методичних, інформаційно-комунікаційних, професійних. Це знаходить своє відображення в оновлених робочих навчальних програмах Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, які мають модульну структурованість, орієнтовані на індивідуальну і самостійну роботу слухачів курсів підвищення кваліфікації з урахуванням їх особистісних потреб.

Ціннісними пріоритетами процесу підвищення кваліфікації стають: орієнтація навчання на психологічну перебудову особистості фахівця, його психологічних установок; розвиток професійно значущих якостей особистості спеціаліста; формування у нього стійкої мотивації до професійного самовдосконалення та саморозвитку¹⁶⁴.

Курси підвищення кваліфікації є важливим складником неперервної освіти, своєрідним стартовим майданчиком на шляху професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників, оновлення здобутих професійно значущих знань, набуття необхідних компетентностей, активізації творчо-дослідницької діяльності, тобто всебічного задоволення освітніх запитів і потреб.

Ефективна організація курсової підготовки, наповнення новим змістом і формами, результативність використовуваних методик і технологій є викликом часу і визначальним показником діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти.

Серед сучасних форм підвищення кваліфікації, затребуваних замовниками освітніх послуг, можна виділити такі: курси підвищення кваліфікації за фахом (ураховують вимоги до професійного розвитку та професійної діяльності спеціалістів певного фаху, сприяють кращій адаптації в певних професійних спільнотах та ін.); інтегровані курси підвищення кваліфікації (забезпечують поєднання підготовки за спорідненими галузями знань, спеціальностями, напрямками професійно-педагогічної діяльності та ін.); модульні курси підвищення кваліфікації (надають можливість слухачам обрати додаткові модулі (варіативні навчальні модулі), що сприяє економії

¹⁶⁴ Купрієвич В. О. Особливості організації та форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Український педагогічний журнал*. Інститут педагогіки НАПН України. № 4. 2021. С. 198–206.

часу та коштів і водночас підвищує конкурентоздатність фахівців на ринку праці); спеціалізовані курси підвищення кваліфікації (забезпечують поглиблення спеціалізації фахівця за певним напрямом професійної діяльності, набуття вузькопрофесійних знань, умінь, навичок); авторські курси підвищення кваліфікації (уможливлюють опанування слухачами інноваційного доробку, нового змісту, технологій професійної діяльності педагога-майстра (або авторської школи), який досяг значних результатів за певним напрямом і може транслювати досвід іншим фахівцям); тематичні курси (передбачають поглиблене вивчення актуальної для професійної діяльності чи певної освітньої галузі теми, проблеми, спрямовують як на оволодіння новітнім змістом, так і на набуття умінь, навичок, методів, способів діяльності); виїзні курси (задовольняють освітні запити й професійні потреби слухачів за місцем їхньої роботи, у разі необхідності – без відриву від виробництва).

Кожен університет може будувати свою модель професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників згідно із загальними положеннями законодавства.

Відповідно до нормативно-правових актів України при побудові моделі професійного розвитку слід враховувати принципи:

- автономії закладів вищої освіти (передбачає незалежність закладу вищої освіти, його самостійність і відповідальність у прийнятті рішень про розвиток академічних свобод, організацію освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, самостійного відбору, розстановки та професійного розвитку кадрів у межах, установлених законодавством);
- інтеграції освіти з наукою (підвищення професійного рівня педагогічних та науково-педагогічних працівників, що відповідно до законодавства здійснюється через певну освітню складову, має здійснюватися спільно із науковою діяльністю і таким чином забезпечувати формування цілісності професійного розвитку);
- самореалізації особистості (передбачає усвідомлений цілеспрямований процес розкриття й реалізації професійних орієнтирів, творчого потенціалу, індивідуальних задатків особи в її діяльності шляхом реалізації цілей, планів, програм, життєвих цінностей із користю як для себе так і суспільства);
- доступності (для підвищення професійного рівня педагогічних та науково-педагогічних працівників має бути сформована державою по всій країні мережа закладів (установ, центрів), розроблені стандарти професійного рівня (профілі) педагогічних та науково-педагогічних працівників);
- вільного вибору форм, методів, темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти (педагогічний або науково-педагогічний працівник має право самостійно обирати траєкторію та зміст свого професійного розвитку);
- безперервності процесу професійного розвитку (процес професійного

розвитку педагогічного або науково-педагогічного працівника не може бути обмежений певними просторовими або часовими рамками. Він здійснюється як із певною черговістю (формальне навчання (підвищення кваліфікації тощо), стажування) так і наукова діяльність, самоосвіта, саморозвиток);

- академічної доброчесності (дотримання педагогічними або науково-педагогічними працівниками під час навчання, викладання та провадження дослідницької діяльності етичних принципів та встановлених законами правил для забезпечення довіри до результатів навчання та наукових досягнень);

- гуманізму (повага до педагогічного та науково-педагогічного працівника, його потреб та інтересів, урахування його цілей і устремлінь, створення максимальних умов для повного розкриття творчих здібностей, для постійного його самовдосконалення й самоутвердження);

- інтеграції у міжнародний освітній та науковий простір (педагогічний або науково-педагогічний працівник має мати можливість підвищувати свій професійний рівень за кордоном через проходження навчальних програм, стажування, викладання навчальних дисциплін у закладах вищої освіти, включення у творчі колективи для проведення наукових досліджень).¹⁶⁵

Отже, сучасне суспільство потребує не просто спеціалістів із певної галузі знань, але й фахівців із міжнародної та міжкультурної комунікації, що виходить за рамки знань мови. Сучасна післядипломна освіта в Україні має сприяти розвитку фахівців, які б мали змогу поглиблювати професійні компетентності, розширювати можливості міжкультурної солідарності і співробітництва, здатність здійснювати ефективну комунікацію з представниками різних культур, вирішувати конфліктні ситуації та адаптуватися в іншомовному середовищі. У світлі сучасних вимог до педагогічних та науково-педагогічних працівників, необхідно не лише сформувати, а й розвивати протягом професійної діяльності дослідницьку, викладацьку, комунікативну й іншомовну компетентності, оскільки сучасний викладач повинен брати участь у міжнародних проєктах, уміти налагоджувати й зміцнювати професійні контакти, правильно сприймати і розуміти співрозмовників.

Педагогічні і науково-педагогічні працівники становлять важливу професійну групу, яка має значний вплив на культуру суспільства, соціальнополітичні та економічні процеси. Тому, педагогічні та науково-педагогічні працівники – це професіонали, які володіють певними професійними якостями як контактність, товарищескість, емпатія, інтерес до людей, високий рівень розуміння у сфері міжособистісних відносин тощо та є незамінним на ринку праці.

¹⁶⁵ *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х частинах. Авторський колектив: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. О. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України. 2017. Ч. 1. 131 с.

Завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте види, форми та шляхи професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників?
2. Визначте переваги та недоліки професійного розвитку у формальній та неформальній освіті.
3. Наведіть приклади професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників в неформальній освіті.
4. Яке з визначень терміну «професійний розвиток» найбільш розкриває та враховує всі аспекти цього поняття?
5. Поясніть особливості специфіки навчання дорослих людей з вищою освітою та набутим досвідом педагогічної діяльності в закладах підвищення кваліфікації.
6. Охарактеризуйте компетентності, якими повинен володіти сучасний педагогічний та науково-педагогічний працівник.

Рекомендована література

1. Кириченко М. О. Інноваційні підходи до професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Київ 28 жовтня 2016 р. / за заг.ред. В. В. Олійника. К. : УМО НАПН України. 2016. С. 16–30.
2. Купрієвич В. О. Особливості організації та форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Український педагогічний журнал*. Інститут педагогіки НАПН України. № 4. 2021. С. 198–206.
3. Купрієвич В. О. Розвиток професіоналізму педагогічних та науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (2 квітня 2021 р.) / Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2021. С. 105–105.
4. *Освіта України в умовах воєнного стану. Інноваційна та проєктна діяльність: Науково-методичний збірник* / за заг. ред. С. М. Шкарлета. Київ-Чернівці «Букрек». 2022. 140 с.
5. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики: методичні рекомендації / за наук. ред. Л. М. Петренко. Луцьк: Волиньполіграф, 2021. 92 с.
6. *Технології професійного розвитку педагогів в умовах формальної і неформальної освіти: практичний посібник* / М. П. Вовк, Г. І. Сотська, Н. О. Філіпчук, Ю. В. Грищенко, С. О. Соломаха, Л. Ю. Султанова, Н. С. Гомеля. Київ : Талком. 2019. 320 с.

3.2. ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ У РЕГІОНАЛЬНОМУ ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Технологія змішаного навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О: сутність, завдання, моделі

Законом України «Про освіту» (стаття 59) визначено, що підвищення кваліфікації разом із самоосвітою є основними формами професійного розвитку педагогічних працівників¹⁶⁶. Тому удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О має суттєве значення для вирішення соціально-економічних та соціокультурних проблем країни в цілому та окремих регіонів зокрема.

Концептуальні підходи до організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників системи професійної (професійно-технічної) освіти представлені у наукових працях В. Лугового¹⁶⁷, С. Заславської¹⁶⁸, А. Нікуліної¹⁶⁹, В. Олійника¹⁷⁰, Л. Петренка¹⁷¹, В. Радкевича¹⁷², Г. Романової¹⁷³, Л. Шевчук¹⁷⁴, О. Щербак¹⁷⁵ та ін.

Згідно із Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників¹⁷⁶ основними видами підвищення кваліфікації є навчання за ліцензованою (акредитованою) програмою підвищення кваліфікації, участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо та стажування. Облік обсягу пройденого навчання здійснюється за накопичувальною системою.

У здійсненні підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вагома роль відводиться обласним навчально-методичним (науково-методичним) центрам

¹⁶⁶ Про освіту [Електронний ресурс]: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення: 30.04.2022).

¹⁶⁷ Луговий В. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів України: виклики та перспективи / В. Луговий, С. Калашнікова, Ж. Таланова // *Вища освіта України*. 2013. № 3. С. 51–59.

¹⁶⁸ Заславська С. І. Шляхи вдосконалення підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти. *Вісник післядипломної освіти*. 2015. № 15. С. 63–74.

¹⁶⁹ Безперервна післядипломна освіта інженерно-педагогічних працівників України: монографія / А. С. Нікуліна, В. В. Олійник, Г. П. Матвеев, С. Г. Заславська та ін.; за ред. А. С. Нікуліної, В. В. Олійника. Донецьк : Донецький ін-т післядиплом. інженер.-пед. працівників, 2000. 212 с.

¹⁷⁰ Олійник В. В. Теоретико-методологічні засади управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 489 с.

¹⁷¹ Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики: метод. реком. / авт. кол.: Л. М. Петренко, Л. Ю. Султанова, П. С. Олешко, В. О. Купрієвич та ін. / за наук. ред. Л. М. Петренка. Луцьк: Волиньполіграф, 2021. 92 с.

¹⁷² Радкевич В. О. Професійна компетентність – складова професійної культури. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*: зб. наук. пр. : в 5 т. Київ : Пед. думка, 2012. Т. 4 : Професійна освіта і освіта дорослих. С. 63–73.

¹⁷³ Романова Г. М. Сучасні підходи до вирішення проблем організації та формування змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Економіка та управління на транспорті: науковий журнал*. Вип. 4, 2017. С. 90–96.

¹⁷⁴ Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. АПН України; Централ. ін.-т післядипломн. пед. освіти. К., 2001. 398 с.

¹⁷⁵ Щербак О. І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі неперервної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2017. № 1. С. 18–22.

¹⁷⁶ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://surl.li/osjo> (дата звернення 30.04.2022).

(кабінетам) професійно-технічної освіти (далі – НМЦ ПТО). Положенням про навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет) професійно-технічної освіти¹⁷⁷ визначено такі пріоритетні завдання у цьому напрямі: розвиток педагогічної творчості й професійної майстерності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О; здійснення методичного супроводу їх стажування на підприємствах, у навчально-практичних центрах ЗП(ПТ)О, надання допомоги у розробленні індивідуальних планів і програм стажування; організація роботи обласних методичних секцій педагогів за професіями та предметами; впровадження інноваційного педагогічного і виробничого досвіду та новітніх педагогічних технологій у навчально-виробничий процес ЗП(ПТ)О. Тобто, забезпечення належного навчально-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі регіонального підвищення кваліфікації є одним із актуалітетів діяльності НМЦ ПТО.

Водночас в умовах розвитку інформаційного суспільства вся науково-педагогічна спільнота знаходиться в інтенсивному пошуку таких форм організації навчального процесу в післядипломній освіті, які б забезпечували правильний баланс між кращими традиційними методиками та новими формами і методами навчання, що ґрунтуються на інформаційно-цифрових технологіях¹⁷⁸. Зокрема, в межах сучасної освітньої парадигми та відповідно до існуючих соціально-економічних викликів особлива увага зосереджується на запровадженні технології змішаного навчання, яка передбачає гнучке поєднання доступності та зручності дистанційного навчання із перевагами традиційного освітнього процесу.

Зауважимо, що згідно зі звітом The NMC Horizon Report¹⁷⁹ змішане навчання залишається однією із ключових освітніх тенденцій у світі. Концепція Blended Learning започаткувалася в 20-х роках XX століття, але термінологія вперше була введена в прес-релізі американського Interactive learning Cente (1999 р.).

Дослідники М. Хорн (M. Horn), Х. Стейкер (H. Staker) під поняттям «змішане навчання» розуміють баланс традиційних аудиторних занять та навчання за допомогою електронних технологій¹⁸⁰. На думку К. Бугайчука, змішане навчання у широкому сенсі варто розглядати як різні варіанти поєднання форм і методів організації формального, неформального, інформального навчання, а також самонавчання, що здійснюються для досягнення особою заздалегідь визначених навчальних цілей зі збереженням механізму контролю за часом, місцем, маршрутами та темпом навчання»¹⁸¹.

¹⁷⁷ Про затвердження Положення про навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет) професійно-технічної освіти [Електронний ресурс]: наказ МОН України від 27.06.2013 № 856. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: <http://surl.li/mfsou> (дата звернення 30.04.2022).

¹⁷⁸ Шамралою О.Л. Методичні аспекти використання технологій дистанційного навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів професійної школи. *Управління якістю підготовки фахівців в умовах цифрової педагогіки*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. інтернет-конф., м. Харків, 22-23 грудня 2021 р. Харків : КП «Міська друкарня», 2021. С.42–44.

¹⁷⁹ The NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition. Austin, Texas: The New Media Consortium.

¹⁸⁰ Horn M., Staker H. Blended: Using disruptive innovation to improves choools. San Francisco: JosseyBass, 2015.

¹⁸¹ Бугайчук К. Л. Змішане навчання: теоретичний аналіз та стратегія впровадження в освітній процес вищих

На основі аналізу наукових напрацювань можемо констатувати, що в сучасних дослідженнях термін «технологія змішаного навчання» набув узагальнюючого змісту та включає в себе будь-яке поєднання традиційного навчання з можливостями сучасних інформаційних технологій.

Технологія змішаного навчання вирішує такі завдання:

- розширює освітні можливості здобувачів освіти за рахунок: доступності та гнучкості, урахування їхніх індивідуальних освітніх потреб, а також темпу й ритму оволодіння навчальним матеріалом;
- стимулює формування суб'єктної позиції здобувача освіти: підвищення його мотивації, самостійності, соціальної активності, рефлексії та самоаналізу і, як наслідок, підвищує ефективність освітнього процесу в цілому;
- трансформує стиль викладача: забезпечує перехід від трансляції знань до інтерактивної взаємодії зі здобувачами освіти, що сприяє формуванню процесу конструювання ними власних знань;
- персоналізує освітній процес: здобувач освіти самостійно визначає свої навчальні цілі, способи їх досягнення, ураховуючи власні освітні потреби, інтереси та здібності; викладач у цій ситуації є помічником здобувача освіти¹⁸².

Як засвідчують результати вивчення науково-педагогічних джерел та практики роботи закладів освіти, існують різні моделі змішаного навчання (рис. 3.2.)¹⁸³.

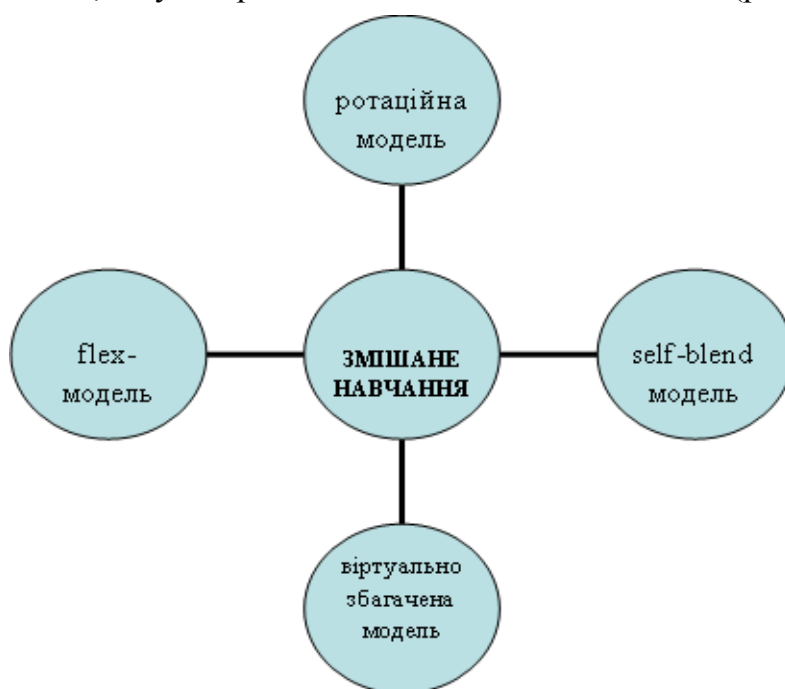


Рис. 3.2. Моделі змішаного навчання

навчальних закладів. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2016. Т. 54. № 4. URL: <http://surl.li/meqod> (дата звернення 30.04.22)

¹⁸² Збірник методичних матеріалів щодо запровадження змішаного навчання у закладах професійної освіти Хмельницької області. Хмельницький: НМЦ ПТО ПК у Хмельницькій області, 2020. 70 с.

¹⁸³ *Теорія та практика змішаного навчання: монографія* / В. М. Кухаренко, С. М. Березенська та ін.; за ред. В.М. Кухаренка. Харків: «Міськдрук», НТУ «ХПІ», 2016. 284 с.

Ротаційна модель – при опануванні освітньої програми здобувачі чергують способи роботи з матеріалом (аудиторних занять з навчанням онлайн) відповідно до затвердженого розкладу (графіка) або на розсуд викладача. Різновидами даної моделі є онлайн-станції, ротації за лабораторіями, «перевернутий клас», індивідуальна ротаційна модель.

Flex-модель передбачає організацію дистанційного навчання із підтримкою здобувачів в очному режимі через такі заходи, як: робота в малих групах, групові проекти та індивідуальне навчання.

Self-blend модель – здобувачі беруть один або кілька онлайн-курсів додатково до основних. Здобувачі можуть навчатися на цих курсах як в закладі освіти, так і за його межами.

Віртуально збагачена модель – представляє модель роботи всього освітнього закладу, а не просто методика вивчення певного курсу. Здобувачі мають можливість вибирати, коли брати участь в очних, а коли в дистанційних формах навчання. Відмінність цієї моделі від «перевернутого класу» в тому, що здобувачі не відвідують щодня освітній заклад.

При запровадженні змішаного навчання ключовою фігурою освітнього процесу стає тьютор, який відповідає за проведення занять зі здобувачами та сприяє й допомагає створенню відповідного навчального середовища. Тому методисти НМЦ ПТО мають володіти компетентностями тьютора та виконувати такі функції:

- 1) підтримувач процесу – допомагає прояву активності у віртуальному середовищі й повсякчасно мотивує навчальну діяльність;
- 2) підтримувач змісту – визначає напрям зростання можливостей здобувача у розумінні змісту курсу;
- 3) порадник/консультант – працює індивідуально, дає поради або консультації;
- 4) дослідник – визначає необхідність залучення до процесу нових знань, що відповідають змісту навчання і здатні підвищити його якість;
- 5) проєктувальник – визначає завдання проєктування, на які доречно звернути увагу, та конструє додаткові засоби діяльності для удосконалення курсу;
- 6) технолог – визначає стратегію й якість виконання, що покращують умови навчального простору здобувача;
- 7) експерт – визначає через зворотний зв'язок доцільність і правильну спрямованість навчальної діяльності здобувача;
- 8) менеджер/адміністратор – визначає проблеми реєстрації здобувачів, збереження записів та ін.

Методика організації підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О за ротаційною моделлю

При застосуванні змішаного навчання зростає роль інформаційно-цифрових та сучасних педагогічних технологій для здійснення навчально-методичної підтримки професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

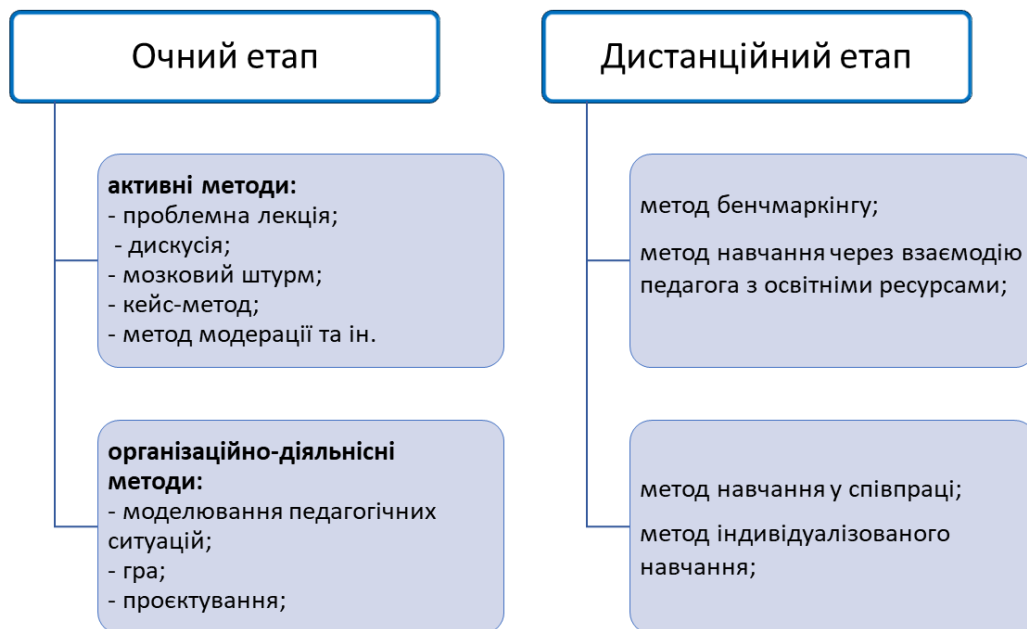
Адже, як слушно зауважує В. Олійник, для того, щоб «сформувати суспільство, яке навчається, потрібно створити умови для педагога, який навчається. Педагог повинен володіти найсучаснішими методологічними, теоретичними і методичними знаннями європейського рівня та випрацьовувати суспільні міжнародні орієнтири»¹⁸⁴.

Зокрема, при організації підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О на базі обласного НМЦ ПТО доцільно застосовувати *ротаційну модель* та *flex-модель* змішаного навчання.

При ротаційній моделі поєднуються очний та дистанційний етапи навчання. Очний етап передбачає відвідування педагогами лекційно-практичних занять, зміст яких спрямований на опрацювання нормативно-правової бази системи П(ПТ)О; впровадження державних освітніх стандартів з конкретних професій, розроблених на компетентнісній основі; проєктування змісту професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; розроблення і ведення навчально-планувальної та облікової документації педагога ЗП(ПТ)О; організацію освітнього процесу з елементами дуальної форми навчання; вивчення досвіду впровадження інноваційних педагогічних, виробничих та інформаційних технологій в освітній процес, створення системи сучасних засобів навчання; розроблення критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів; здійснення аналізу якості підвищення ефективності освітнього процесу. Активна участь педагогічних працівників проявляється через виступи, доповіді, презентацію досвіду, проведення відкритих уроків та їх аналіз.

Для забезпечення продуктивного навчання на очному етапі доцільно застосовувати кейс-технологію, тренінгову технологію, технології інтерактивного, проблемного, ігрового навчання. При цьому особлива увага зосереджується на використанні активних методів (проблемна лекція, дискусія, мозковий штурм, кейс-метод, метод модерації та інші), які ініціюють творчу активність педагогів, дають високий ефект виявлення творчих здібностей, розвивають комунікативні навички усіх учасників освітнього процесу (рис. 3.3.).

¹⁸⁴ Олійник В. В. Стан та перспективи модернізації системи фахового зростання педагогічних працівників України. *Освіта на Луганщині*. 2002. № 1(16). С. 11–14.



*Рис. 3.3. Методи навчання, які застосовуються при організації підвищення кваліфікації педагогів за ротаційною моделлю змішаного навчання.
Джерело: авторська розробка*

Зокрема, для найбільш повного залучення педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до активної навчально-пізнавальної діяльності застосовується метод модерації, який концентрується на зміст, на вирішення конкретного проблемного питання, спрямований на досягнення запланованого результату, сприяє самостійній роботі кожного учасника та створює вільну партнерську атмосферу. Модератор – це координатор, організатор заняття, який не втручається в зміст роботи, але знає як її будувати.

Особливості методу модерації полягають у наступному: основна робота проводиться в малих групах, чітка послідовність кроків, принцип письмового фіксування усіх кроків виконання завдань, модератор під час заняття не втручається в зміст роботи малих груп.

Ефективними техніками і прийомами методу модерації є мозковий штурм, поле координат, ПОПС-формула, ментальні карти, багатопозиційне опитування, кубик Блума, кошик ідей та інші. Основними процесами модерації є візуалізація (спільне наочне уявлення думок, ідей, рішень у вигляді схем, образних малюнків), вербалізація (групове обговорення за прийнятими правилами), презентація (представлення результатів роботи малих груп), зворотний зв'язок (обмін змістовною та емоційною інформацією між учасниками).

Доцільність використання методу модерації визначається тим, що він спрямований на активізацію аналітичної та рефлексивної діяльності педагогів, розвиток дослідницьких і проєктувальних умінь, комунікативних здібностей та навичок роботи в команді. Процес спільної роботи, організований за допомогою прийомів методу модерації, сприяє зняттю бар'єрів спілкування, створює умови для розвитку творчого мислення і прийняття нестандартних рішень, навичок спільної

діяльності, готовності нести відповідальність за свої дії, виробляє впевненість в собі, цілеспрямованість та інші важливі якості особистості.

Водночас, специфічним арсеналом є група організаційно-діяльнісних методів. У цьому аспекті при вивченні теоретичних матеріалів використовується моделювання педагогічних ситуацій, а для набуття практичних умінь – гра (спеціально організована діяльність) та проєктування і рефлексія (здійснювана природним шляхом діяльність). Організаційно-діяльнісні методи дозволяють усвідомити специфіку цінностей, що лежать в основі професійно-педагогічної діяльності педпрацівників ЗП(ПТ)О, прийняти їх на особистісному рівні і емоційно «пережити» в процесі розуміння і сприйняття. Застосування означених методів забезпечує:

- навчання педагогів колективній розумовій діяльності, професійній взаємодії і спілкуванню, індивідуальному і спільному ухваленню рішень, відповідальному ставленню до справи;
- професійне збагачення за допомогою взаємного обміну педагогічним досвідом;
- розвиток корпоративності, тобто спільності професійно-ціннісних орієнтацій і культури співпраці.

Дидактичне поле означених вище методів навчання розширюється та посилюється завдяки застосуванню цифрових застосунків, зокрема сервісів для збереження документів, створення презентацій, вікторин, дидактичних ігор, інтерактивного навчально-методичного забезпечення (вправи, плакати, схеми, ментальні карти) та інших¹⁸⁵.

Варто акцентувати увагу на використанні тренінгової технології, яка дає змогу організовувати навчальну діяльність педагогів на основі їхнього власного досвіду відповідно до потреб аудиторії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей педагогів та соціально-психологічних властивостей тренінгових груп. Як вважає Г. Романова, «саме тренінгова підготовка якнайкраще сприяє самореалізації педагогів. Заплановані результати тренінгів, як правило, подають у вигляді конкретних вмінь, тоді як реальні результати можуть бути дещо іншими. У позитивних випадках це може бути переоцінювання цінностей, сприйняття нових ідей, подолання власних стереотипів у професійній діяльності, народження своїх концепцій, досвід творчої взаємодії з іншими, тобто все те, що ми пов'язуємо із саморозвитком і що підштовхує нас до самореалізації»¹⁸⁶.

¹⁸⁵ Ткачук Г. Е. Розвиток готовності викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів до використання особистісно-орієнтованих педагогічних технологій : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Інститут ПТО НАПН України. Київ, 2021. 260 с.

¹⁸⁶ Романова Г. М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проєктування навчальних технологій : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир, 2012. 543 с.

Під час *дистанційного етапу* педагогічні працівники ЗП(ПТ)О самостійно працюють над виконанням індивідуальних завдань – розробляють навчальні проекти, інструкційно-технологічну документацію, електронні освітні дидактичні завдання та засоби діагностики до занять з використанням цифрових інструментів, методичні розробки уроків з використанням певної педагогічної та виробничої технології, створюють та наповнюють професійний блог, професійне портфоліо, готують статті з власного досвіду роботи тощо. Для посилення активності на дистанційному етапі ефективним є застосування ситуацій «занурення», коли педагог, використовуючи бенчмаркінгове дослідження, вивчає досвід роботи колег як свого педагогічного колективу, так і інших ЗП(ПТ)О (рис.2). При цьому методисти НМЦ ПТО забезпечують тьюторський супровід самостійної роботи педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, надаючи необхідну допомогу.

Для якісної організації дистанційного етапу навчання застосовуються вебресурси: 1) з обмеженим доступом: дистанційна платформа підвищення кваліфікації (матеріали лекційних і практичних занять, діагностичний інструментарій підвищення кваліфікації); 2)

- з відкритим доступом: вебсайт та електронна бібліотека НМЦ ПТО, вебресурси професійних співтовариств педагогів ЗП(ПТ)О області, на яких акумульовані матеріали засідань науково-методичної ради, семінарів, вебінарів, конференцій, кращого педагогічного досвіду, а також нормативно-правова база, науково-методичні, навчальні, аналітичні, статистичні, інструктивні матеріали тощо.

Означені вебресурси забезпечують постійний зв'язок, співпрацю та активність усіх суб'єктів підвищення кваліфікації, моніторинг освітнього процесу.

Методика організації підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О з використанням flex-моделі

На відміну від ротаційної моделі організація підвищення кваліфікації відповідно до *flex-моделі змішаного навчання* передбачає більшою мірою навчання в режимі онлайн, яке доповнюється очними консультаціями, груповими проектами, роботою творчих груп. Педагог, який підвищує кваліфікацію за такою моделлю, виконує навчальні завдання аналогічно із дистанційним етапом ротаційної моделі. При цьому у період навчання особливо актуалізується активна популяризація педагогом власного досвіду роботи шляхом проведення відкритих уроків, майстер-класів, виступів в межах регіональних та всеукраїнських методичних онлайн-заходів. Упродовж усього періоду навчання педагоги мають доступ до вище зазначених вебресурсів (платформа дистанційного підвищення кваліфікації, електронна бібліотека та вебсайт НМЦ ПТО та інші).

На методистів НМЦ ПТО (тьюторів) покладається функція педагогічного супроводу дистанційного навчання педагогів. Ефективність тьюторської підтримки

підвищується при дотриманні таких принципів¹⁸⁷: диференційований та індивідуальний підхід (врахування рівня професійної компетентності педагога, його прагнень і очікувань, стилю навчання); систематичність і системність (періодичне проведення консультацій відповідно до змісту програми навчання, а не тільки при зверненні педагога за допомогою); комплексний підхід (різні напрями, методи і форми роботи); поєднання індивідуальної, групової, фронтальної роботи (індивідуальні бесіди і консультації, творчі групи, фронтальні заняття).

Однією із переваг навчання без відриву від професійно-педагогічної діяльності є те, що педагоги мають можливість не тільки спостерігати за роботою колег щодо вирішення педагогічних завдань, але й безпосередньо запозичувати кращий досвід, опановувати інновації і на цій основі самостійно проєктувати навчально-виробничий процес та створювати освітні продукти, готові до впровадження у професійну підготовку кваліфікованих робітників.

Здійснення методичного супроводу на основі інформаційно-цифрових технологій забезпечує належну підтримку педагогічних працівників на робочому місці, сприяє формуванню мережових професійних педагогічних спільнот педагогів, дозволяє створити можливість придбання додаткових зв'язків і міжособистісних контактів педагогів, а також підвищити рівень їхньої інформаційної компетентності, що особливо актуалізується в нинішніх умовах.

Результативність організації підвищення кваліфікації за *flex*-моделлю значною мірою залежить від сукупності застосовуваних андрагогічних і акмеологічних технологій, а саме: проєктної технології, педагогічного коучингу, технології науково-методичного супроводу. У цьому сенсі доцільним є вибір таких методів, класифікаційною ознакою яких є спосіб комунікації тьютора і педагога (рис. 3.4.).

Охарактеризуємо їх. Метод навчання через взаємодію педагога з освітніми ресурсами при мінімальній участі методиста НМЦ ПТО (самонавчання). Передбачає попередню підготовку і підбір методистом різних освітніх ресурсів (друкованих, електронних, аудіо- та відеоматеріалів, навчальних, методичних посібників тощо), які розміщуються на платформі дистанційного навчання.

Метод індивідуалізованого навчання, який характеризується взаємодією одного педагога з методистом НМЦ ПТО. Цей метод реалізується в основному за допомогою таких технологій як чат, електронна пошта, системи Skype, Zoom тощо.

Метод, в основі якого лежить виклад навчального матеріалу методистом НМЦ ПТО для усієї групи (навчання «один до багатьох»). Цей метод використовується при тематичному консультуванні, проведенні відеолекцій на базі платформи для організації вебінарів, які доповнюються відповідними електронними навчально-методичними матеріалами (електронна лекція, презентація, відео тощо).

¹⁸⁷ Лях Г. Р. Сутність і форми педагогічного наставництва. *Проблеми та перспективи розвитку освіти: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 25-26 березня 2016 р.). Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2016. С. 22–24.

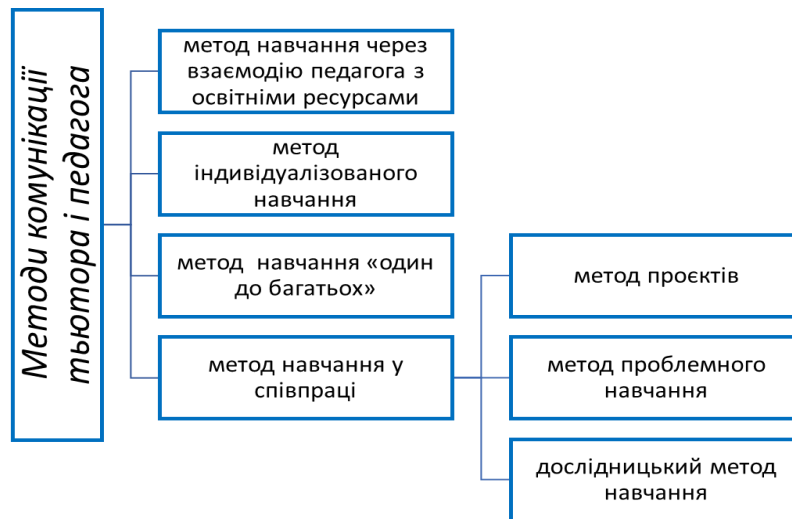


Рис. 3.4. Методи комунікації тьютора і педагога при організації підвищення кваліфікації педагогів за flex-моделлю змішаного навчання. Джерело: авторська розробка

Метод навчання у співпраці, для якого характерна активна взаємодія між усіма учасниками освітнього процесу (навчання «багато до багатьох»). Саме цей метод як альтернатива традиційній аудиторно-лекційній системі, який орієнтований на групову роботу здобувачів, становить найбільший інтерес для дистанційного навчання. Концептуально цей метод об'єднує три ідеї: навчання в колективі, взаємооцінювання, навчання в малих групах. Роль методиста НМЦ ПТО (тьютора) при такому навчанні зводиться до того, що він задає тему (ставить навчальне завдання), а далі повинен створити і підтримувати таке сприятливе середовище, при якому педагогічні працівники могли б працювати у взаємодії. Саме цей метод передбачає широке використання дослідницьких і проблемних методів навчання. Розглянемо їх:

1) метод проєктів – передбачає комплексний процес навчання, що дозволяє кожному здобувачеві проявити самостійність в плануванні, організації і контролі за своєю навчально-пізнавальною діяльністю, результатом якої є створення певного продукту або явища;

2) метод проблемного навчання – ґрунтується на розгляді складних пізнавальних завдань, вирішення яких має істотне практичне або теоретичне значення. Освітній процес будується навколо педагога, вся робота організовується в малих групах, а роль тьютора зводиться до спостереження і методичної підтримки;

3) дослідницький метод навчання – ефективний при консультуванні педагогів під час написання ними навчальних, методичних посібників, збірників практичних завдань, узагальнені позитивного педагогічного і виробничого досвіду, підготовці наукових статей. При цьому методист НМЦ ПТО відслідковує, щоб тематика дослідницьких завдань відображала найбільш актуальні проблеми розвитку П(ПТ)О, а також враховувала їхню значимість для розвитку відповідних дослідницьких навичок педагогів.

Значно підвищують мотивацію педагогів до професійного зростання індивідуальні форми методичного супроводу, серед яких слід назвати консультування – організована взаємодія між консультантом (методистом) і педагогічним працівником, спрямована на вирішення проблем і внесення позитивних змін в його діяльність.

Зауважимо, що в практиці роботи НМЦ ПТО важливо застосовувати різні види консультування, а саме: *педагогічне консультування* (надання консультаційної допомоги у вирішенні конкретної педагогічної проблеми (використання певних методів і технологій навчання, підготовка дидактичного матеріалу), проведення відкритого навчального заняття та інші), *методичне консультування* (допомога у створенні творчих розробок, спрямованих на вдосконалення освітнього процесу), *проектне консультування* (розроблення робочих навчальних планів і програм), *процедурно-діагностичне консультування* (розроблення та застосування інструментарію педагогічної діагностики), *евалюаційне консультування* (надання допомоги в проведенні комплексного аналізу та оцінювання результатів професійної діяльності), *маркетингове консультування* (надання допомоги щодо визначення ситуацій на ринку праці та ринку освітніх послуг, формування позитивного іміджу педагога, закладу, професії), *організаційно-методичне обслуговування* (надання консультаційної допомоги щодо підвищення професійного рівня педагога – самоосвіта, методична робота, атестація, участь в методичних заходах тощо)¹⁸⁸.

Отже, підвищення кваліфікації педагогів за обома моделями змішаного навчання обов'язково включає оцінювання результатів навчальної діяльності педагогів. Домінуючими методами педагогічної діагностики визначено педагогічне спостереження, бесіди, анкетування, тестування, експертне оцінювання, взаємооцінювання, аналіз досвіду роботи педагога та освітніх продуктів, створених ним під час навчання в НМЦ ПТО, результативність участі педагога у регіональних і всеукраїнських методичних заходах, інноваційній освітній діяльності, здобутки його учнів у змагальницьких заходах обласного та всеукраїнського рівнів.

Важливим етапом у здійсненні регіонального підвищення кваліфікації з використанням технологій змішаного навчання є проведення рефлексії учасників освітнього процесу з метою закріплення позитивного досвіду, з'ясування невирішених аспектів для прогнозування подальшого професійного удосконалення.

Таким чином, завдяки упровадженню різних моделей змішаного навчання у регіональне підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О уможливорюється реалізація індивідуальних траєкторії професійного розвитку педагогів відповідно до їхніх запитів і потреб та програмних цілей закладів освіти.

¹⁸⁸ Шамралує О.Л. Розвиток технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю в навчально (науково)-методичних центрах професійно-технічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Інститут ПТО НАПН України. Київ, 2021. 353 с.

Завдання для самоконтролю

1. У чому полягають особливості змішаного навчання та на вирішення яких педагогічних завдань воно спрямоване?
2. Схарактеризуйте моделі організації змішаного навчання.
3. Які методи активного навчання застосовуються під час очного етапу при ротаційній моделі? Обґрунтуйте доцільність їх використання.
4. Наведіть приклади вебресурсів, необхідних для забезпечення дистанційного підвищення кваліфікації педагогів.
5. Які види консультування може здійснювати тьютор? Наведіть приклади.

Рекомендована література

1. Бугайчук К. Л. Змішане навчання: теоретичний аналіз та стратегія впровадження в освітній процес вищих навчальних закладів. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2016. Т. 54. № 4. URL: <http://surl.li/meqod> (дата звернення 30.04.22).
2. Збірник методичних матеріалів щодо запровадження змішаного навчання у закладах професійної освіти Хмельницької області / упоряд. : Г. Соленцова, І. Кирилюк, О. Шамралюк та ін.; за заг. ред. Л. Шевчук. Хмельницький: НМЦ ПТО ПК у Хмельницькій області, 2020. 70 с.
3. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики: метод. реком. / авт. кол. : Л. М. Петренко, Л. Ю. Султанова, П. С. Олешко, В. О. Купрієвич та ін. Луцьк: Волиньполіграф, 2021. 92 с.
4. Романова Г. М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проєктування навчальних технологій : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир, 2012. 543 с.
5. Ткачук Г. Е. Розвиток готовності викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів до використання особистісно-орієнтованих педагогічних технологій: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Інститут ПТО НАПН України. Київ, 2021. 260 с.
6. Шамралюк О. Л. Розвиток технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю в навчально (науково)-методичних центрах професійно-технічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Інститут ПТО НАПН України. Київ, 2021. 353 с.

3.3. ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Освітні інновації як вперше створені і застосовані в педагогічному процесі дидактичні системи або їх елементи залишаються актуальною проблемою сучасної освіти, яка порушується в наукових працях, дискутується під час проведення методичних заходів педагогами-практиками. Цифровізація навчання в ЗП(ПТ)О України – це широке коло питань, яке намагаються розв’язати викладачі і майстри виробничого навчання. Це: використання цифрових технологій в освітньому процесі, моделювання змісту цифрового уроку, впровадження в освітній процес сучасних електронних освітніх ресурсів (далі – ЕОР) для підготовки робітничих кадрів. Насамкінець, розроблення і використання ЕОР як чинник впливу на професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти).

Використання ІКТ-компетентностей як вимога часу

У Стратегії «Європа 2020» (Еуропа 2020)¹⁸⁹ акцентується увага на необхідності підготовки технологічно освічених кваліфікованих працівників виробництва, що передбачає застосування інноваційних технологій у ЗП(ПТ)О, зокрема інформаційних, цифрових, проєктних тощо. Адже набуті фахові компетентності у процесі навчання в ЗП(ПТ)О розвиваються упродовж усього життя.

В сучасних умовах формування ІКТ-компетентностей стає однією з основних вимог сьогодення, тому підготовка здобувачів професійної освіти до успішного майбутнього, наразі є вимогою часу. До того ж, за результатами проведеного аналізу вакансій на сайті «РАБОТА.UA» в категорії «Старт кар’єри», зазначається, що 67% вакансій для молодих спеціалістів на сучасному ринку праці України вимагає знання комп’ютера. Важливість комп’ютерних навичок відображають і світові тенденції. Тому інформаційно-освітнє цифрове середовище сучасного ЗП(ПТ)О має бути спрямоване на забезпечення розвитку професійних знань та набуття відповідних компетенцій особистості кожного робітника щодо сприйняття динамічних змін, котрі впливають на її професійну освіту. Базуючись на результатах вивчення наукової літератури та визначаючи роль й значення застосування цифрових технологій, погоджуємось з тим, що ІКТ є одним із найбільш розповсюджених засобів діяльності сучасної людини. Їх використання відкривають нові можливості для спілкування, отримання інформації та обміну нею¹⁹⁰. Таким чином, цифровізація освіти вимагає від

¹⁸⁹ Стратегія «Європа 2020» («Europe 2020» Strategy). URL : <http://surl.li/mfspk> (дата звернення 18.07.2022).

¹⁹⁰ Пінаєва О. Ю. Проблеми та перспективи застосування інформаційних і комунікаційних технологій в

педагогів оперативного опанування цифровими навичками, ІКТ-технологіями, а тому ці питання виносяться на розгляд методичних комісій, порушуються при атестації педагогів, включаються в розклад курсів підвищення кваліфікації.

Інформаційні технології: нові можливості професійного навчання

Проблему цифровізації професійної освіти, у тому числі й підготовки майбутніх кваліфікованих робітників розкривають у своїх працях учені: В. Биков, О. Буров, М. Жалдак, Р. Гуревич, М. Кадемія, О. Спірін та ін. Аналіз наукових праць свідчить про те, що весь процес навчання та викладання нині базується на використанні ІКТ, що значно сприяє формуванню ІКТ-компетентності, та уможливорює адекватне впровадження цифровізації професійної освіти¹⁹¹. Водночас дослідники вважають, що одним з основних недоліків сучасної освіти є безліч інформаційно-репродуктивних, пасивних методів навчання, що призводить до отримання неглибоких знань здобувачами освіти.

Нині цифровізація проходить на всіх етапах освітнього процесу ЗП(ПТ)О: під час планування, організації, реалізації, контролю результатів і управління якістю знань, про що йдеться в наукових роботах В. Бикова¹⁹². Багаторічна практика педагогічної діяльності показує, що в наш час на шляху розвитку глобального освітнього цифрового простору, використання ІКТ значно підвищує якість професійної освіти.

Ми є свідками того, як цифровізація інтенсивно охоплює всі сфери життя. І освіта не стала винятком, перш за все тому, що розвиток освітніх інновацій потребує грамотних фахівців, які вміють орієнтуватися в величезному потоці інформації, які мають численні компетенції. Деякі автори говорять про «цифрову революцію» в освіті. Без сумніву, зазнає змін методика викладання, система перевірки якості знань. Інформатизація освіти є пріоритетним напрямом її розвитку. При цьому інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) не замінюють викладача¹⁹³. Його готовність до роботи в інформаційно-освітньому середовищі ЗП(ПТ)О вважається найважливішим чинником впливу на якість освітнього процесу та запровадження цифрових технологій¹⁹⁴. Перед педагогом постає завдання – розвивати у своїх учнів

навчальному процесі ВНЗО. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. пр. Вінниця, 2014. Вип. 4. С. 446–451.

¹⁹¹ Стратегія «Європа 2020» («Europe 2020» Strategy). URL : <http://surl.li/mfspk> (дата звернення 18.07.2022).

¹⁹² Биков В. Ю. Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України. *Інформаційно-цифровий освітній простір України: трансформаційні процеси і перспективи розвитку* : методол. семінар НАПН України (м. Київ, 4 квітня 2019 р.), 2019. С. 20–26.

¹⁹³ *Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України*: метод. рекомендації / В. Ю. Биков, О. В. Білоу, Ю. М. Богачков та ін.; за заг. ред. В. Ю. Бикова, О. М. Спіріна, О. В. Овчарук. Київ : Атіка, 2010. С. 47–48.

¹⁹⁴ Петренко Л.М. Використання цифрових сервісів у післядипломній освіті фахівців сфери цивільного захисту. *Наукове забезпечення освітньої діяльності у сфері цивільного захисту: зб. Матеріалів II науково-практичної конференції (за міжнародною участю)*. (Київ, 16 травня 2019 р.). Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Інститут державного управління у сфері цивільного захисту. Київ : ІДУЦЗ. С. 40. URL:

здатність до самостійного пошуку потрібної інформації, осмислення отриманих даних, здібностей до аналізу. Завдання педагога – навчити здобувача освіти орієнтуватися у потоці інформації, критично мислити, аналізувати, формувати в учнів інформаційну культуру. Викладач, готуючись до уроку (лекції, семінару, гри, практичного заняття, самостійної роботи, ін.), планує використання ІКТ на уроці або на його окремих етапах. У сучасному освітньому процесі застосування освітніх інновацій на уроці – це необхідність, данина часу, а не данина моді. В епоху цифровізації педагог повинен бути впевненим користувачем мережі Інтернет, використовувати його в навчальних та виховних цілях. У його арсеналі знаходяться: цифрові освітні ресурси, інтерактивна дошка, електронні навчальні посібники, які відкривають нові можливості навчання. Помітно, як традиційний підручник поступово витісняється електронними навчальними виданнями.

Цифрові технології значно розширюють можливості представлення навчальної інформації. Застосування кольору, графіки, звуку та всіх сучасних засобів відеотехніки відтворюють реальну картинку. Очевидним є те, що комп'ютер дає змогу значно підвищити мотивацію учнів до навчання. Цифрові технології, як інновації в освіті, залучають учнів до процесу здобуття професії, сприяють найбільш широкому розкриттю їх творчих здібностей, активізації пізнавальної діяльності.

Викладачі ЗП(ПТ)О все частіше використовують інформаційні технології в освітньому процесі, адаптуючи їх до змісту форм з урахуванням власних можливостей, інтенсивності професійного навчання на різних етапах навчального процесу, самоконтролю, а також розвитку самостійного навчання. Не можна не оцінити те, що використання цифрових технологій дало доступ до раніше недосяжних освітніх ресурсів України та світу.

Діти XXI століття вирости із технологіями, які органічно вплетені в їх і наше життя. Але технології в освіті – це не просто використання цифрових пристроїв – це те, що полегшує взаємодію між педагогом та здобувачем професійної освіти, що підвищує результативність, отже, і якість навчального процесу. Цифрова освіта створює нові можливості для навчання. З'являються можливості для персоналізованого навчання, з'являються нові моделі співробітництва, стає ширшим спектр інноваційних і привабливих для учнів інноваційних стратегій навчання. Але крім плюсів цих сучасних інноваційних стратегій є і мінуси – з якими стикаються педагоги при впровадженні. Вважаємо за необхідне звернути на них увагу.

Технології допомагають забезпечити активне залучення учнів до освітнього професійного процесу. Онлайн-опитування та інші цифрові інструменти сприяють залученню до освітнього процесу всіх здобувачів освіти – тих, які виявляють і тих, які не виявляють ініціативу. Онлайн-системи дають можливість регулярно отримувати

зворотний зв'язок, у тому числі відгуки учнів про доступність навчальних матеріалів та завдань. Наприклад, технології можуть значно підвищити ефективність використання такого активного методу навчання як вікторину. На початку уроку педагог може провести вікторину з використанням технічних пристроїв та швидко оцінити стартовий рівень учнів, витративши на отримання достовірної інформації та її аналіз лише кілька хвилин.¹⁹⁵

Технології допоможуть педагогові автоматизувати чи спростити виконання низки обов'язків, скоротити час на такі рутинні, але трудомісткі завдання як, наприклад, відстеження відвідуваності та результативності навчальної діяльності здобувачів освіти. Сучасні технологічні засоби спрощують систематизацію та добірку індивідуальних завдань для учнів, допомагають відстежити активність їхньої участі в обговоренні та ін.

Вміння застосовувати технології – це життєва навичка та важливий вид грамотності. Мати цифрову грамотність – це більше, ніж наявність «окремих технологічних навичок». Сьогодні йдеться про глибоке розумінні цифрового середовища, що забезпечує інтуїтивну адаптацію. Створення презентацій, навчання пошуку надійних джерел у мережі Інтернет, підтримка належного онлайн-етикету – це життєві навички, яким навчаються і можуть отримати в навчальному процесі. Безсумнівно, вони знадобляться кожній сучасній людині упродовж усього життя. Цифрова грамотність може допомогти ЗП(ПТ)О не тільки підвищити якість навчання, а й уможливити результатам навчання залишатися актуальними.

Отже, *до переваг застосування ІТ в професійному (професійно-технічному) освітньому процесі відносяться:*

- *розвиваючі:* допомагають розвивати інформаційну компетентність та формувати культуру надання та використання інформації; підвищують рівень навчальної мотивації учнів та інтерес до дисципліни, що вивчається; стимулюють не тільки прояв пізнавальної активності здобувачів освіти, а й удосконалення їх психічних пізнавальних процесів (увага, пам'ять, мислення тощо).

- *організаційні:* дають можливість більш ефективно використовувати навчальний і робочий час та ресурси, у тому числі збільшити обсяг засвоєного навчального матеріалу; застосовувати різноманітні форми роботи; збільшити інтенсивність та якість самостійної роботи здобувачів освіти; розширити інформаційні потоки; підвищити якість професійної освіти шляхом контролю його результатів.

¹⁹⁵ Гермак О. Л. *Відкриті уроки професійної підготовки кваліфікованих робітників енергетичного профілю: методичний посібник для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти*. Кривий Ріг. 2018. 107 с.

Водночас необхідно виокремити недоліки (мінуси) інформаційних технологій. До них відносять такі.

Технології можуть негативно вплинути на розвиток комунікативних навичок учнів та соціальну взаємодію. Передусім знижується здатність учнів до реального спілкування. Але, якщо створити завдання, з використанням технологічних інструментів, усні презентації та групове співробітництво, то здобувачі освіти активно взаємодіятимуть один з одним.

Технології можуть провокувати обман і ухиляння виконання завдань. При цьому варто використовувати програмні продукти, які дають змогу підбирати для кожного учня індивідуальні завдання. Це дозволяє їм продуктивно працювати, а не шукати рішення у чужому зошиті чи у мережі Інтернет.

Технології можуть відволікати від освітнього процесу, на що вказують дослідники за результатами спостережень. Але завдання педагога зробити освітній процес цікавим, а якщо учні відволікаються, це проблема педагога, його методичної підготовки, а не технологій і гаджетів. Сьогодні актуальним завданням є формування культури та поваги до всіх учасників навчального процесу.

Також до *недоліків застосування ІТ* в професійному (професійно-технічному) освітньому процесі відносяться:

- зниження ролі емоційних засобів спілкування;
- відсутність зв'язку з першоджерелами інформації;
- виникнення інтернет залежності;
- зниження мотивації до формування навичок спілкування та роботи в команді;
- вихід з ладу комп'ютерних пристроїв для зберігання інформації та інших механізмів;
- втрата можливості граматично та синтаксично правильно висловлювати свою думку;
- «зависання» в гаджеті як чинник впливу на здоров'я.

Сьогодні вже нікому не треба доводити, що інформаційні технології, безперечно, є корисними, але при цьому не варто забувати, що вони потенційно можуть призвести до проблем.

Практикою доведено, що технології можуть і є дуже дієвими інструментами, але це лише інструмент. Цифрові технології не призначені для заміни педагога, швидше, їх використання доречно для створення середовища навчання, яке дозволить переключити організацію носвітнього процесу з одностороннього спілкування на співробітництво та продуктивну навчальну професійну діяльність¹⁹⁶. Процес застосування може забирати багато сил і часу, але зрештою технології можуть

¹⁹⁶ Биков В. Ю. Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України. *Інформаційно-цифровий освітній простір України: трансформаційні процеси і перспективи розвитку* : методол. семінар НАПН України (м. Київ, 4 квітня 2019 р.), 2019. С. 20–26.

«відкрити двері» для нового досвіду, відкриттів, засобів навчання та співробітництва здобувачів освіти та педагогів. Відомо, що з першого разу людина запам'ятовує третину побаченого, чверть почутого, а з участю і слуху, і зору одночасно – половину всієї інформації. При застосуванні інноваційних технологій частка засвоєного може становити 75%. Тому сучасні комп'ютерні технології навчання дедалі активніше застосовують в освітньому процесі ЗП(ПТ)О. Комп'ютеризація процесу навчання, розвиток сучасної системи дистанційної освіти та впровадження ігрових форм за останні кілька років отримують дедалі більшу підтримку у викладачів закладів освіти.

Необхідно зазначити, що нині відбуваються істотні зміни у викладацькій діяльності, місці та ролі викладача в освітньому процесі. Ускладняється підготовка навчальних професійних курсів; підвищуються вимоги щодо якості навчальних матеріалів з підготовки майбутніх фахівців. Викладачам доводиться вирішувати низку додаткових проблем. По-перше, вибирати технічні та програмно-інструментальні засоби. По-друге, розробляти навчальні курси. По-третє, впроваджувати їх в освітній процес. Це вимагає від сучасного педагога ЗП(ПТ)О не лише володіти дидактичними знаннями, але і уміннями управляти освітнім процесом, а також мати не абиякі знання у галузі комп'ютерних технологій.

Вважаємо за необхідно акцентувати увагу на інноваційному характері цифрових освітніх ресурсів. Їх застосування дають можливість комплексно охопити навчальний матеріал: зібрати інформацію, закріпити її на практиці та здійснити контроль отриманих знань. Технологічність подібних ресурсів забезпечує розширення можливостей самостійної навчальної роботи. Цифрові освітні ресурси забезпечують більш повноцінне навчання поза аудиторією (дистанційно). Електронні навчальні матеріали створюють умови для успішного вирішення дидактичних завдань:

- індивідуалізації та диференціації навчання;
- стимулювання різноманітної творчої, пізнавальної діяльності здобувачів освіти;
- виховання навичок самоконтролю, звички до рефлексії;
- зміни ролі учня в навчальному процесі від пасивного спостерігача до активного дослідника;
- візуалізації навчальної інформації;
- розвитку особистості учня, підготовки до самостійної продуктивної діяльності;
- розвитку навичок дослідницької діяльності;
- формування інформаційної культури, умінь здійснювати обробку інформації;
- розвитку комунікативних здібностей на основі виконання спільних проєктів.

Електронні ресурси можна використовувати на всіх етапах процесу навчання: вивчення нової теми, систематизація матеріалу, актуалізація знань, закріплення та

контроль вивчених тем. Для підтримки навчання та процесу викладання за допомогою інноваційних технологій у своїй діяльності найчастіше використовують сервіс LearningApps.org – програму Web 2.0. Він має велику колекція готових вправ, які класифіковані з різних предметів. У сервісі LearningApps.org можна зареєструватися та створювати свої вправи. Ігрова форма дозволяє швидше освоювати нову тему та урізноманітнити заняття.

Цікавий матеріал для проектування заняття з міжпредметними зв'язками можна знайти на сайтах: (<https://www.mindmeister.com>); (<https://www.ed-era.com>), на яких представлена єдина колекція цифрових освітніх ресурсів. Незважаючи на те, що сайт розрахований, в основному, на шкільні загальноосвітні предмети, в ньому зосереджено немало теоретичного матеріалу з професійної освіти.

Як різновид електронного навчального посібника можна розглядати інтерактивний плакат, що містить у собі всі відомості з теми, що вивчається. За рахунок використання різних елементів у плакаті можна зацікавити того, хто навчається в процесі отримання знань, а також за рахунок використання різних мультимедіа та 3D об'єктів домогтися максимальної наочності професійної інформації. Для створення інтерактивних плакатів можна скористатися сервісами ThingLink, Glogster та Genial.ly.^{197 198} З їхньою допомогою можна створювати комплекти електронних дидактичних матеріалів до уроку, створювати комплекти електронних дидактичних матеріалів до уроку, технологічні схеми для виконання певного виду завдань; мультимедійні конспекти лекцій; інтерактивні блок-схеми будови будь-яких механізмів, приладів, пристроїв; тематичні збірки ресурсів у мережі Інтернет та медіаколекції; маршрутні карти або карти подорожей; інтерактивні обкладинки книг з посиланнями на статтю, електронну версію книги тощо; інтерактивний портрет з посиланнями та інше.

У період перетворень професійної освіти зростає впровадження інноваційних методів навчання. Актуальні на сьогоднішній день інноваційні методи навчання спрямовані на вироблення у здобувачів освіти загальнокультурних та професійних компетенцій. Їх використання сприяє підвищенню якості засвоєння навчального матеріалу, встановленню зворотного інформаційного зв'язку між здобувачем освіти та викладачем, а також зацікавленню та включенню в роботу малоактивних учнів.

Принагідно зазначити, що інтерактивні інноваційні методики дозволяють досягти реальних практичних результатів освоєння майбутніми фахівцями навичок майбутньої професійної діяльності. Окрім цього вони надають простір педагогічній творчості. У свою чергу інтерактивне навчання передбачає узгодженість дій викладача та здобувачів освіти, а також співпрацю студентів один з одним. Подібна

¹⁹⁷ Сайт «Cad-is», «Solidworks Electrical: опис конфігурації». URL : <http://surl.li/mfspv> (дата звернення 14.05.2023).

¹⁹⁸ Сайт «Autodesk», «Autocad Electrical». URL : <http://surl.li/mfspx> (дата звернення 14.05.2023).

співпраця перетворюється на взаємодію викладача, що грає роль «тренера» і учнів, які працюють у команді, взаємодіють один з одним.

При цьому слід акцентувати увагу на тому, що обов'язковим елементом інтерактивного викладання є рефлексія. Здобувачам освіти необхідно дати оцінку свого розвитку після проведення, наприклад, бінарного заняття.

У цьому зв'язку буде цікавим, на наш погляд, викласти думки учнів щодо отриманих результатів навчання:

- «величезним плюсом є можливість дізнатися про нове, не пов'язане безпосередньо зі своїм професійним навчанням, але цікавим, що розширює кругозір»;
- «важливим плюсом є розгляд конфліктної ситуації або окремої виробничої ситуації з різних точок зору, а також поглиблення знань із суміжних дисциплін»;
- «отримано багато потрібної та корисної інформації, ми поділилися своїми знаннями та отримали нові»;
- «заняття проходять дуже пізнавально та цікаво»;
- «слід більше проводити подібних занять».

Використання бінарних занять у власній педагогічній практиці дає змогу ефективно організувати освітній процес. Як його провести? Поділюсь досвідом.

На основі фактів із реального життя створюється проблемна ситуація, яка розглядається як з професійної, так і психологічної точки зору. У ході подібних бінарних занять той чи інший шлях вирішення проблеми розвиває здібності, вчить формулювати та висловлювати свої думки, брати інші позиції, аргументувати свою.

Важливо звернути увагу на готовність викладачів ЗП(ПТ)О до проведення бінарних занять у інноваційній інтерактивній формі. Сучасні педагоги повинні готувати майбутніх фахівців до роботи відповідно до здобутої професії, до активної участі у повсякденному житті, стимулювати їх індивідуальний розвиток, а також підготувати до творчості та оновлення знань. Досягнення вищевказаних цілей у період здобуття професійної освіти вимагає нового погляду на роль викладача та на його компетенції, на оцінку та очікування самих здобувачів освіти, а також роботодавців¹⁹⁹.

Використання електронних освітніх ресурсів у навчальному процесі дозволяє доповнювати та поєднувати традиційні методи викладання з новими, що використовують інноваційні інформаційні технології, розширює кругозір, можливості навчатися у самостійній навчально-професійній роботі, а також зростання творчої складової у діяльності викладача. Впровадження інформаційних технологій у професійну підготовку фахівців супроводжується виникненням теоретичних та методичних завдань застосування інформаційних технологій навчання, від яких

¹⁹⁹ Гермак О. Л. *Відкриті уроки професійної підготовки кваліфікованих робітників енергетичного профілю: методичний посібник для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти*. Кривий Ріг, 2018. 107 с.

багато в чому залежить інформатизація освіти загалом, зокрема й у професійній підготовці спеціалістів різних галузей.

Сучасний розвиток економіки та соціального середовища безпосередньо залежить від рівня навчання та виховання фахівців з високим рівнем кваліфікації, які повинні володіти відповідними компетенціями, що дозволяють швидко адаптуватися у нових реаліях та знаходити найбільш правильне та креативне рішення для різних завдань професійної діяльності²⁰⁰.

На сьогоднішній день повсюдно підвищуються вимоги щодо якості підготовки випускників ЗП(ПТ)О. У світі відбувається глобальна інформатизація. Постійний розвиток новітніх інформаційних технологій сприяє покращенню підготовки майбутнього фахівця. Застосування інноваційних інформаційних технологій в професійному освітньому процесі буде сприяти підвищенню компетентності майбутніх фахівців, що у свою чергу вплине на їх подальшу затребуваність на ринку праці²⁰¹.

Під інноваційними інформаційними технологіями слід розуміти сукупність засобів та методів збору, обробки та передачі даних для отримання інформації нової якості про стан об'єкта, процесу чи явища²⁰². На нашу думку, це не означає, що інформаційні технології слід використовувати як метод, давайте їх використовувати як засіб. Сьогодні дуже важливо належним чином використовувати інноваційні інформаційні технології в процесі професійного навчання. Це не означає, що потрібно учня садити за комп'ютер та включати йому відео-уроки, ні, можна, наприклад, підготувати інтерактивну презентацію у вигляді гри, квесту або розробити кросворд за допомогою текстового редактора, або використовувати караоке на уроках виробничого навчання. Все це буде вказувати на вашу грамотність, як педагога, у інноваційних інформаційних технологіях.

Так, використання інформаційних технологій не тільки підвищує ефективність та продуктивність у навчанні, але й підвищує інтерес підлітків до вашого предмета та зацікавленість в обраній професії. З мобільними технологіями, що швидко розвиваються, такими, як віртуальні класи і безмежні електронні ресурси, розвивається використання цифрових технологій у процес навчання для проведення виробничих завдань та виконання досліджень – це не що інше, як інтеграція віртуальних технологій у процес навчання у ЗП(ПТ)О.

Можна констатувати, що наш час – час великих можливостей. Люди навчилися

²⁰⁰ Биков В. Ю. Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України. *Інформаційно-цифровий освітній простір України: трансформаційні процеси і перспективи розвитку* : методолог. семінар НАПН України (м. Київ, 4 квітня 2019 р.), 2019. С. 20–26.

²⁰¹ *Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України: метод. рекомендації* / В. Ю. Биков, О. В. Білоу, Ю. М. Богачков та ін.; за заг. ред. В. Ю. Бикова, О. М. Спіріна, О. В. Овчарук. Київ : Атіка, 2010. С. 47–48.

²⁰² Пінаєва О. Ю. Проблеми та перспективи застосування інформаційних і комунікаційних технологій в навчальному процесі ВНЗО. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. пр. Вінниця, 2014. Вип. 4. С. 446–451.

використовувати технології це дало нам широкий доступ до освіти. Багато освітніх установ професійного спрямування застосовують інтелектуальне хмарне зберігання для доступу тих, хто навчається з будь-якого пристрою. Навіть перебуваючи поза установою, або в інших країнах здобувачі освіти мають можливість отримувати знання. Інноваційне застосування інформаційних технологій сьогодні є звичним не тільки у заочному та дистанційному навчанні. Достатньо поширеним воно стало під час пандемії COVID-19 та воєнного стану в Україні. Прогресуюче з кожним роком інформаційне суспільство поповнює багаж своїх знань завдяки інформаційним технологіям. Ми також ідемо у ногу з часом та опановуємо нові знання і навички, інформаційні технології, що роблять методичну роботу педагога цікавою і ефективною, поповнюємо свою скарбничку знань. Доступність інформації просто не дозволяє нам бути неосвіченими.

Інноваційні технології в освіті дають можливість регулювати професійне навчання, підвищуючи ефективність навчально-виховного процесу. Інноваційна поведінка не пропонує здобувачу освіти просто пристосуватися до нових умов навчальної взаємодії, вона має на увазі формування власної індивідуальності та саморозвиток. І ми розуміємо, що інноваційна професійна освіта є насамперед способом виховання гармонійної особистості. Педагогічні інновації не повинні нести «готові шаблони», інновації у сфері професійної освіти, вони націлені на актуальне підвищення інтелектуального рівня того, хто навчається. І педагог, який позбувся «комплексів», психологічних бар'єрів, має стати повноцінним учасником інноваційних перетворень.

Завдання для самоконтролю:

1. Що ви розумієте під інноваційними технологіями?
2. Які інформаційно-комунікаційні технології ви використовуєте в освітньому процесі?
3. Назвіть переваги використання інформаційно-комунікаційних технологій.
4. Які недоліки використання інформаційно-комунікаційних технологій?
5. Назвіть цифрові інструменти, які ви використовуєте в освітньому процесі.

Рекомендована література

1. Карташова, Л. А., Пліш, І. В. *Цифровий порядок денний розвитку освіти: спрямованість на формування цифрових компетентностей*. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». 2020. № 1(11). С. 135–139.
2. Кулалаєва Н. В. Романова Г. М. *Проектні технології для професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників аграрної, будівельної та*

автотранспортної галузей. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2019. № 1(1). С. 1–6.

3. Осадча К. П., Осадчий В. В., Спірін О. М., Круглик В. С. *Аналіз досвіду змішаного навчання: огляд сучасної практики професійної підготовки майбутніх фахівців в Україні. Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. 2 (49). С. 111–117.

4. Осадча К. П., Осадчий В. В., Спірін О. М., Круглик В. С. *Концептуальні засади розробки адаптивної системи індивідуалізації та персоналізації професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах змішаного навчання. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. 3(74). С. 65–70.

5. Петренко Л. М., Романова Г. М., Пуховська Л. П., Султанова Л. Ю. Олешко П. С. *Моделі неперервного професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у контексті відкритої освіти. Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди*. 2021. С. 243–250.

6. Пуховська Л. П. *Європейські стратегії, підходи і моделі розвитку освіти дорослих. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. № 2(20). С. 51–62.

7. Romanova H., Petrenko L., Romanov L., Kupriyevych V., Antoniuk L. *Цифрові технології як драйвер підвищення кваліфікації вчителів професійно-технічних навчальних закладів. Education and Upbringing of Youth in New Realities: Perspectives and Challenges, Youth Voice Journal*. 2022. № 4. С. 67–80.

3.4. САМОСТІЙНА РОБОТА СЛУХАЧІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Самостійна робота як важливіший чинник професійного зростання педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників

Сучасний світ є складним за своєю структурою, а зміст його – суперечливим і швидкозмінним, що вимагає від людини нових типів мислення й нових способів перетворення дійсності за досить короткий час. Тому, одним з найважливіших завдань, які постають перед освітою є гармонійний особистісний і професійний розвиток здобувачів освіти.

Всебічно розвинуте молоде покоління здатен виховати і підготувати до сучасного життя лише педагогічний працівник, який сам здатен розробити і дотримуватися розумної стратегії власного життя у цьому світі, мати високий інтелект й постійно розвивати свій творчий потенціал, підтримувати високий рівень професіоналізму.

Питання, пов'язані з особистістю педагога та її вплив на виховання учнів, порушували в своїх наукових працях видатні педагоги-класики Я. Коменський (I. Comenius) – «Лабіринт світу і рай серця», «Материнська школа», «Велика

дидактика» та ін.; Й. Песталоцці (J. Pestalozzi) – «Лінгард і Гертруда», «Як Гертруда вчить своїх дітей», «Лебедина пісня»; А. Дистервег (A. Diesterweg) «Керівництво до освіти німецьких вчителів», Г. Сковорода, К. Ушинський «Педагогічна антропологія», «Людина як предмет виховання», «Людина як предмет виховання» тощо; А. Макаренко «Педагогічна поема», «Книга для батьків», В. Сухомлинський «Виховання в учнів любові і готовності до праці», «Людина неповторна», «Праця і моральне виховання», «Серце віддаю дітям» та інші. Саме цю думку розвивали і розвивають сучасні класики педагогічної науки: В. Андрющенко, М. Євтух, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник та інші, спадщину яких розглянемо в даному підрозділі.

У статті «Проблема формування нового вчителя для об'єднаної Європи XXI століття» В. Андрющенко наголошує, що «...Для входження у самостійний життєвий світ кожна дитина має здобути відповідні знання і виховання, світогляд і культуру, сформувати в собі відповідні громадянські і професійні навички. Останнє забезпечує школа і вчитель. Саме тому головним суб'єктом європейського об'єднавчого процесу слід визнати його величність Учителя. Навчаючи й виховуючи дітей, формуючи їх світогляд і культуру він вирощує суб'єкта нинішніх і майбутніх об'єднавчих процесів, виховує здатність жити і працювати в умовах полікультурної взаємодії народів європейського простору, співрозмірність суджень і дій, толерантність і громадянську солідарність».²⁰³ Академік В. Олійник стверджує, що «...закономірним є те, що високий рівень підготовки педагога – передумова розвитку особистості учня, його життєвих компетентностей і ціннісних орієнтацій»²⁰⁴.

У Законі України «Про освіту» (ст. 54 розділу VI), зазначено, що педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на :

- академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі;
- педагогічну ініціативу;
- розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проєктів, освітніх методик і технологій, методів і засобів, насамперед методик компетентнісного навчання;
- доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності;
- відзначення успіхів у своїй професійній діяльності;

²⁰³ Андрющенко В. П. Проблема формування нового вчителя для об'єднаної Європи XXI століття. *European pedagogical studies*. Issue 1–2. K. Publishing house of the National Pedagogical Dragomanov University, 2012. P. 27–38. URL: <http://surl.li/gyvdsd> (дата звернення 30.03.2022).

²⁰⁴ Олійник В. В. Професійне удосконалення науково-педагогічних працівників: проблеми та шляхи вирішення. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. С. 88–96. URL: <http://surl.li/gyvfq> (дата звернення 30.03.2022).

- справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності²⁰⁵.

Проте, всі вище перелічені права мають бути обумовлені високим рівнем професіоналізму працівників освітньої галузі, що, в свою чергу, визначає конкурентоспроможність викладача та залежить від набутого рівня кваліфікації, майстерності, педагогічного досвіду, сформованих професійно значущих якостей, зокрема: особистої відповідальності за власний неперервний професійний розвиток, вміння сприймати нові знання, що продукує сучасне суспільство, здатності до особистого творчого розвитку й інноваційних пошуків. Безперервне навчання в умовах динамічних змін у світі, здатність адаптуватися до них, все це є запорукою успішної педагогічної діяльності та повної реалізації вищезазначених прав відповідно до Концепції розвитку педагогічної освіти²⁰⁶. В. Кремень вирішення проблеми підготовки і підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у XXI столітті розглядає як застосування інтеграційного критерію «педагогічна майстерність + мистецтво кваліфікації + нові технології»²⁰⁷.

Таким чином, постійний професійний розвиток педагогічним працівником має бути спрямований на реалізацію себе як особистості. При цьому, важливими чинниками професійного зростання педагога, що забезпечують розширення його професійних можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності є прагнення до самовдосконалення, де головна роль належить самоосвіті²⁰⁸. Це постійна й систематична самостійна діяльність, що нерозривно пов'язана з професійним зростанням і підвищенням рівня педагогічної майстерності, а також характеризується поетапним досягненням мети.

Нормативно-правове забезпечення самостійної роботи слухачів у системі післядипломної освіти

У Національній доповіді «Про стан і перспективи розвитку освіти в Україні» (2016 р.) зазначено, що саме післядипломна педагогічна освіта в Україні відіграє первинну роль у забезпеченні безперервного професійного розвитку і компетентнісного зростання педагогічних кадрів відповідно до вимог державної політики в галузі освіти, запитів, які висувають роботодавці та стейкхолдери, а також потреб споживачів освітніх послуг²⁰⁹.

²⁰⁵ Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 р. №776 URL: <http://surl.li/jhth> (дата звернення 30.03.2022).

²⁰⁶ Кремень В. Г. *Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи)*. Київ : Грамота, 2003. 214 с.

²⁰⁷ Там же. С. 18.

²⁰⁸ Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 р. №776 URL: <http://surl.li/jhth> (дата звернення 30.03.2022).

²⁰⁹ *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*. Нац. акад. пед. наук України ; [редкол. : В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. К. : Педагогічна думка, 2016. 448 с. Бібліогр.: С. 21. (До 25-річчя незалежності України). URL: <http://surl.li/aqqzs> (дата звернення 30.03.2022).

Академік Н. Ничкало у своїй статті «Шліх до відкритої освіти» розглядає наступні компоненти змісту освіти дорослих, як складової освіти впродовж життя²¹⁰ (рис. 3.5.).

Особливу роль в організації освіти дорослих відіграє Центральний інститут післядипломної освіти (ЦІПО), який входить до структури Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» (далі – ДЗВО «УМО») Національної академії педагогічних наук України (НАПН України). Зокрема, в інституті створені організаційно-методичні умови для індивідуальної освітньої траєкторії педагогів, педагогічних працівників та науковців, що поєднує формальну, неформальну та інформальну освіту.



Рис. 3.5. Компоненти змісту освіти дорослих

Освітній процес у ЦІПО здійснюється на підставі Закону України «Про вищу освіту» (ст. 49) і Положення «Про організацію освітнього процесу у ДЗВО «УМО», затвердженого 18.11.2015 р. Вченою радою ДЗВО «УМО» відповідному Положенні із внесеними змінами та доповненнями згідно рішень Вченої ради від 08.02.2017 р. (протокол № 1), від 21.06.2017 р. (протокол № 5), від 18.04.2018 р. (протокол № 4), від 19.09.2018 р. (протокол № 7).

Зазначене Положення стало складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти і освітньої діяльності, що обумовлюють систему організаційних заходів, спрямованих на реалізацію в Університеті змісту, підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою²¹¹. Основне визначення: «Підвищення кваліфікації – це набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих

²¹⁰ Ничкало Н. Шлях до відкритої освіти. *Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент* : кол. монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергєєвої. К.: Інтерсервіс, 2018. С. 12. URL: <http://surl.li/gytjp> (дата звернення 30.03.2022).

²¹¹ Про організацію освітнього процесу у Державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти» : Положення від 18.11.2015 р. (із змінами та доповненнями, внесеними згідно рішень Вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» від 08.02.2017 р. (протокол № 1), 21.06.2017 р. (протокол № 5), від 18.04.2018 р. (протокол № 4), від 19.09.2018 р. (протокол № 7). URL: <http://surl.li/gytju> (дата звернення 30.03.2022).

компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань»²¹².

До основних нормативних документів, що регламентують освітній процес в Університеті є освітні програми підготовки здобувачів вищої освіти, навчальні плани, робочі навчальні плани, індивідуальні навчальні плани здобувача вищої освіти (ІНПС), структурно-логічні схеми, робочі навчальні програми з дисципліни (теми) тощо.

Ефективною формою навчання на курсах підвищення кваліфікації наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників у ЦПО є очно-дистанційна (триетапна), зокрема, 1 та 3 етапи – очна, 2 етап – дистанційний, а освітній процес здійснюється за такими формами: навчальні заняття, виконання індивідуальних завдань, контрольні заходи, самостійна робота.

Освітній процес в ЦПО ґрунтується на засадах андрагогіки, що надає можливість варіативного проектування освітньої діяльності та дозволяє оперативно оновлювати зміст навчання під різні категорії слухачів КПК, визначати актуальні види навчальних занять і відповідні до них види самостійної роботи за темами навчання, враховуючи мотивацію слухачів під час підвищення кваліфікації (рис. 3.6.).



Рис. 3.6. Основні види мотивації слухачів під час навчання на КПК

Проте, зважаючи на процеси, що відбуваються в Україні останні 4 роки, у зв'язку із пандемією COVID-19 і воєнною агресією РФ з 24 лютого 2022 р. та, як наслідок, оголошення воєнного стану в країні, МОН України 25 лютого 2022 р. рекомендувало призупинити освітній процес у закладах освіти всіх рівнів. Після двотижневих канікул здобувачів освіти й освітян, навчання в Державному закладі вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України було відновлено з 14 березня 2022 р. у дистанційному форматі. Натомість, з'явилися ускладнення – багато слухачі КПК були вимушені евакуюватися для збереження свого життя і життя рідних, чи опинилися на окупованих територіях – все це надавало змогу відвідувати заняття онлайн. Відповідно

²¹² Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 р. URL: <http://surl.li/ixnq> (дата звернення 30.03.2022).

до вище зазначеного, з'явилася нагальна потреба оперативного реформування діяльності курсів підвищення кваліфікації щодо форм і методів, які були успішно впроваджені у навчальний процес, але на даному етапі потребують переосмислення, доповнення та оновлення. Зокрема, організація освітнього процесу зазнала принципових змін: збільшено час на самостійну роботу слухачів за рахунок зменшення онлайн занять, а це дозволяє слухачам КПК, у зручний для них час, ефективно організовувати свою навчальну і наукову діяльність.

Зауважимо, що навчальна діяльність слухача курсів підвищення кваліфікації нами розуміється, як його систематична, самостійна діяльність, яка відбувається без участі або під керівництвом викладача, з частковим відривом або без відриву від виконання професійних обов'язків (педагогічної діяльності) слухачем, що стає домінантою у сучасних умовах.

Сутність самостійної роботи

У Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні Зазначено, що «суттєвої модернізації вимагає процес навчання на всіх рівнях освіти в контексті ідеї залучення до самоосвіти всіх суб'єктів: тих, хто вчиться, і тих, хто навчає»²¹³.

Вагомим внеском у підготовку наукових кадрів системи післядипломної педагогічної освіти і вищої школи, управлінських кадрів вищої кваліфікації для закладів освіти різних рівнів є дослідження академіка В. Олійника та представників його наукової школи. Аналіз наукових праць дозволяє дійти висновку, що основними складовими підготовки майбутніх наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, за визначенням вченого, є: розвиток інтелектуального і професійного потенціалу, наукової й професійної активності, самостійності, рівня культури, вироблення навичок рефлексії і об'єктивного самооцінювання, мобільності, удосконалення комунікативних здібностей, соціального мислення й громадянської позиції тощо.

Зауважимо, що розвитку і удосконаленню професійних компетенцій наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників як найкраще сприяє формування навичок самостійної роботи (СР).

Історія розвитку педагогічної науки свідчить, що актуальність і підходи до визначення організаційно-дидактичних умов і змісту СР здобувачів освіти/слухачів курсів підвищення кваліфікації були по-різному актуальні у різні періоди. На етапах становлення вищої освіти самостійна робота учнів розглядалась як важлива форма організації навчального процесу, що за обсягом часу поступалася аудиторним заняттям. На сучасному етапі СР визначається як навчально-пізнавальної діяльності

²¹³ Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. Нац. акад. пед. наук України ; [редкол. : В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)]; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Педагогічна думка, 2016. С. 15. Бібліогр.: с. 21. (до 25-річчя незалежності України). URL: <http://surl.li/aqqzs> (дата звернення 03.05.2022).

студентів/слухачів КПК.

Простежується певна різнобічність підходів до феномену «самостійна робота» у наукових дослідженнях вітчизняних і закордонних авторів²¹⁴ (табл. 3.1). Науковець Т. Картель у своїй роботі констатує, що самостійна робота є «...умінням самостійно працювати, думати, осмислювати навчальний матеріал, засвоювати його та вмінням застосовувати свої знання, що стає основною передумовою ефективного формування у особистості професійної самостійності, а також успішного навчання»²¹⁵.

Таблиця 3.1

Підходи до визначення феномену «самостійна робота» у наукових дослідженнях вітчизняних і закордонних авторів

Науковці	Дослідження
А. Алексюк, С. Архангельський, Ю. Бабанський, Р. Гуревич, І. Зязюн, Н. Ничкало, В. Онищук та ін.	присвячені окремим підходам щодо організації самостійної роботи студентів
М. Данилов, І. Лернера, І. Огородніков та ін.	розкривають самостійну роботу як засіб підвищення усвідомленості й дієвості навчального матеріалу
І. Баріхашвілі, В. Нестеренко, О. Василенко, Л. Коваленко	визначають основні види самостійної роботи, інформаційні форми та методи забезпечення ефективності самостійної роботи студентів заочної форми навчання

На думку науковця Н. Товтина, «самостійна робота, на відміну від аудиторної роботи, де студенти/слухачі КПК знаходяться під безпосереднім контролем викладачів, базується на багатьох внутрішніх чинниках. Унаслідок певної незалежності від зовнішніх впливів самостійна робота дозволяє дорослій людині реалізувати себе як суб'єкта саморозвитку»²¹⁶.

С. Гончаренко, досліджуючи феномен «самостійна робота», зазначає, що самостійна навчальна робота представлена різноманітними видами індивідуальної і колективної навчальної діяльності учнів, які здійснюються нами на навчальних заняттях або вдома за завданнями викладача, під його керівництвом, однак без його безпосередньої участі²¹⁷.

Вивчаючи детально дану тему, слід зауважити, що у сучасній педагогіці немає однозначної спільності серед науковців як у трактуванні поняття «самостійна робота», так і у розгляді змісту, форм та систематизації видів самостійної роботи.

²¹⁴ Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи : монографія / за заг. ред. акад. Н. Г. Ничкало, акад. І. Ф. Прокопенка. Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. 546 с. С. 97–101. ISBN 978-617-7912-56-8 URL: <http://surl.li/gohsn> (дата звернення 03.05.2023).

²¹⁵ Картель Т. М. Самостійна робота студентів як умова їх професійного становлення [Електрон. ресурс] URL: <http://surl.li/gytte> (дата звернення 03.05.2023).

²¹⁶ Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи: монографія / за заг. ред. акад. Н. Г. Ничкало, акад. І. Ф. Прокопенка. Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків: ФОП Бровін О. В., 2020. 546 с. С. 97–101.

²¹⁷ Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 375 с

Проте є спроби виокремити різні підходи до визначення самостійної роботи. Однією із вдалих, на наш погляд, спроб це зробити є робота науковців Л. Грицюк і М. Сірук, які систематизували підходи і визначили, що самостійна робота в різних дослідженнях розглядається як:

- обов'язкова складова частина навчальної діяльності студента/слухача КПК у процесі здобуття вищої освіти;
- форма організації навчального процесу;
- один з основних засобів оволодіння необхідними знаннями у вільний час;
- діяльність студента/слухача КПК в ході виконання навчальних завдань;
- самоорганізація студентом/слухачем КПК процесу навчання;
- безпосереднє мислення, міркування студента/слухача КПК в ході навчального процесу²¹⁸.

Отже, аналізуючи дану класифікацію можна виокремити дві загальні складові самостійної роботи: змістовну та процесуальну.

Усе вище зазначене дозволяє виділити наступні ознаки сутності самостійної роботи дорослої особистості:

- виконання навчальної і наукової діяльності без втручання сторонніх;
- основою є власний досвід, знання, уміння, переконання, світогляд, мотивація, потреби, індивідуально-особистісні риси;
- власний вибір шляхів збору нової інформації, вироблення своїх суджень, власної аргументації, формування знань, шляхів їх трансформації в уміння й навички і відповідальність за ці кроки;
- прояв ініціативи і творчого потенціалу.

***Досвід організації самостійної роботи слухачів у Центральному інституті
післядипломної освіти Державного закладу вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»***

У Положенні «Про організацію освітнього процесу в ДЗВО «Університет менеджменту освіти», структурним підрозділом якого є Центральний інститут післядипломної освіти (далі – ЦПО), самостійна робота здобувача вищої освіти/слухача КПК визначена як основний засіб опанування навчального матеріалу у поза аудиторний час, регламентований навчальним планом для вивчення конкретної дисципліни/теми²¹⁹.

²¹⁸ Грицюк Л. К., Сірук М. В. Організація самостійної роботи студентів у навчальному процесі вищого навчального закладу. *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки*. 2011. № 17. С.9–14.

²¹⁹ Про організацію освітнього процесу у Державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти»: Положення від 18.11.2015 р. (із змінами та доповненнями, внесеними згідно рішень Вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» від 08.02.2017 р. (протокол № 1), 21.06.2017 р. (протокол № 5), від 18.04.2018 р. (протокол № 4), від 19.09.2018 р. (протокол № 7). URL: <http://surl.li/gytju> (дата звернення

Метою самостійної роботи студентів/слухачів КПК є системне і послідовне засвоєння освітньої програми в повному обсязі та формування у здобувачів/слухачів навичок самостійного оволодіння та поглиблення знань, розвиток професійних компетентностей.

Розглянемо основні аспекти Положення щодо організації самостійної роботи здобувачів освіти і слухачів, а саме:

- Навчальний час, відведений для самостійної роботи повинен становити не менше 1/3 та не більше 2/3 загального обсягу навчального часу здобувача вищої освіти для денної форми навчання.
- Самостійна робота здобувачів вищої освіти, які навчаються за заочною, дистанційною формами, визначається навчальним планом, враховуючи особливості формування аудиторного навчального часу на заочній, дистанційній формі навчання.
- Зміст самостійної роботи конкретної дисципліни визначається програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.
- Методичні матеріали для самостійної роботи здобувачів освіти і слухачів повинні передбачати можливість проведення самоконтролю та самостійної перевірки виконання завдань, містити рекомендовану відповідну наукову та фахову монографічну і періодичну літературу.
- Самостійна робота здобувача вищої освіти при опрацюванні навчального матеріалу, виконанні науково-дослідної роботи може здійснюватися у бібліотеці Університету, навчальних кабінетах, комп'ютерних класах (лабораторіях), домашніх умовах та дистанційно.
- При організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти з використанням складного обладнання чи устаткування, складних систем доступу до інформації (наприклад, комп'ютерних баз даних, систем автоматизованого проектування тощо) передбачається можливість отримання необхідної консультації або допомоги з боку фахівця.

Досвід викладачів кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти (далі – ЦПО), дає можливість говорити про ефективність впровадження в навчальний процес форм і методів щодо організації самостійної роботи слухачів курсів підвищення кваліфікації.

У науковому дослідженні «Організаційно-методичний супровід підсумкової атестації слухачів курсів підвищення кваліфікації ЗП(ПТ)О (за авторством науково-педагогічних працівників кафедри: доктора педагогічних наук, професора Л. Сергєєвої, кандидата педагогічних наук, доцента В. Купрієвич та інших), дано визначення самостійної роботи слухачів: «Самостійна робота (СР) є складовою освітнього процесу, яка забезпечує індивідуалізацію розвитку професійних компетентностей слухачів

упродовж підвищення кваліфікації», а також детально розглянута одна з основних форм самостійної роботи слухачів, якою є випускна робота²²⁰.

Випускна робота авторами розглядається як результат самостійної науково-дослідницької діяльності слухача курсів підвищення кваліфікації.

Відповідно по Положення «Про організацію освітнього процесу, науково-дослідна робота (НДР) здобувачів вищої освіти/слухачів КПК є складовою професійної підготовки, динамічним процесом, який «...передбачає систематичну участь у дослідницькій діяльності за науковою темою кафедри, оволодіння методологією та методикою дослідження, технологіями і вміннями творчого підходу до дослідження певних наукових проблем»²²¹.

Вашій увазі пропонуються певні форми науково-дослідної роботи слухачів КПК в рамках організації самостійної роботи, що практикуються на кафедрі професійної і вищої освіти ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (рис. 3.7.).

Пропонуємо вашій увазі розглянути види науково-дослідної роботи слухачів КПК, що також пропонуються викладачами кафедри професійної і вищої освіти ЦПО ДЗВО «Університету менеджменту освіти» в рамках самостійної діяльності при організації навчального процесу: наукові статті, тези та наукові доповіді, підготовка наукових повідомлень, рефератів, есе в науковому стилі, аналіз наукової літератури, науковий аналіз інформації з інтернет-ресурсів, відео- і аудіо- матеріалів тощо.

Форми науково-дослідної роботи слухачів курсів підвищення кваліфікації в рамках організації СР

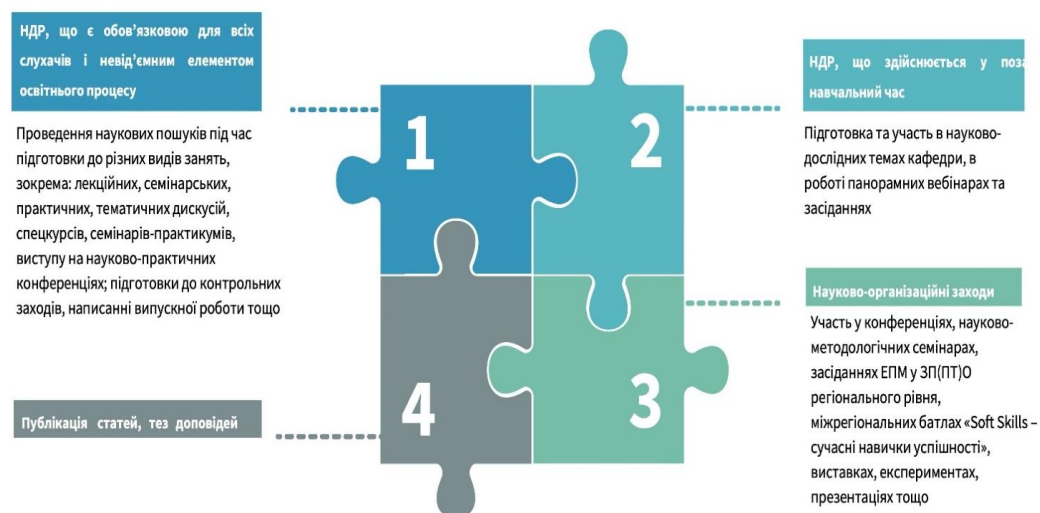


Рис. 3.7. Форми НДР слухачів КПК в рамках організації самостійної роботи

²²⁰ Сергєєва Л. М., Олешко П. С., Кінах Н. В., Купрієвич В. О. Організаційно-методичний супровід підсумкової атестації слухачів курсів підвищення кваліфікації закладів професійної (професійно-технічної) освіти: метод. рек. Луцьк : Волиньполіграф, 2020. С. 17.

²²¹ Про організацію освітнього процесу у Державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти»: Положення від 18.11.2015 р. (із змінами та доповненнями, внесеними згідно рішень Вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» від 08.02.2017 р. (протокол № 1), 21.06.2017 р. (протокол № 5), від 18.04.2018 р. (протокол № 4), від 19.09.2018 р. (протокол № 7). Режим доступу: <http://surl.li/gytju> (дата звернення 30.03.2022).

Отже, самостійна робота є складним і багатофакторним процесом, ефективність якого визначається: мотивацією, набутим досвідом, потребами, інтересами тощо слухачів, сприяє поглибленню й розширенню знань, формує здатність одноосібно приймати рішення щодо процесу проведення вхідної інформації крізь призму «свого» бачення, узагальнення її та подальшого використання в професійній діяльності. Саме тому вона стає головним резервом підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Самостійну роботу слухачів курсів підвищення кваліфікації у ЦПО можна розглядати як: дидактичну категорію; дидактичний засіб навчання, за допомогою якого викладач організовує діяльність слухачів під час 1 та 3 етапів навчального процесу, так і в період 2 етапу навчального процесу та підготовки до випускних робіт; особливий вид навчальної або пізнавальної діяльності слухача; метод навчання; самоосвітню форму організації самостійної роботи; різноманітні види індивідуальної та групової навчальної діяльності.

Завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте важливіші чинник професійного зростання педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.
2. Охарактеризуйте різнобічність феномену «самостійна робота».
3. Назвіть ознаки сутності самостійної роботи дорослої особистості.
4. Назвіть основну мету самостійної роботи студентів/слухачів КПК.
5. Наведіть приклади самостійної роботи студентів/слухачів КПК. Які види самостійної роботи при організації навчального процесу КПК на вашу думку є найефективнішими.
6. Назвіть форми науково-дослідної роботи слухачів КПК в рамках організації самостійної роботи.

Рекомендована література

1. Железнякова Е. Ю., Зміївська І. В. Організація самостійної роботи студентів у системі Moodle. *Новітні комп'ютерні технології: спецвипуск «Хмарні технології навчання»*. Т. XII. 2014. с. 194–203. URL: <http://surl.li/gyvhn> (дата звернення 30.03.2022)
2. Картель Т. М. *Самостійна робота студентів як умова їх професійного становлення* [Електрон. ресурс]. URL: <http://surl.li/gytte> (дата звернення 30.03.2022)
3. Кудін А.П. Організація самостійної роботи студентів на базі симуляційного лабораторного практикуму з основ цифрової електроніки. *Фізико-математична освіта*. 2021. Вип. 4(30). С. 61–67.
4. *Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент : кол. монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергєєвої. К. : Інтерсервіс, 2018. 440 с.* URL: <http://surl.li/gytjp> (дата звернення 30.03.2022)

5. Олійник В. В. Професійне удосконалення науково-педагогічних працівників: проблеми та шляхи вирішення. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. С. 88–96. URL: <http://surl.li/gyvfq> (дата звернення 30.03.2022)

6. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи : монографія* / за заг. ред. акад. Н. Г. Ничкало, акад. І. Ф. Прокопенка. Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків : ФОП Бровін О.В., 2020. 546 с. С. 97–101. URL: <http://surl.li/gohsn> (дата звернення 30.03.2022)

7. Сергеева Л. М., Олешко П. С., Кінах Н. В., Купрієвич В. О. *Організаційно-методичний супровід підсумкової атестації слухачів курсів підвищення кваліфікації закладів професійної (професійно-технічної) освіти: метод. рек.* Луцьк : Волинськполіграф, 2020. 60 с.

8. Sokal V. Організація самостійної роботи з педагогічних дисциплін у ВНЗ технічного профілю – Organization of independent work of pedagogical disciplines in Universities technical profile. *Journal of Education, Health and Sport*. 2016, 6(12). P. 642–654. eISSN 2391-8306.

3.5. МЕТОДИ І ФОРМИ САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ

Форми саморозвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти

Уже зараз усім нам доводиться жити в умовах швидкоплинних змін всього і всюди. І у найближчому майбутньому швидкість цих змін буде лише збільшуватись. А освіта, яка є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави, не може не реагувати на це.

У час швидких технологічних змін необхідним стає пошук ефективних засобів адаптації трудових ресурсів до реалій життя. Дослідниками введено поняття «період «напіврозпаду» компетентності», тобто зниження її на 50% внаслідок появи нової інформації і визначено, що достатньо велика кількість сучасних професій потребує оновлення професійних компетентностей кожні п'ять років.

Для вирішення проблеми оновлення новими знаннями і вміннями вже працюючих фахівців пропонують базову освіту фахівця доповнювати програмами додаткової освіти. Для цього вченими розроблена концепція неперервної системи оновлення рівня професійних компетентностей, яка більш відома під назвою «освіта протягом життя» або «навчання протягом життя». Ця система декларує ідею

«...довічної незавершеності освіти для дорослої людини»²²².

Як зазначає М. Карпенко, «навчання протягом життя дає можливість не лише опановувати щось нове й оновлювати свої знання та вміння, але й навчатися на більш високому, просунутому рівні. Це, у свою чергу, вимагає від особистості бути відкритою до змін і гнучкою, узгоджувати освітні впливи із власними індивідуальними можливостями»²²³.

Основними нормативними документами, які були розроблені європейськими країнами і регламентують «навчання протягом життя» можна назвати:

- Резолюцію Ради ЄС «Про оновлену Європейську програму навчання дорослих». У документі приводяться способи залучення людини до формального, неформального та інформального навчання з метою здобуття оновлених професійних навичок та особистого розвитку;

- Рекомендації Європейського парламенту і Ради «Щодо ключових компетентностей для навчання протягом життя». Документ містить опис життєво важливих компетентностей людини, необхідних їй для життя і роботи у сучасному суспільстві²²⁴.

Вважаємо доцільним навести цитату з «Висновку Німецького комітету з виховання та освіти» («Das Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen») ще від 1960 р., яка, на нашу думку, є актуальною ще й до цього часу: «Освіченою людиною в дорослому суспільстві стає той, хто живе в постійному прагненні зрозуміти самого себе, суспільство й світ, і діяти відповідно до цього розуміння»²²⁵.

На підтримку вище зазначеного, Н. Носовець, О. Пискун і Т. Бойко також зауважують, що «...умови постійного оновлення інформації потребують безперервного засвоєння нових знань, які стають інструментами для ефективної самоосвіти та саморозвитку людини і включення її у професійну діяльність»²²⁶.

Сучасна система освіти України динамічно розвивається під впливом багатьох факторів, як прогнозованих, так і непередбачуваних ситуацій, таких як дистанційне навчання на період карантину під час розповсюдження Ковід-19, вимушене дистанційне навчання внаслідок в ведення військового стану та інші.

Якість освітніх послуг у цих умовах залежить від багатьох аспектів, серед яких, у першу чергу, рівня професіоналізму педагогів, який, у свою чергу, залежить від

²²² Карпенко М. М. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. *Аналітична записка. Гуманітарний розвиток*. 2015. № 20. URL: <http://surl.li/mfsrt> (дата звернення 17.07.2022).

²²³ Там само. С. 57.

²²⁴ Там само. С. 59.

²²⁵ Strukturplan für das Bildungswesen. Deutscher Bildungsrat. Empfehlungen d. Bildungskommission von Erdmann K. Klett-Cotta, 1988. 398 S.

²²⁶ Носовець Н. М., Пискун О. М., Бойко Т. В. Самоосвітня діяльність майбутнього вчителя у процесі педагогічної практики. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 12 (168). С. 235–241. DOI: 10.5281/zenodo.4769580.

результатів професійного саморозвитку педагога. У Концепції розвитку педагогічної освіти, затвердженою МОН України ²²⁷, наголошено, що сучасне суспільство потребує педагогів, здатних розвивати своїх учнів засобами своєї професії, впроваджувати нові педагогічні технології й інноваційні засоби навчання. А для цього фахівець має бути готовим до безперервного професійного розвитку. Документом встановлюється, що базова формальна освіта має стати тільки відправною для навчання впродовж життя, а надалі педагог може використовувати ресурси неформальної й інформальної освіти, результати проходження якої рекомендується накопичувати у формі особистого портфоліо²²⁸. Такі заходи мають привести до формування у сучасного педагога стійкої готовності до професійного й особистого розвитку, підвищенню професійної компетентності, формуванню готовності до творчої діяльності.

Стандартний набір вимог до професійної діяльності педагога останнім часом поповнився новими компетентностями, які раніше були пріоритетом спеціалізованого навчання, наприклад, готовність до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, з дітьми «груп ризику», організації навчання в умовах карантинних обмежень тощо. Незвичною для сучасного педагога стає також нова система відносин із здобувачами освіти та їх батьками, які все впевненіше усвідомлюють свою позицію замовників освітніх послуг, а тому все із більшим розумінням визначають траєкторію навчання та розвитку, слідкують за якістю освітніх послуг. Самі ж учні, отримавши майже необмежений доступ до інформації, також закономірно змінюється як у ролях об'єкта і суб'єкта навчання, так і в контексті особистості.

Отже, виклики сучасного суспільства формують нові виклики до професійної діяльності педагога. У таких умовах педагог вимушений працювати в режимі постійно зростаючих вимог до його професійної підготовки, до вмінь планувати та ефективно реалізовувати складні професійно-педагогічні проблеми, а також особистісних якостей.

До нормативних українських документів щодо професійного розвитку педагогів відносяться Закон України «Про освіту» (2017 р.), Закон України «Про повну загальну середню освіту» (2020 р.), «Концепція розвитку педагогічної освіти» (2018 р.), «Положення про атестацію педагогічних працівників» (2019 р.), «Професійний стандарт вчителя закладу загальної середньої освіти» (2020 р.) та інші. Так, у ст. 59 Закону України «Про освіту» наголошується, що «...професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання».

²²⁷ Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ МОН України від 16 липня 2018 р. № 776. URL: <http://surl.li/eneud> (дата звернення 17.07.2022).

²²⁸ Там само.

У згаданий вище Концепції розвитку педагогічної освіти зазначається, що «відкрите суспільство зацікавлене у фахівцях, які самостійно думають, творчо вирішують різноманітні завдання, володіють критичним мисленням, здатні до самонавчання і самоосвіти»²²⁹.

Отже, аналіз наукової літератури показав, що сьогодні системі освіти потрібні педагоги, які не тільки володіють певним переліком професійних компетентностей, а й мотивовані до саморозвитку та професійного зростання.

Поняття «професійний саморозвиток педагога» доцільно розглядати від більш ширшого поняття до вузького: «саморозвиток» → «професійний саморозвиток» → «професійний саморозвиток педагога».

У Новому тлумачному словнику української мови «саморозвиток» визначається як «розумовий або фізичний розвиток людини, якого вона досягає самостійними заняттями, вправами; здійснюється власними силами, без впливу або сприяння яких-небудь зовнішніх сил»²³⁰.

С. Кубрак пропонує розглядати саморозвиток як найвищу форму розвитку особистості, усвідомлений процес вдосконалення, самовдосконалення, реалізації себе і власного потенціалу в діяльності та професійному сходженні до професіоналізму²³¹.

А. Смолюк тлумачить саморозвиток як «...цілеспрямовану, багатоаспектну самозміну, інтегративний творчий процес і в той же час стан людини, заснований на взаємодії внутрішньо значущих, активно і творчо сприйнятих зовнішніх факторах, якісним показником якого виступає суб'єктність»²³².

Н. Крутова, Н. Тимчина і В. Тимчина під саморозвитком розуміють «...власну активність людини, яка здатна до прогресивних змін із метою отримання найкращих результатів, збагачення своїх духовних потреб, розкриття творчості та особистісного потенціалу»²³³.

Як ми бачимо із поданих визначень, саморозвиток означає певні зміни, які змінюють особистість на краще, причому це є воля самої особистості, яка ставить перед собою за мету покращення себе задля досягнення нових цілей.

У педагогічних дослідженнях зустрічаємо також поняття, близькі до поняття «саморозвитку»: «самовдосконалення», «самоосвіта», «професійне зростання» тощо. Найчастіше вони є синонімами.

²²⁹ Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ МОН України від 16 липня 2018 р. № 776. URL: <http://surl.li/eneud> (дата звернення 14.02.2023).

²³⁰ Новий тлумачний словник української мови. Уклад. : В. Яременко, О. Сліпущко. Київ : Аконіт, 2000. Т.4. 941 с.

²³¹ Кубрак С. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя філологічного профілю. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2011. Вип. 14. С. с. 236. URL: <http://surl.li/merbd> (дата звернення 30.03.2022).

²³² Смолюк А. Теоретичний аналіз проблеми професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. *Педагогічний часопис Волині*. 2016. № 2. С. 46. URL: <http://surl.li/mfnf> (дата звернення 30.03.2022).

²³³ Крутова Н., Тимчина Н., Тимчина В. Професійний саморозвиток учителя сучасної школи. *Нова педагогічна думка*. 2022. № 1 (109). С. 18.

Поняття «професійний саморозвиток» у науковій літературі тлумачиться зазвичай як розвиток наявних в особистості компетентностей задля забезпечення якісного виконання професійних обов'язків. Так, у «Словнику термінів і понять сучасної освіти» Л. Михайлової «професійний розвиток» розкривається як «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності й триває протягом усього періоду його професійної діяльності»²³⁴. У даному визначенні ми вже спостерігаємо ознаку безперервності процесу вдосконалення для виконання професійної діяльності.

А. Ткаченко у професійному саморозвитку виділяє два напрями. Перший є основою професійної ідентичності і пов'язаний із внутрішніми засобами професійної діяльності. До них вчений відносить «спеціалізовані знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексія, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності». Другий напрям спрямований на оновлення «зовнішніх засобів професійної діяльності», до яких автор відносить соціальні регулятори конкретної професійної діяльності, які впливають на створення «зовнішньої професійної ідентичності»²³⁵.

Л. Мартинець додає, що цей процес призводить до «...незворотніх змін особистості, її основних мотиваційних потреб, когнітивних, емоційно вольових компонентів під час професіоналізації»²³⁶. Цим підкреслюється поява нових, кращих за попередні якості особистості.

У менеджменті «професійний розвиток» визначають як процес управління людськими ресурсами з підготовки фахівців до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, вирішення нових завдань. Він спрямований на подолання розбіжності між вимогами до працівника та якостями реальної людини²³⁷.

Н. Білик додає, що «професійний саморозвиток» треба розглядати у залежності від віку фахівців. Так, у «молодих фахівців» (до 30 років) він не є настільки назрілим, як у фахівців більш зрілого віку. Для фахівців з великим професійним досвідом важливий саморозвиток, який посилить певні якості особистості, яких немає або їх недостатньо для виконання професійних обов'язків на високому рівні²³⁸.

²³⁴ Словник термінів і понять сучасної освіти. Уклад. : Л. М. Михайлова, О. В. Пагава, О. В. Проніна. За заг. ред. Л. М. Михайлової. Северодонецьк, 2020. С.153. URL: <http://surl.li/mfssf> (дата звернення 17.07.2023).

²³⁵ Ткаченко А. В. Професійний розвиток і саморозвиток особистості. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. Вип. 23. С. 201–205. URL: <http://surl.li/mfnpp> (дата звернення 30.01.2022)

²³⁶ Мартинець Л. А. Науково-практичний досвід професійного розвитку вчителів країн далекого зарубіжжя. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020, № 28. С. 62.

²³⁷ Соколова Е. Т. Управління професійним розвитком науково- педагогічних працівників у системі вищої освіти. *Modern Economics*. 2021. № 25. С. 137.

²³⁸ Білик Н. І. Самопроектування і професійний саморозвиток молодих фахівців у регіональній системі підвищення кваліфікації. *Теорія та методика управління освітою*. 2017. № 2(20). С. 3.

Отже, можемо стверджувати, що саморозвиток – це усвідомлений, керований особистістю процес, унаслідок якого відбувається удосконалення фізичних, розумових і моральних потенцій людини. Процес саморозвитку не має меж, як немає меж досконалості людини. Загальним в поглядах вчених є те, що вони професійний розвиток педагога розглядають як процес позитивних перетворень, процес адаптації індивідуальних якостей педагога до вимог професійної діяльності (тобто до викладання).

У структурі поняття «саморозвиток» Онаць О. і Топузов М. виокремлюють наступні структурні елементи (рис. 3.8.).

Як зрозуміло, саморозвиток є невід’ємним складником життєдіяльності кожного педагога, якому важливо приділяти велику увагу, тому що від цього залежить якість освіти, що надається закладом.



Рис. 3.8. Структурні елементи поняття «саморозвиток»
(за Онаць О. М., Топузовим М. О.)²³⁹

Оскільки специфіка професії педагога полягає в тому, що він працює з молоддю, його власна особистість є важливим і міцним «робочим інструментом» і чим досконалішим є цей інструмент, тим успішнішим буде професійний результат. Саме тому у педагогічній професії саморозвиток є обов’язковою передумовою досягнення професіоналізму педагога на всіх етапах його безперервної освіти.

Для досягнення професіоналізму кожен педагог проходить певні етапи і стадії, починаючи з вибору професії до інноваційної творчості. Високого рівня професіоналізму неможливо досягти за короткий термін. Для цього необхідна внутрішня мотивація педагога, комплекс відповідних зовнішніх факторів і умов, планомірний процес роботи.

Процес професійного саморозвитку педагога базується на зацікавленості самого педагога у поглибленні та розширенні знань і вмінь, на його готовності безперервно навчатися й пізнавати нове, на бажанні змінювати самого себе для досягнення бажаного результату.

Процес розвитку професійної компетентності педагогів та їх саморозвиток в системі післядипломної освіти складається з логічної послідовності елементів, які поєднують мету розвитку педагога, зміст, форми, методи і результати, спрямовуються

²³⁹ Онаць О. М., Топузов М. О. Управління самоосвітою вчителя як пріоритетною формою саморозвитку професійної компетентності в опорному закладі освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 9 (38). URL: <http://surl.li/eeekii>. (дата звернення 30.01.2022)

на забезпечення педагогічних умов ефективного розвитку професійної компетентності у контексті вимог українського суспільства та тенденцій розвитку європейської системи освіти. Важливим і необхідним фактором у професійному саморозвитку особистості є установа і колектив, в якому працює людина.

Аналіз теоретичних досліджень засвідчує, що проблема саморозвитку особистості (індивідуальності) педагога завжди була в центрі уваги зарубіжних мислителів, особливо німецьких філософів, зокрема І. Канта. Він першим сформулював гуманістичну філософію освіти, визначив передумови для саморозвитку людини в процесі освіти. Серед філософів і психологів, які досліджували проблеми саморозвитку індивідуальності педагога, зокрема, виділимо таких, як Г. Айзенк, А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс, З. Фрейд, Е. Фромм, українських учених, таких, як І. Бех, Г. Балл, М. Боришевський, В. Вернадський, І. Зязюн, Г. Костюк, М. Максименко, М. Моляко, О. Пехота, В. Рибалка.

Саморозвиток педагога є особливо значущим, адже учні не сприйматимуть педагога, який «законсервувався» у своєму часі, є відірваним від ритму сучасного життя. У процесі самовдосконалення для педагога головне – постійно виховувати себе, пізнавати світ, слідкувати за новинками, читати літературу, спілкуватися зі старшими колегами та набиратися в них досвіду. Тільки тоді педагог зможе вдосконалювати свої знання, і, як наслідок, піднятися на рівень вище.

На думку Ю. Прудковських, Н. Тимошенко, професійний саморозвиток педагога – це не масове і навіть не типове явище, тому що не всі володіють якостями, які необхідні для цілеспрямованої роботи над собою. Професійний саморозвиток відбувається тільки у тих, хто володіє необхідними якостями, головними з яких можуть бути наступні: внутрішня мотивація на професійні завдання; розуміння змісту та методичних основ саморозвитку; досягнення високих результатів у їх вирішенні та мотивація на себе; здатність до саморозвитку. Проте, на відміну від мотивації, здатність до саморозвитку можна сформувати і розвинути, вважають науковці, через розвиток його складових – професійного самопізнання та самовиховання²⁴⁰.

Саморозвиток педагога відбувається за умови його готовності до професійного самовдосконалення у системі формальної, неформальної й інформальної освіти. Межі між різними формами освіти досить невиразні, але вони існують. Коли навчання має обов'язковий характер, засвоюється відповідно до віку й розвитку за певною навчальною програмою – у такому випадку педагог залучений до системи формальної освіти. Якщо педагог сам керує організацією свого саморозвитку, оволодіває лише тими знаннями, навичками, в яких відчуває потребу, може зупинити цей процес у будь-який момент, зробити перерву, а потім знову повернутися до навчання відповідно до своїх потреб,

²⁴⁰ Прудковських Ю. С., Тимошенко Н. Є. Професійне самопізнання та самовиховання як складові професійного саморозвитку майбутніх соціальних педагогів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія: Педагогічні науки. 2014. Вип. 122. С. 218–221. URL: <http://surl.li/mfnjt> (дата звернення 17.04.2022).

інтересів, то це буде неформальна освіта, яка необов'язково має організований систематичний характер, може здійснюватися поза межами освітніх закладів.

До сфери неформальної освіти належать індивідуальні заняття під керівництвом тренерів чи репетиторів, тренінги та короткотермінові курси, що переслідують практичні короткострокові цілі. Неформальна освіта не має вікових, професійних чи інтелектуальних обмежень щодо учасників, нерідко не обмежується у часі. В Україні існування неформальної освіти охоплює такі галузі: післядипломна освіта та освіта дорослих; громадянська освіта (різнопланова діяльність громадських організацій); студентське самоврядування (через можливість набуття управлінських, організаторських, комунікативних та інших умінь); освітні ініціативи, спрямовані на саморозвиток додаткових умінь та навичок (комп'ютерні й мовні курси, гуртки за інтересами тощо).

Окрім формальної, неформальної освіти, педагог потребує й розширення можливостей саморозвитку в інформальній освіті. Інформальна освіта – неорганізований, не завжди усвідомлений та цілеспрямований процес, що триває протягом усього професійного життя. Практично, це здобуття необхідних знань, умінь, навичок у формі життєвого досвіду.

Отже, інформальна освіта (*Informal education*) – це неструктурована, нецілеспрямована освіта в довільному режимі, яка є найбільш об'ємною й важливою частиною всього професійного життя педагога, тобто це все те, що ми робимо кожного дня, індивідуальне пізнання світу²⁴¹.

Специфіка інформальної освіти полягає в її неструктурованості, спонтанності, набутті знань і досвіду завдяки поєднанню спостереження, наслідування.

Неформальна й інформальна освіта мають величезний потенціал і можливості, оскільки відображають і задовольняють особистісні потреби в саморозвиткові індивідуальності педагога²⁴². Система неформальної й інформальної освіти забезпечує умови для саморозвитку, морального самовдосконалення індивідуальності педагога за рахунок надання широких можливостей у виборі напряму й форм діяльності у професійній сфері.

Як показують дослідження, у різних формах освіти з саморозвитку індивідуальності педагога особливо виділяють професійне спілкування, можливість обміну досвідом, обговорення ідей і напрацювань, проведення майстер-класів. Унесення неформальної й інформальної складових визначило саморозвиток педагога як освіти впродовж життя. Розмежування формальної і неформальної освіти здебільшого здійснюється адміністративними методами. Формальна освіта пов'язана зі школами й навчальними закладами; неформальна – із суспільними групами й іншими організаціями; інформальна освіта оточує педагога повсюди – у взаємодії з

²⁴¹ Delors Jacques. Adult education : from luxury to necessity. Bulletin Education For All's 2000. April-June, 1997. № 27. 25 p.

²⁴² Там само.

колегами по роботі, друзями, сім'єю тощо.

Отже, саморозвиток є невід'ємним складником життєдіяльності кожного педагога, якому важливо приділяти велику увагу, тому що від цього залежить якість освіти, що надається закладом. Саморозвиток педагога відбувається за умови його готовності до професійного самовдосконалення у системі формальної, неформальної й інформальної освіти. Межі між різними формами освіти досить невиразні, але вони існують.

Різні форми освіти поєднуються, інтегруються, асимілюються, унаслідок чого розширюється індивідуальний освітній простір, створюються умови для саморозвитку індивідуальності педагога. Можна вважати, що основою саморозвитку педагога є інформальна освіта, яка, по суті, ототожнюється з суспільним розвитком. Цю сферу діяльності педагог творить для себе сам: потреби суспільства і власні бажання та можливості – все це стає спонукальними мотивами і факторами власного саморозвитку.

Завдання для самоконтролю

1. Поясніть поняття «період напіврозпаду компетентності».
2. Охарактеризуйте суть концепції «навчання протягом життя».
3. Детально проаналізуйте «ланцюжок понять»: «саморозвиток» → «професійний саморозвиток» → «професійний саморозвиток педагога».
4. Назвіть структурні елементи поняття «саморозвиток».
5. Поясніть відмінності між різними формами освіти.
6. Яка з форм освіти має найбільший потенціал для саморозвитку педагога?
7. Наведіть з власного досвіду приклади саморозвитку в рамках кожної з форм освіти.

Рекомендована література

- 1 Карпенко М. М. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. *Аналітична записка. Гуманітарний розвиток*. 2015. № 20. URL: <http://surl.li/mfsrr> (дата звернення 30.01.2022)
2. Крутова Н., Тимчина Н., Тимчина В. Професійний саморозвиток учителя сучасної школи. *Нова педагогічна думка*. 2022. № 1(109). С. 15–22.
3. Мартинець Л. А. Науково-практичний досвід професійного розвитку вчителів країн далекого зарубіжжя. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020, № 28. С. 57–67.
4. Носовець Н. М., Пискун О. М., Бойко Т. В. Самоосвітня діяльність майбутнього вчителя у процесі педагогічної практики. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 12(168). С. 235–241. DOI: 10.5281/zenodo.4769580
5. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ МОН України від 16 липня 2018 р. № 776. URL: <http://surl.li/eneud> (дата звернення 30.01.2022)
6. Соколова Е. Т. Управління професійним розвитком науково- педагогічних працівників у системі вищої освіти. *Modern Economics*. 2021. № 25. С. 136–141. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V25\(2021\)-21](https://doi.org/10.31521/modecon.V25(2021)-21)

ВИСНОВКИ

Готовність педагогічних працівників та керівників закладів освіти до роботи в нових умовах потребує врахування змін у соціально-економічному та освітньо-культурному розвитку України й інших держав. У зв'язку з цим зростає роль наукових досліджень з проблем функціонування системи ППО, роботи з педагогічними, управлінськими та методичними кадрами з питань навчально-методичного, науково-методичного, інформаційного, кадрового забезпечення їхньої професійної діяльності, запровадження основних положень освітнього менеджменту в практику роботи керівних кадрів закладів освіти всіх рівнів.

Швидкоплинний час змінює вимоги та породжує нові виклики у системі освіти. Відтак, розбудова незалежної України, її поступальний розвиток безпосередньо пов'язаний з успішністю трансформаційних процесів у сфері освіти. Очевидно, що мова має йти про створення системи освіти, яка б у повній мірі відповідала вимогам соціокультурних реалій, узгоджувалась з європейськими та світовими стандартами, сприяла розвитку держави в усіх вимірах. Без сумніву, ці процеси мають бути науково-обґрунтованими та керованими.

Відкрита освіта – це багатовекторний процес з просування відкритих освітніх ресурсів, який поєднує усталену традицію обміну ідеями між освітянами та інтерактивну культуру співпраці в Інтернеті, в основу якої покладено вільне використання, налаштування, покращення та перерозподіл освітніх ресурсів без обмежень, що дасть можливість зробити освіту доступнішою та ефективнішою.

Відкритий університет післядипломної освіти створює передумови для безперервності, доступності, варіативності, можливості вибору змісту і форм професійного розвитку. Трансформація професійного розвитку фахівців з використанням цифрових технологій у відкритому університеті потребує розроблення варіативних моделей, що є стратегічним напрямом дослідження і визначає його наукову новизну. Важливими є досвід, умови і особливості реалізації варіативних моделей трансформації професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників, що зумовлює практичне значення дослідження.

Розроблення теоретико-методичних засад трансформації професійного розвитку фахівців в умовах цифровізації, включаючи формування цифрового освітнього середовища професійного розвитку фахівців в умовах відкритого університету післядипломної освіти, буде сприяти підвищенню рівня якості освітніх послуг та ефективності підготовки фахівців.

Формування фахівців інноваційного типу в сучасних галузевих університетах потребує синергії зусиль науково-педагогічних працівників усіх кафедр. Особливе місце в цьому процесі належить викладачам психолого-педагогічних дисциплін, які мають стати справжніми агентами змін у реалізації європейських професійних цінностей

(соціальної відповідальності, людиноцентованості, толерантності, взаємоповаги, міжкультурної взаємодії), розвитку компетентностей XXI століття, проєктування індивідуальних траєкторій навчання студентів, створенні технологій партисипативного управління у вищій освіті. Політика закладу освіти має бути спрямована на підтримку професійного розвитку таких викладачів як запоруку вдосконалення та оновлення власного освітнього середовища, гуманізації суспільства в цілому.

Встановлено, що підвищення готовності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до застосування цифрових технологій потребує відповідного рівня викладання на курсах, що передбачає розвиток умінь викладачів викладати дистанційно, швидко і якісно опановувати нове програмне забезпечення та застосунки, здійснювати обмін досвідом під час відкритих занять, взаємовідвідування занять в онлайн-режимі, науково-практичних конференцій та семінарів, майстер-класів. Узагальненню власного досвіду навчально-методичної та наукової діяльності, а також ознайомленню з доробками колег, сприяє діяльність викладачів з наповнення навчальними матеріалами особистих веб-кабінетів на платформі Українського відкритого університету післядипломної освіти.

Важливим компонентом умов повномасштабної воєнної агресії є проведення необхідного корегування тематики дослідження в напрямі практичної спрямованості, зокрема акцентується увага на дослідженні проблем комунікації та інформаційної безпеки, розробці стратегій безпеки для захисту особистості від дезінформації та психологічного впливу в умовах війни, підсилення психолого-педагогічного супроводу переміщених осіб, розробці та вдосконаленні стратегій індивідуалізації професійного розвитку.

Вивчення освітніх тенденцій, особливостей освітніх процесів у ЗП(ПТ)О, принципів та проблем, привело нас до висновку, що сучасні заклади в системі П(ПТ)О гостро потребують висококваліфікованих викладачів, здатних швидко адаптовуватися до нових освітніх стандартів, приймати зміни, створювати високоякісні освітні продукти. Саме рівнева структура оцінювання відображає особливості логістичного підходу, дозволяє достовірно оцінити рівень логістичного потенціалу в ЗП(ПТ)О й можливості реалізації логістичних процесів в системі управління логістичними потоками. З метою підвищення ефективності реалізації логістичної стратегії необхідно також визначити її місце у стратегічному ланцюгу досягнення комплексу логістичних пріоритетів ЗП(ПТ)О та виявити призначення основних складових цього ланцюга.

Інноваційне застосування інформаційних технологій сьогодні є звичним не тільки у заочному та дистанційному навчанні. Достатньо поширеним воно стало під час пандемії COVID-19 та воєнного стану в Україні. Прогресуюче з кожним роком інформаційне суспільство поповнює багаж своїх знань завдяки інформаційним

технологіям. Ми також ідемо у ногу з часом та опановуємо нові знання і навички, інформаційні технології, що роблять методичну роботу педагога цікавою і ефективною, поповнюємо свою скарбничку знань. Доступність інформації просто не дозволяє нам бути неосвіченими.

Інноваційні технології в освіті дають можливість регулювати професійне навчання, підвищуючи ефективність навчально-виховного процесу. Інноваційна поведінка не пропонує здобувачу освіти просто пристосуватися до нових умов навчальної взаємодії, вона має на увазі формування власної індивідуальності та саморозвиток. І ми розуміємо, що інноваційна професійна освіта є насамперед способом виховання гармонійної особистості. Педагогічні інновації не повинні нести «готові шаблони», інновації у сфері професійної освіти, вони націлені на актуальне підвищення інтелектуального рівня того, хто навчається. І педагог, який позбувся «комплексів», психологічних бар'єрів, має стати повноцінним учасником інноваційних перетворень.

Можна вважати, що основою саморозвитку педагога є інформальна освіта, яка, по суті, ототожнюється з суспільним розвитком. Цю сферу діяльності педагог творить для себе сам: потреби суспільства і власні бажання та можливості – все це стає спонукальними мотивами і факторами власного саморозвитку.

Інноваційні технології в освіті дають можливість регулювати професійне навчання, підвищуючи ефективність навчально-виховного процесу. Інноваційна поведінка не пропонує здобувачу освіти просто пристосуватися до нових умов навчальної взаємодії, вона має на увазі формування власної індивідуальності та саморозвиток. І ми розуміємо, що інноваційна професійна освіта є насамперед способом виховання гармонійної особистості. Педагогічні інновації не повинні нести «готові шаблони», інновації у сфері професійної освіти, вони націлені на актуальне підвищення інтелектуального рівня того, хто навчається. І педагог, який позбувся «комплексів», психологічних бар'єрів, має стати повноцінним учасником інноваційних перетворень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Альтбах Ф. Г. Возвышение псевдоуниверситетов. *Alma Mater. Вестник высшей школы*. 2001. № 12. С. 39–41.
2. Андрущенко В. П. Проблема формування нового вчителя для об'єднаної Європи XXI століття. *European pedagogical studies*. Publishing house of the National Pedagogical Dragomanov University. 2012. Is. 1/2. P. 27–38. URL: <http://surl.li/gyvdsd>.
3. Артюшина М. В. Інноваційна діяльність у професійно-технічній освіті: поняття, підходи, технології. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2014. № 1(37). С. 87–93.
4. Безпалько О. В. *Соціальне проектування* : навч. посібник. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Ін-т психології та соц. педагогіки. 2010. 127 с. URL: <http://surl.li/meqwt>
5. *Безперервна післядипломна освіта інженерно-педагогічних працівників України* : монографія / А. С. Нікуліна, В. В. Олійник, Г. П. Матвеев, С. О. Заславська та ін.; за ред. А. С. Нікуліної, В. В. Олійника. Донецьк : Донецький ін-т післядиплом. освіти інженер.-пед. праців., 2000. 212 с.
6. Биков В. Ю. *Моделі організаційних систем відкритої освіти*. Київ : Атіка, 2008. 250 с.
7. Биков В. Ю. Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України. Інформаційно-цифровий освітній простір України: трансформаційні процеси і перспективи розвитку : зб. наук. пр. / за ред. В. Г. Кременя, О. І. Ляшенка ; уклад. : А. В. Яцишин, О. М. Соколюк. Київ, 2019. С. 20–25.
8. Биков В. Ю. Дистанційне навчання. *Енциклопедія освіти України*; Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 191–193.
9. Бирка М. Ф. Закономірності професійного розвитку вчителів природничо-математичних дисциплін. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 182. С. 20–24.
10. Білик Н. І. Самопроектування і професійний саморозвиток молодих фахівців у регіональній системі підвищення кваліфікації. *Теорія та методика управління освітою*. 2017. № 2(20). URL: <http://surl.li/meqxj>
11. Близнюк М. М. Педагогічний дизайн на основі інформаційних технологій: аналіз і принципи проектного підходу. *Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка. Педагогіка*. 2018. Вип. 10. С. 29–40. URL: <http://surl.li/meqxw>
12. Болгаріна В. С. Культурологічні засади управлінської діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів як підґрунтя ефективної взаємодії

суб'єктів управління. *Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика* : монографія / заг. ред. Г. Єльнікової, В. Болгаріної та ін. Київ : Пед. думка, 2012. С. 144–194.

13. Бондаренко Л. Н. Терминологическое обеспечение учебного процесса будущих инженеров как компонент коммуникативной компетенции Л. Н. Бондаренко. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. праць; у двох ч. Харків : НТУ «ХПУ», 2002. Ч. 2. С. 26–29.

14. Бондарчук П. С. Ціннісні трансформації суспільства: український вимір. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 20. С. 134–138.

15. Борова Т. А. Професійна компетентність як компонент людського капіталу ВНЗ. *Професіоналізм педагога в контексті європейського вибору України. Якість освіти – основа конкурентоспроможності майбутніх фахівців* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. РВВ КГУ. Ялта : РВВ КГУ, 2011. Ч. 1. С. 38–40.

16. Борова Т. А. *Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу* : монографія. Харків : Компанія СМІТ, 2011. 384 с.

17. Бугайчук К. Л. Змішане навчання: теоретичний аналіз та стратегія впровадження в освітній процес вищих навчальних закладів. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2016. Т. 54. № 4. URL: <http://surl.li/meqod>.

18. *Великий тлумачний словник сучасної української мови* / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел; 2-е вид. з дод. і допов. Київ, Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

19. Гаврілова Л. Г., Топольник Я. В. Цифрова культура, цифрова грамотність, цифрова компетентність як сучасні освітні феномени. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2017. Т. 61. № 5. С. 1–14.

20. Герлянд Т. М., Кулаласва Н. В., Пашенко Т. М., Романова Г. М., Романов Л. А. *Веб-квест у професійному навчанні* : метод. рекомендації; за заг. ред. Т. М. Герлянд. Київ : ІПТО НАПН України, 2016. 141 с. С. 131.

21. Гермак О. Л. *Відкриті уроки професійної підготовки кваліфікованих робітників енергетичного профілю* : метод. посіб. для пед. працівників закладів проф. (проф.-тех.) освіти. Кривий Ріг, 2018. 107 с.

22. Глазова В. Педагогічний дизайн як необхідна умова ефективного дистанційного курсу. *Технології електронного навчання*. 2020. № 4. С. 46–50. <https://doi.org/10.31865/2709-840002020222546>

23. Гончаренко С. У. *Український педагогічний словник*. Київ : Либідь, 1997. 374 с.

24. Горбатюк Р., Поліщук Т. Структурно-функціональна модель розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладів професійної (професійно-технічної) освіти аграрного профілю. *Збірник наукових праць Національної академії*

державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки. 2020. № 4(23). С. 125–141.

25. Грицюк Л. К., Сірук М. В. Організація самостійної роботи студентів у навчальному процесі вищого навчального закладу. *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки*. 2011. № 17. С. 9–14

26. Гузій Н. В. *Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та історичні аспекти* : монографія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. С. 143.

27. Гура О. І. Професіограма викладача вищого навчального закладу як основа його професійної підготовки. *Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики*: Міжнар. міжвузівська зб. наук. робіт. Запоріжжя : ГУ «ІГМУ» 2007. Вип. 36. С. 83–92.

28. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. *Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті*. Львів : Вид-во «СПОЛОМ». 2012. 507 с.

29. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800*. URL: <http://surl.li/osjo>

30. Десятов Т. М. *Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина XX століття)* : монографія. Київ : «АртЕк», 2005. 472 с. С. 3.

31. Заславська С. О Шляхи вдосконалення підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць. 2015. № 15. С. 63–74.

32. *Збірник методичних матеріалів щодо запровадження змішаного навчання у закладах професійної освіти Хмельницької області*. Хмельницький : НМЦ ПТО ПК у Хмельницькій області, 2020. 70 с.

33. Зоська Я. В. Моделі та типи організаційної культури в контексті сучасних соціальних трансформацій. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2022. Вип. 1. С. 103–107.

34. Іванова С. М., Вакалюк Т. А., Мінтій І. С., Кільченко А. В. Інформаційно-цифрові технології як засоби оцінювання результативності науково-педагогічних досліджень. *Вісник НАПН України*. 2022. № 4(1). С. 1–12.

35. *Індивідуально-типологічні риси особистості й ефективність діяльності : метод. рек. до практичних занять з курсу «Психологія діяльності і навчальний менеджмент» для студ. всіх спец. денної форми навчання / уклад. : М. В. Артюшина, Г. М. Романова*. Київ : КНЕУ, 2001. 68 с.

36. Ільчук В. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського. Вінниця, 2016. 20 с.

37. *Енциклопедія освіти*. Акад. пед. наук. України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 733.
38. *Енциклопедія сучасної України*. URL: Концепція – Енциклопедія Сучасної України (esu.com.ua)
39. Карпенко М. М. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. Аналітична записка. *Відділ гуманітарної безпеки. Серія «Гуманітарний розвиток»*. 2015. № 20. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1865>
40. Карташова Л. А., Пліш І. В. Цифровий порядок денний розвитку освіти: спрямованість на формування цифрових компетентностей. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2020. № 1(11). С. 135–139.
41. Картель Т. М. Самостійна робота студентів як умова їх професійного становлення. *Наукові праці. Педагогічні науки*. Т. 50. Вип. 37. С. 76–81.
42. Кремень В. Г. *Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи)*. Київ : Грамота, 2003. 214 с.
43. Кириченко М. О. Інноваційні підходи до професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 28 жовт. 2016 р. / за заг. ред. В. В. Олійника. Київ : УМО НАПН України. 2016. С. 16–30.
44. Кови С. *Семь навыков высокоэффективных людей*. К. : Альпина Пабlishер, 2019. С. 87.
45. Козаков В. А. *Психологія діяльності та навчальний менеджмент : підручник у 2-х ч. Ч. 1. Психологія суб'єкта діяльності*. Київ : КНЕУ, 1999. С. 83.
46. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 р. *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. №419-р*. URL: <http://surl.li/annvk>
47. Корольок С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; Центральний ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2005. 197 с.
48. Кравченко Г. Ю. *Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні* : монографія; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. Київ : Педагогічна думка, 2015. 300 с. С. 71. Бібліограф. С. 270–299.
49. Кравченко Г. Ю. Формування професійної компетентності викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти. Напрями наукової діяльності КВНЗ

«Харківська академія неперервної освіти». *Імідж сучасного педагога*. 2010. № 9(108). С. 78.

50. Красовський О. С. Педагогічний дизайн електронного підручника та принципи його реалізації. *Проблеми сучасного підручника*. 2014. Вип. 14. С. 330–335.

51. Кримський С. Б. *Під сигнатурою Софії*. Київ : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. С. 183.

52. Крутова Н., Тимчина Н., Тимчина В. Професійний саморозвиток учителя сучасної школи. *Нова педагогічна думка*. 2022. № 1(109). С. 18.

53. Кубрак С. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя філологічного профілю. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. 2011. Вип. 14. С. 236.

54. Кудін А. П. Організація самостійної роботи студентів на базі симуляційного лабораторного практикуму з основ цифрової електроніки. *Фізико-математична освіта*. 2021. Вип. 4(30). С. 61–67.

55. Купрієвич В. О. Особливості організації та форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Український педагогічний журнал*. Ін-т педагогіки НАПН України. 2021. № 4. С. 198–206.

56. Купрієвич В. О. Розвиток професіоналізму педагогічних та науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 2 квіт. 2021 р.; Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2021. С. 105–105.

57. Лившиц В. *Педагогическая логистика*. Кохтла-Ярве, 2007. № 1. С. 72–79.

58. Луговий В., Калашнікова С., Таланова Ж. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів України: виклики та перспективи. *Вища освіта України*. 2013. № 3. С. 51–59.

59. Лупаренко Л. А. Використання електронних систем відкритого доступу у процесі навчання і професійного розвитку вчителів. *Освітній дискурс*. 2021. Вип. 37(10).

60. Лях Г. Р. Сутність і форми педагогічного наставництва. *Проблеми та перспективи розвитку освіти* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25–26 берез. 2016 р. Херсон : Видав. дім «Гельветика», 2016. С. 22–24.

61. Мартинець Л. А. *Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі* : монографія. Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса. 2017. 408 с.

62. Мартинець Л. *Управління професійним розвитком учителів*: навч.-метод.

посібник. Вінниця : ДонНУ, 2016. 87 с.

63. Мартинець Л. А. Науково-практичний досвід професійного розвитку вчителів країн далекого зарубіжжя. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020. № 28. С. 62.

64. Марченко О. М., Томаневич Л. М. *Теорія організації*. Львів : ЛьвДУВС, 2015. 359 с.

65. Міністерство освіти і науки України. Навчально-практичні центри. URL: <https://cutt.ly/sKd2vyA>

66. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 16 липня 2018 року № 776*. URL: <http://surl.li/btphb>

67. Міщенко С. Г. Орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2016. № 6(303). С. 70–77.

68. Наход С. А. Педагогічний дизайн як засіб підвищення мотивації студентів у процесі e-learning. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*. 2020. № 2. С. 311–320.

69. *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*. Нац. акад. пед. наук України; редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)]; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Педагогічна думка, 2016. 448 с.

70. Ничкало Н. Шлях до відкритої освіти. *Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент* : кол. монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергєєвої. Київ : Інтерсервіс, 2018. 440 с. С 12.

71. Носовець Н. М., Пискун О. М., Бойко Т. В. Самоосвітня діяльність майбутнього вчителя у процесі педагогічної практики. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 12(168). С. 235–241.

72. Овчарук О. В. Інформаційно-комунікаційна компетентність як предмет обговорення: міжнародні підходи. *Формування інформаційно-комунікаційних компетентностей у контексті євроінтеграційних процесів створення інформаційного освітнього простору*; за ред. В. Ю. Бикова, О. В. Овчарук. Київ : Атіка. 2014. С. 7–16.

73. Окландер М. А. *Логістика*. Київ : Центр учбової літ-ри, 2008. 346 с.

74. Олійник В. В., Гравіт В. О. Чи потрібен післядипломній педагогічній освіті Відкритий університет європейського типу? *Післядипломна освіта в Україні*. 2015. Вип. 1. С. 3–7.

75. Олійник В. В. Теоретико-методологічні засади управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01; Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 489 с.

76. Олійник В. В. Стан та перспективи модернізації системи фахового зростання педагогічних працівників України. *Освіта на Луганщині*. 2002. № 1(16). С. 11–14.

77. Олійник В. В. Професійне удосконалення науково-педагогічних працівників: проблеми та шляхи вирішення. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. Актуальні проблеми процесу модернізації соціальних систем*. 2010. Вип. 27(31). Ч. 1. С. 88–96.

78. Онаць О. М., Топузов М. О. Управління самоосвітою вчителя як пріоритетною формою саморозвитку професійної компетентності в опорному закладі освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 9(38). С. 133–153.

79. Осадча К., Букша М., Манжула О. Цифровізація професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері професійної (професійно-технічної) освіти. *Освітологічний дискурс*. 2023. № 1(40). С. 7–21.

80. Осадча К. П., Осадчий В. В., Спірін О. М., Круглик В. С. Концептуальні засади розробки адаптивної системи індивідуалізації та персоналізації професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах змішаного навчання. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 3(74). С. 65–70.

81. Осадча К. П., Осадчий В. В., Спірін О. М., Круглик В. С. Аналіз досвіду змішаного навчання: огляд сучасної практики професійної підготовки майбутніх фахівців в Україні. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. № 2(49). С. 111–117.

82. *Освіта України в умовах воєнного стану. Інноваційна та проєктна діяльність* : наук.-метод. збірник / за заг. ред. С. М. Шкарлета. Київ-Чернівці : «Букрек», 2022. 140 с.

83. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія / за заг. ред. Н. Г. Ничкало, І. Ф. Прокопенка; Ін-т пед. освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. 546 с. С. 97–101. ISBN 978-617-7912-56-8

84. *Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України* : метод. рекомендації / В. Ю. Биков, О. В. Білоу, Ю. М. Богачков та ін.; за заг. ред. В. Ю. Бикова, О. М. Спіріна, О. В. Овчарук. Київ : Атіка, 2010. С. 47–48.

85. Педагогічна Конституція Європи. Преамбула. *Вища освіта України*. 2013. № 3. С. 111–116. UR : <http://surl.li/mercсПедагогічний дизайн засобів електронного навчання на робочому місці> : монографія / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар,

- Т. Ю. Андрющенко та ін.; за заг. ред. В. С. Пономаренка, О. І. Пушкаря. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 263 с.
86. Паздрій В. Використання SWOT-аналізу в закладах освіти як елемент формування підприємницького середовища. *Стратегія економічного розвитку України*. 2019. № 44. С. 153–164.
87. Паздрій В. Управління проактивною поведінкою підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2016. 20 с.
88. Петренко Л. М., Зеліковська О. О., Білоусова Н. А. Відкрита освіта: сучасні тренди і нові концепції. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2022. № 21(50). С. 206–218.
89. Петренко Л. М. Стратегічні орієнтири професійного розвитку науково педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. № 13(42). С. 170–184.
90. Петренко Л. М. Використання цифрових сервісів у післядипломній освіті фахівців сфери цивільного захисту. *Наукове забезпечення освітньої діяльності у сфері цивільного захисту*: зб. матеріалів II наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 16 трав. 2019 р.; Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Ін-т державного управління у сфері цивільного захисту. Київ : ІДУЦЗ, 2019. С. 40.
91. Петренко Л. М., Романова Г. М., Пуховська Л. П., Султанова Л. Ю., Олешко П. С. Моделі неперервного професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників у контексті відкритої освіти. *Професійний розвиток в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди*: зб. матеріалів II наук.-практ. конф. з міжнар. участю, 11–12 листоп. 2021 р., Київ, 2021. С. 243–250.
92. *Підготовка педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до розроблення та застосування проектних технологій професійного навчання: тренінг курс*: навч.-метод. посібник / автор. кол. : В. М. Аніщенко, О. В. Глущенко, Н. В. Кулалаєва, Г. М. Романова, М. М. Шимановський та ін.; за заг. ред. Г. М. Романової. Житомир : «Полісся», 2019. 192 с.
93. Пінаєва О. Ю. Проблеми та перспективи застосування інформаційних і комунікаційних технологій в навчальному процесі ВНЗО. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. праць. Вінниця, 2014. Вип. 4. С. 446–451.
94. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. *Психологія вищої школи*. Київ : Просвіта, 2004. С. 135–136.
95. Поліщук Т. П. Управління розвитком організаційної культури професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації*: тези Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25–26 лют. 2016 р.; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2016. С. 235–236.

96. Поліщук Т. П. Свистун В. І. Організаційна культура педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу як педагогічна проблема. *Проблеми освіти*. 2015. Вип. 82. С. 224–230.

97. Поліщук Т. П. Педагогічні умови розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти аграрного профілю. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*: зб. наук. праць. Київ, 2018. Вип. 60. С. 149–157.

98. Попелюшко Р. П. Мотивація як засіб саморозвитку й самореалізації особистості педагог. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2012. № 6. С. 136–140.

99. Приходько Т. П. Мотивація професійного самовдосконалення викладача економічного напрямку як складова його готовності до педагогічної діяльності у вищій школі. *Ефективна економіка*. 2012. № 3. URL: <http://surl.li/mepik>

100. Про затвердження Положення про навчально-методичний (науково-методичний) центр (кабінет) професійно-технічної освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 27.06.2013 року № 856*. URL: <http://surl.li/merdz>

101. Про професійний розвиток працівників. *Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI*. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <http://surl.li/cbgkp>

102. Про затвердження професійного стандарту «Педагог професійного навчання». *Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 р. № 1182*. URL: <http://surl.li/bhcrk>

103. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 р. № 776*. URL: <http://surl.li/jhth>

104. *Проект плану відновлення України*: матеріали робочої групи «Відновлення та розвиток економіки». URL: <http://surl.li/didnq>

105. Про освіту. *Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII*. URL: <http://surl.li/ixnq>

106. Про повну загальну середню освіту. *Закон України від 16.01.2020 року № 463-IX*. URL: <http://surl.li/mfrk>

107. Про фахову передвищу освіту. *Закон України від 06.06.2019 р. № 2745-VIII*. URL: <http://surl.li/matq>

108. Про організацію освітнього процесу у Державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти». *Положення ДВЗН «Університет менеджменту освіти» від 18.11.2015 р. (із змінами та доповненнями, внесеними згідно рішень Вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» від 08.02.2017 р. (протокол № 1), 21.06.2017 р. (протокол № 5), від 18.04.2018 р. (протокол № 4), від 19.09.2018 р. (протокол № 7)*. URL: <http://surl.li/gytju>

109. Прохорова С. М. Поняття цифрової компетентності вчителя іноземної мови у світовому освітньому просторі. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка «Педагогічні науки»*. 2015. № 4. С. 113–116. UR : <http://surl.li/mfnjg>
110. Прудковських Ю. С., Тимошенко Н. Є. Професійне самопізнання та самовиховання як складові професійного саморозвитку майбутніх соціальних педагогів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2014. Вип. 122. С. 218–221.
111. *Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі* : навч. посібник / за ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової. Київ : КНЕУ, 2007. 528 с.
112. Пуховська Л. Професійний розвиток педагогів у глобальному освітньому просторі. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011. Вип. 1. С. 97–106.
113. П'ять причин використовувати YouTube у навчанні. *На Урок*. URL: <http://surl.li/ekgqe>
114. Радкевич В. О. Професійна компетентність – складова професійної культури. *Педагогічна і психологічна науки в Україні* : зб. наук. праць: в 5 т. Київ : Пед. думка, 2012. Т. 4: Професійна освіта і освіта дорослих. С. 63–73.
115. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 року. *Верховна Рада України. Європейський парламент та рада Європейського союзу*. URL: <http://surl.li/puzs>
116. Романова Г. М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій : дис. ... д-ра пед. наук:13.00.04. Житомир, 2012. С. 45–46.
117. Романова Г. М., Лузан П. Г., Манько В. М., Нестерова Л. В. *Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників* : монографія / за заг. ред. Г. М. Романової. Київ : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 216 с.
118. Романова. Г. М. *Підготовка викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій* : монографія. К.: КНЕУ, 2009. 252 с.
119. Романова Г. М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04; Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир, 2012. 543 с.
120. Романов Л. А. Методичні рекомендації з формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників автотранспортної галузі до застосування інноваційних виробничих технологій. К. : Наукова столиця, 2020. 72 с.
121. Сергєєва Л. М., Микитюк С. М. *Управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики* : метод. рек.

Чернівці : «Букрек», 2022. 56 с.

122. Сергеева Л. М. Розвиток сфери освітніх послуг в Україні. Вісник післядипломної освіти. *Педагогічні науки*. 2021. Вип. №16(45). С. 157–172.

123. Сергеева Л. М. Практики безперервного вдосконалення педагогічного персоналу. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. 2019. Вип. 3. С. 38–42.

124. Сергеева Л. М., Микитюк С. М., Кінах Н. В. Обґрунтування можливості проектування освітньо-логістичних систем в освітній процес ПТНЗ. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. 2021. Вип. 1. С. 10–15.

125. Сергеева Л. М. Освітня логістика в управлінні розвитком професійно-технічного навчального закладу. *35 років на шляху професійної компетентності фахівців: історія, сучасність, перспективи* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 5–6 лют. 2014 р.; Ін-т післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників м. Донецьк ДВНЗ «Університет менеджменту освіти НАПН України. Донецьк : ПО ІПП м. Донецьк ДВНЗ «УМО», 2014. 227 с. С. 164–166.

126. Сергеева Л. М. Шляхи реалізації мети і завдань формування готовності педагогічних працівників до роботи в сучасних умовах. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. 2021. Вип. 1. С. 5–10.

127. Сергеева Л. М. Ринок освітніх послуг. *Енциклопедія освіти*. Нац. акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. 2-ге вид., допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 877–878.

128. Сергеева Л. М., Муранова Н. П. Логістика безперервного професійного розвитку майстра виробничого навчання. *Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій* : матеріали V Всеукр. наук.-метод. семінару, 5 листоп. 2021 р.; Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2021. 336 с. С. 42–44.

129. Сергеева Л., Кінах Н. Впровадження концепцій педагогічної логістики в освітній процес закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Київ, 12–13 листопада, 2020; наук. ред. О. М. Спірін, О. А. Остряньська. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2021. 279 с. С. 81–88.

130. Сергеева Л. М., Олешко П. С., Кінах Н. В., Купрієвич В. О. *Організаційно-методичний супровід підсумкової атестації слухачів курсів підвищення кваліфікації закладів професійної (професійно-технічної) освіти* : метод. рек. Луцьк : Волиньполіграф, 2020. С. 17.

131. Сергеева Л. М., Микитюк С. М. Педагогічна логістика в управлінні професійним розвитком педагогічних працівників закладів освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій* :

- матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 01 квіт. 2022 р.; Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2022. 216 с.
132. Сидоренко В. В. Забезпечення якості освітнього процесу курсів підвищення кваліфікації за різними моделями і формами навчання в умовах відкритої освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 7(36). С. 82–97.
133. Сидоренко В. В. Педагогічне дорадництво як інноваційний напрям акмепрофесіогенезу фахівців у системі ППО. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 28 жовт. 2016 р.; за заг. ред. В. В. Олійника. Київ : УМО НАПН України. 2016. С. 145–148.
134. Сисоєва С. О. Технологізація освітньої діяльності в умовах неперервної професійної освіти. *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи* : монографія. Київ : ВІПОЛ, 2000. С. 79.
135. Складено рейтинг популярності соціальних мереж в Україні. *РБК Україна*. URL: <http://surl.li/vxkf>
136. *Нова українська школа: словник термінів і понять*. URL: <http://surl.li/mfnml>
137. Словник української мови. *Словник української мови: в 11 томах*. 1972. Т. 3. 744 с. URL : <http://surl.li/hrkzb>
138. Смирнов І. Г. *Логістика: просторово-територіальний вимір*. К.: Обрії, 2004. 335 с.
139. Смолюк А. Теоретичний аналіз проблеми професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. *Педагогічний часопис Волині*. 2016. № 2. С. 40–47.
140. Соколова Е. Т. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у системі вищої освіти. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «*ModernEconomics*», № 25 (2021), 136–141. URL: <http://surl.li/mfnnp>
141. Стеблюк Н. Ф. Економічна природа освітніх послуг в системі вищої освіти України Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 6. (2). С. 196–199 .
142. Стратегія «Європа-2020»: у центрі – людина. URL: <http://surl.li/mfnou>
143. *Сучасні технології освіти дорослих* : посібник / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.
144. *Теорія і практика проектного навчання у професійно-технічних навчальних закладах* : монографія / Г. М. Романова та ін.; за заг. ред. Н. В. Кулалаєвої. Житомир : «Полісся», 2019. 208 с.
145. *Теорія та практика змішаного навчання* : монографія / В. М. Кухаренко, С. М. Березенська та ін.; за ред. В. М. Кухаренка. Харків : «Міськдрук», НТУ «ХПІ», 2016. 284 с.

146. *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки* : препринт (аналітичні матеріали); у 2-х ч. / автор. кол.: О. Бульвінська, Н. Дівінська, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Линьова, Ю. Скиба, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. О. Ярошенко. Київ : Ін-т вищої освіти НАПН України, 2017. Ч. 1. 131 с.

147. *Технології професійного розвитку педагогів в умовах формальної і неформальної освіти* : практ. посібник / М. П. Вовк, Г. І. Сотська, Н. О. Філіпчук, Ю. В. Грищенко, С. О. Соломаха, Л. Ю. Султанова, Н. С. Гомеля. Київ : Талком. 2019. 320 с.

148. *Технології професійного розвитку педагогів* : метод. порадник / упоряд. : Т. М. Сорочан, М. І. Скрипник; навч.-метод. посіб.; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». Київ, 2016. 231 с.

149. Ткачук Г. Е. Розвиток готовності викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів до використання особистісно-орієнтованих педагогічних технологій : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; Інститут ПТО НАПН України. Київ, 2021. 260 с.

150. Ткаченко А. В. Професійний розвиток і саморозвиток особистості. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. Вип. 23. С. 201–205. URL: <http://surl.li/mfnpp>

151. Тодорова І.С., Павленко В.І. Психологія і педагогіка: навч. посібник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 228с.

152. Український Радянський енциклопедичний словник: у 3-х т. / Академія наук Української РСР; редкол.: М. Бажан (голов. ред.); І. К. Білодід, І. О. Гуржій, О. З. Жмудський, Р. Є. Кавецький та ін. Київ : Голов. ред. УРЕ УРСР, 1967. 856 с. іл.; карти. URL: <http://surl.li/mfnqn> Федоренко М. В. Професіональна компетентність сучасного педагога в контексті суб'єктного походу. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2010. № 8(195). С. 73–76.

153. Харламенко В. Концептуальні положення професіоналізації вчителя. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 7. С. 218–222.

154. Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; АПН України; Центральний ін-т післядиплом. пед. освіти. Київ, 2001. 398 с.

155. Шамралуок О. Л. Методичні аспекти використання технологій дистанційного навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів професійної школи. *Управління якістю підготовки фахівців в умовах цифрової педагогіки* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. інтернет-конф., м. Харків, 22–23 груд. 2021 р. Харків : КП «Міська друкарня», 2021. С. 42–44.

156. Шамралуок О. Л. Розвиток технологічної культури майстрів виробничого

навчання аграрного профілю в навчально(науково)-методичних центрах професійно-технічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; Ін-т ПТО НАПН України. Київ, 2021. 353 с.

157. Шуневич Б. Обґрунтування наукової термінології з дистанційного навчання. *Вісник Національного університету*. 2003. № 490. С. 95–104.

158. Щербак О. І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі неперервної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2017. № 1. С. 18–22.

159. Як ТікТок може стати корисним для навчання. *Всеосвіта*. URL: <http://surl.li/mfnrt>

160. Administrative Measures for Record-filing Mobile Internet Applications for Education. Ministry of education of the People's Republic of China. *Educational and technological bureau*. 2019, 3. URL: <http://surl.li/mfnsc>

161. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. *European Education Area. Quality education and training for all*. URL: <http://surl.li/meonz>

162. Association of College and Research Libraries. (2021). *ACRL Information Literacy Immersion Program*. ALA. URL: <http://surl.li/mfnsy> American Library Association. "Professional Tools and Resources for Higher Education." ALA, 2021. URL: <http://surl.li/mfnth>

163. Butcher N. (2011). A Basic Guide to Open Educational Resources (OER). *The Commonwealth of Learning*. URL: <http://surl.li/mfnug>

164. Belfield C. (2003). Economic Principles for Education. *Theory and Evidence*. Cheltenham: Edward Elgar Pub, 272.

165. Bruner, Jerome Seymour (1996). The Culture of Education. Harvard University Press, 240 p. ISBN 978-0-674-17953-0.

166. Canadian Association of Research Libraries. "CARL Members." CARL, 2021. URL: <http://surl.li/mfnvh>

167. Cape Town Open Education Declaration. URL: <http://surl.li/mfnvo>

168. Caplan B. (2012). Economic Models of Education: A Typology for Future Reference. *Econlog : Economics for Education, Microeconomics*. URL: <http://surl.li/gvjgk>

169. Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. *A Digital Agenda for Europe*. Brussels, 19.5.2010. COM(2010)245 final.

170. Delors Jacques. (1997). Adult education: from luxury to necessity. *Bulletin Education For All's* 2000. April-June, 27, 25.

171. European Commission: web-site. URL: <http://surl.li/mfnxa>

172. European Commission, 2010. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM(2010). 2020 final. URL: <http://surl.li/mfnxg>

173. Educause. (2013). 7 things you should know about MOOCS II. URL:

<http://surl.li/mfnyc>

174. Earp, Vanessa. (2009). Integrating Information Literacy into Teacher Education a Successful Grant Project. *Behavioral & Social Sciences Librarian*, 28, 4. <https://doi.org/10.1080/01639260903275748>

175. Five Models of Teacher-Centered Professional Development. (2014). *Global Partnership for Education*. URL: <http://surl.li/cgdm>

176. Gunn-Bozier, S. H. (2019). The Impact of Professional Development on Higher Education Faculty Perceptions and Efficacy as Online Instructors. *Journal of Educators Online*, 16, 2.

177. Gielinska, A., Dik, K. (2019). The Relationship between University Teachers' Information Competency and Their Use of Educational Technology. *Journal of Educational Computing Research*, 56(5), 728–749.

178. Johnson L., Becker A., Cummins S., Estrada M., Freeman V., Ludgate H. Higher Education Edition. *NMC Horizon Report*. Austin, Texas: The New Media Consortium. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED559358>

179. Knox J. (2013). The limitations of access alone: Moving towards open processes in education technology. *Open Praxis*, 5(1), January-March, 21–29.

180. Koh, K., & Abbas, J. (2014). Information literacy in higher education: A review of concepts, practices, and future directions in Canada. *Canadian Journal of Learning and Technology*, 40(1), 1–23.

181. Korobili, S., Malliari, A., Daniilidou, E. (2011). A paradigm of information literacy for Greek high school teachers. *Journal of Librarianship and Information Science*, 43(2), 78–87.

182. Leu-Severynenko S., Pukhovska L., Bilousova N. Petrenko L. (2023). Models of teacher professional development: ukrainian and foreign experience in open education. Inequality, Informational Warfare, Fakes and Self-Regulation in Education and Upbringing of Youth. *Youth Voice*, 1, 49–58. URL: <http://surl.li/memup> Lorenzo, G., & Tancock, S. (2016). Information literacy in higher education: a review of the literature. *Higher Education Research & Development*, 35(2), 357–370.

183. Lien, T. T., and Dong, L. M. (2018). Information Competency of Higher Education Teachers in Vietnam. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 13(09), 7–20.

184. Ma, W., Lin, F., and Lin, J. (2013). Research on Chinese University Teacher. *International Conference on Advances in Social Science, Humanities, and Management (ASSHM 2013)*, 821–826.

185. Martyniuk I., Fedosenko K., Shchyhelska H., Burlaka A., Voropayeva T. (2023). Trends and Vectors of Development of Information Educational Resources in the Context of Military Aggression. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(5), 202–209.

URL: <http://surl.li/mfojv>

186. Mery, Y., & Newby, G. B. (2018). Information literacy and higher education: A review of research-based literature. *Higher Learning Research Communications*, 8(2), 1–15.

187. Margeson, S. A. (2002). The Learning-Centered Curriculum: Design and Implementation. *New Directions for Community Colleges*, 117, 5–15.

188. Milgrom P., Roberts J. (1992). *Economics, Organization and Management*. Publisher: Pearson, 621.

197. Peter Sandra, Deimann Markus. (2013). On the role of openness in education: a historical reconstruction. *Open Praxis*, 5(1), January-March, 7–14. URL: <http://surl.li/mfooc>

189. National Digital Education Resources Public Service System. URL: <http://app.eduyun.cn/>

190. Nguyen, Linh, Tan, Gary. (2020). Gamification in Business Education: An Experience Sharing. *Proceedings of the 21st ACM Annual Conference on Information Technology Education*, 34–39.

191. Ontario Institute for Studies in Education. (2021). Certificate Program in Adult Education. University of Toronto. URL: <http://surl.li/mfoop>

192. Penn Arts Sciences. Online Learning. URL: <http://surl.li/meonu>

193. Paulson M. B., Toutkoushian R. K. Economic Models and Policy Analysis in Higher Education: A Diagrammatic Exposition. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*; J. Smart (Ed), XXIII, 1–48. URL: <http://surl.li/gvjke>

194. Romanova H., Petrenko L., Romanov L., Kupriyevych V., Antoniuk L. (2022). Цифрові технології як драйвер підвищення кваліфікації вчителів професійно-технічних навчальних закладів. *Education and Upbringing of Youth in New Realities: Perspectives and Challenges*, *Youth Voice Journal*, 4, 67–80.

195. Simsshields, L. J., and Jacirus, E. G. (2016). Faculty Professional Development and Student Learning Outcomes: A Study of Two-Year Colleges. *Community College. Journal of Research and Practice*, 40(1), 31–42.

196. Scott, Walter. (2012). Information Literacy Instruction for Educators: A Professional Development Model for Teaching and Learning. *Journal of Education for Library and Information Science*, 53(3), 228–240. URL: https://doi.org/10.1300/J103v22n01_01

197. Sokal, V. (2016). Організація самостійної роботи з педагогічних дисциплін у ВНЗ технічного профілю (Organization of independent work of pedagogical disciplines in Universities technical profile). *Journal of Education, Health and Sport*, 6(12), 642–654.

198. *Strukturplan für das Bildungswesen*. (1988). Deutscher Bildungsrat. Empfehlungen d. Bildungskommission von Erdmann K. Klett-Cotta, 398.

199. The Paris OER Declaration. (2012). URL: <http://surl.li/mfpib>

200. The NMC Horizon Report. (2017). *Higher Education Edition*. Austin, Texas: The New Media Consortium. URL: <http://surl.li/mfpie>

201. Tsytsiura, K. Romanova, G. (2020). Analysis of the Efficiency of China's Distance Economic Education in Force Majeure Circumstances. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(9), 175–195.
202. UNESCO Institute for Information Technologies in Education. Neil Butcher and Sarah Hoosen. How Openness Impacts on Higher Education. Policy Brief. 2014. 12 c. URL: <http://surl.li/mfpvt>
203. Work.ua. URL: <http://surl.li/meooh>
204. Wang, Yanli, and Hu, Xia. (2017). Gamification Teaching Reform for Higher Vocational Education in China: A case study on Layout and Management of Distribution Center. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 12(9), 130–144. <https://doi.org/10.3991/ijet.v12.i09.7493>
205. Xi, Chen. (2017). On the Relationship Between College English Teachers' Information Literacy and Teaching Effectiveness in the Information Age-an Empirical Study in China.
206. Xiong, Q. L. (2018). College English MOOC Teaching on SWOT Analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(6), 3529–3535. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2018.6.263>
207. Yang, B., Zhou, S., Ju, W. (2013). Learning English Speaking through Mobile-Based Role-Plays: The Exploration of a Mobile English Language Learning App called Engage. *The EuroCALL Review*, 21(2), 27–38.
208. Zou, B., Li, J. (2015). Exploring mobile apps for English language teaching and learning. *Critical CALL: Proceedings of the 2015, EUROCALL Conference, Padova, Italy*, edited by F. Helm et al., Research-publishing.net, 564–568.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати аналізу науково-дослідних тем наукових установ НАПН України, спрямованих на реалізацію концепцій відкритої освіти в практику діяльності вітчизняних закладів освіти (за даними електронної бібліотеки НАПН України)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
1.	Реалізація особистісно орієнтованого навчання у профільній школі з використанням інформаційних технологій, 0107U000139	2007-2009	Інститут педагогіки	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
2.	Організаційно-педагогічні основи створення електронних підручників для середньої загальноосвітньої 12-річної школи, 0107U000161	2007-2009	Інститут педагогіки	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
3.	Науково-методичні засади відбору і реалізації змісту навчання інформатики в класах інформаційно-технологічного профілю, 0108U000268	2008-2011	Інститут педагогіки	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
4.	Психологічні засади ефективності дистанційного навчання, 0108U00309	2008-2011	Інститут психології	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
5.	Інформаційні та комунікаційні технології навчання в системі загальної середньої освіти зарубіжних країн, 0108U000774	2008-2010	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
6.	Науково-методичні засади організації середовища дистанційного навчання в середніх загальноосвітніх навчальних закладах, 0109U000175	2009-2011	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
7.	Науково-організаційні засади забезпечення функціонування інформаційного простору бібліотек, наукових і навчальних закладів АПН України, 0109U000234	2009-2011	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
8.	Науково-методичні засади застосування комп'ютерно-орієнтованих засобів у навчанні предметів природничого циклу в профільній школі, 0109U000235	2009-2011	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
9.	Науково-методичне забезпечення інформаційної системи планування наукових досліджень в Академії педагогічних наук України на базі мережі Інтернет, 0109U002139	2009-2011	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
10.	Інформаційно-аналітичне забезпечення модернізації професійно-технічної освіти в умовах ринку праці, 0109U001192	2009-2012	Інститут професійно-технічної освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
11.	Дидактичні основи створення аудіовізуальних електронних засобів для середньої загальноосвітньої школи, 0110U001201	2010-2012	Інститут педагогіки	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
12.	Теоретичні та науково-практичні аспекти створення інтегрованого галузевого інформаційного ресурсу в Державній науково-педагогічній бібліотеці України ім. В. О. Сухомлинського, 0111U002291	2011-2013	ДНБ України ім. В. О. Сухомлинського	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
13.	Інформаційно-технологічне забезпечення професійної підготовки сучасного вчителя, 0111U000188	2011-2013	Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
14.	Формування інформаційно-комунікаційних компетентностей учнів у контексті євроінтеграційних процесів в освіті, 0111U001179	2011-2013	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
15.	Методичні основи створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів, 0111U002506	2011-2014	Інститут професійно-технічної освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
16.	Наукова організація інформаційної діяльності галузевого бібліотечного комплексу Державної науково-педагогічної бібліотеки України ім. В. О. Сухомлинського,	2012-2014	ДНБ України ім. В. О. Сухомлинського	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
17.	Система психолого-педагогічних вимог для засобів інформаційно-комунікаційних технологій навчального призначення, 0112U000281	2012-2014	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
18.	Методологія проектування мережі ресурсних центрів дистанційної освіти загальноосвітніх навчальних закладів, 0112U000279	2012-2014	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
19.	Модернізація шкільного навчального експерименту на основі Інтернет-орієнтованих педагогічних технологій, 0112U000280	2012-2014	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
20.	Методологія інформатизації наукової і управлінської діяльності установ НАПН України на основі веб-технологій, 0112U000282	2012-2014	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
21.	Система науково-організаційного і технологічного забезпечення розвитку мережі електронних бібліотек установ НАПН України, 0112U000283	2012-2014	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
22.	Інтелектуальний розвиток дорослих у віртуальному освітньому просторі, 0112U000304	2012-2015	Інститут психології	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
23.	Методологічні проблеми трансформації комунікативної компетентності психолога в інформаційному суспільстві, 0112U001456	2012-2014	Інститут психології	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
24.	Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, 0113U000155	2013-2015	Інститут професійно-технічної освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
25.	Оцінювання інформаційно-комунікаційної компетентності суб'єктів навчального процесу системи загальної середньої освіти в умовах інтеграції України до європейського освітнього простору, 0114U002196	2014-2016	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
26.	Модернізація науково-інформаційної діяльності провідних книгозбірень мережі освітянських бібліотек МОН України та НАПН України, 0115U002128	2015-2016	ДНБ України ім. В. О. Сухомлинського	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
27.	Методологія формування хмаро орієнтовного навчально-наукового середовища педагогічного навчального закладу, 0115U002231	2015-2017	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
28.	Формування інформаційно-освітнього середовища навчання старшокласників на основі технологій електронних соціальних мереж, 0115U002232	2015-2017	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
29.	Методологія педагогічного проектування комп'ютерно орієнтованого середовища навчання предметів природничо-математичного циклу в старшій школі, 0115U002233	2015-2017	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
30.	Система інформаційно-аналітичної підтримки педагогічних досліджень на основі електронних систем відкритого доступу, 0115U002234	2015-2017	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
31.	Науково-методичне забезпечення поглибленого навчання інформатики в основній школі, 0115U003077	2015- 2017	Інститут педагогіки	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
32.	Проектування інформаційно- освітнього середовища професійно-технічних навчальних закладів, 0115U002085	2015- 2017	Інститут професійно- технічної освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
33.	Теоретико-методичні основи використання мобільних інформаційно-комунікаційних технологій у навчанні, 0116U001867	2016- 2018	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
34.	Розвиток суб'єктної активності дорослих у віртуальному просторі, 0116U004809	2016- 2018	Інститут психології	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
35.	Методичні основи дистанційного навчання кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, 0116U003592	2016- 2018	Інститут професійно- технічної освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
36.	Науково-методичне забезпечення проектування і створення засобів інформаційно-комунікаційних технологій для діагностування обдарованості дітей та молоді, 0116U000695	2016- 2018	Інститут обдарованої дитини	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
37.	Теоретичні та методичні основи застосування технологій навчання в системі відкритої післядипломної освіти, 0116U004868	2016- 2018	Університет менеджменту освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
38.	Науково-інформаційний супровід освітнянської галузі в умовах євроінтеграційних та поглиблених процесів, 0117U004803	2017- 2019	ДНБ України ім. В. О. Сухомлинського	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
39.	Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів в умовах хмаро орієнтованого навчального середовища, 0117U000198	2017-2019	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
40.	Хмарні технології у навчанні майбутніх вчителів інформатики, 0117U001063	2017-2019	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
41.	Медіапсихологічні засоби профілактики та подолання наслідків деструктивних інформаційних впливів на дітей та молодь, № 0117U000195	2017-2019	Інститут соціальної та політичної психології	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
42.	Інформаційно-технологічне забезпечення розвитку академічної обдарованості учнів ліцеїв на засадах синергетики, 0118U000252	2017-2019	Інститут обдарованої дитини	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
43.	Методика використання відкритих електронних науково-освітніх систем для розвитку інформаційно-дослідницької компетентності наукових і науково-педагогічних працівників, 0118U003159	2018-2020	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
44.	Система комп'ютерного моделювання пізнавальних завдань для формування компетентностей учнів з природничо-математичних предметів, 0118U003160	2018-2020	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
45.	Адаптивна хмаро орієнтована система навчання та професійного розвитку вчителів закладів загальної середньої освіти, 0118U003161	2018-2020	Інститут інформаційних технологій і засобів навчання	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
46.	Методика компетентнісно орієнтованого навчання інформатики в ліцеї на рівні стандарту, 0118U003353	2018-2020	Інститут педагогіки	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
47.	Науково-методичне забезпечення соціально-психологічної адаптації обдарованих учнів в умовах інформаційно-освітнього середовища закладів загальної середньої освіти, 0119U100175	2019-2021	Інститут обдарованої дитини	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
48.	Інформаційні ресурси освітянських бібліотек у розвитку педагогіки, психології та освіти, 0120U002094	2020-2022	ДНБ України ім. В. О. Сухомлинського	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
49.	Розвиток інформаційно-цифрового навчального середовища української школи, 0120U100193	2020-2022	Інститут цифровізації освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
50.	Інноваційні психологічні засоби розвитку медіаосвіти в Україні, 0120U000156	2020-2022	Інститут соціальної та політичної психології	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
51.	Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти, 0120U104637	2020-2025	Університет менеджменту освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
52.	Методика використання інформаційно-цифрових технологій для оцінювання результативності педагогічних досліджень, 0121U107615	2021-2023	Інститут цифровізації освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
53.	Методологія використання хмаро орієнтованих систем відкритої науки у закладах освіти, 0121U107673	2021-2023	Інститут цифровізації освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
54.	Проектування навчального середовища з використанням засобів доповненої та віртуальної реальності в закладах загальної середньої освіти, 0121U107689	2021-2023	Інститут цифровізації освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

№ з/п	Тема науково-дослідної роботи, державний номер реєстрації	Роки виконання	Наукова установа	Посилання в електронній бібліотеці НАПН України
55.	Проектування і технологічне забезпечення функціонування відкритої Ієтернет-платформи «Українська електронна енциклопедія освіти», 0121U108134	2021- 2023	Інститут цифровізації освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)
56.	Критерії та показники оцінювання якості освітнього цифрового контенту з доповненою реальністю, 0122U001518	2021- 2022	Інститут цифровізації освіти	Перегляд за науковою темою (iitta.gov.ua)

Можливі елементи навчальної технології

Назва	Сутність	Умови застосування
Комунікативна атака	Застосування ефектної цитати, незвичайної дії, казки, анекдоту, притчі, цікавого запитання, парадоксу, прикладу з власного життя викладача з метою здивування, захоплення, активізації аудиторії	На будь-якому етапі заняття. Потребує артистизму викладача
Мозковий штурм	Пошук оптимального вирішення певної проблеми шляхом групового продукування якомога більшої кількості ідей за стислий час, жодна з яких на етапі генерації не заперечується й не критикується. Далі ідеї обговорюються, з них обирають кращі	Найчастіше застосовується на етапі закріплення знань, хоча буває доцільним і на інших етапах, зокрема на початку заняття. Зазвичай проводиться у малих групах (5-7 осіб), але можлива й більша кількість учасників
Апелювання до досвіду	Шляхом запитань та прикладів викладач актуалізує опорні знання з теми	На початку вивчення теми. Потребує врахування індивідуально-психологічних особливостей здобувачів освіти та соціально-психологічних особливостей навчальних груп
Асоціації до понять	Продукування асоціацій до понять з метою їх усвідомлення, які записуються та обговорюються в групі	Потребує інтерпретації викладача
Продовження цитати	Пропонується початок цитати, до якої учасники мають дати свій варіант продовження	Потребує аналізу й узагальнення думок на основі порівняння з оригіналом
Інтелектуальна розминка	Пропонуються 2-3 не дуже складні запитання на міркування	Краще опитувати за бажанням, стимулювати активність учасників. Можливим є змагання командами
Бліц-опитування	Опитування у високому темпі	Пропонуються репродуктивні запитання, які вимагають однозначних відповідей. Можливе змагання командами

Назва	Сутність	Умови застосування
Гра у випадковість	Об'єктом випадкового вибору може бути задача, яку треба розв'язати, тема реферату, запитання для відповіді на семінарському занятті чи здобувач освіти, який відповідатиме. Таким шляхом можна формувати малі групи. Головне, що для вибору об'єкта застосовують принцип випадковості (жеребкування, орел чи решка тощо)	Доцільно застосовувати при сприятливому соціально-психологічному кліматі у навчальній групі
Відстрочена відгадка	Викладач надає інформацію, ключ до розуміння якої буде наданий пізніше, чи розпочинає цікаву розповідь, пов'язану з темою заняття, яку обіцяє завершити за певний проміжок часу	Можна застосувати цей прийом протягом одного заняття, а можна розпочати на одному занятті, а продовжити на наступному чи підтримувати інтригу довше, але в певних межах
Принципово нова інформація	Викладач надає повідомлення про найновіші винаходи у галузі, що вивчається	Треба звернутися до найсвіжіших джерел інформації. Стане в пригоді власна науково-дослідна діяльність, участь у конференціях тощо.
Сторітеллінг	Пояснення матеріалу у формі розповіді історій	Розповідь має бути захоплюючою, динамічною. Її герой має змінюватися у процесі боротьби, наполегливої праці, виконання складних завдань
Обговорення самостійної роботи	Викладач разом зі здобувачами освіти обговорює, якою має бути самостійна робота, щоби новий матеріал був якісно відпрацьований. При цьому вивчений матеріал ще раз повторюється	Треба враховувати думки учасників обговорення. Прийом краще працює, коли види і форми самостійної роботи різноманітні
Приваблива мета	Перед здобувачем освіти постає проста, зрозуміла і приваблива для нього мета, при досягненні якої він безумовно виконує ту навчальну дію, яку планує викладач	Таку мету треба шукати у колі безпосередніх інтересів тих, хто навчається

Назва	Сутність	Умови застосування
Практичність теорії	Введення до теорії викладач здійснює через практичну задачу, корисність якої вочевиднена для здобувачів освіти	Здобувач освіти має відчувати можливість вирішення реальних проблем, зокрема особистих
Дискусія	Групове обговорення певної проблеми з метою взаємозбагачення інформацією та досягнення істини	Потребує цілеспрямованого управління та створення доброзичливої атмосфери
Прес-конференція	Викладач чи здобувач освіти, який заздалегідь готувався до ролі експерта з певної проблеми, навмисно розкриває тему неповно, пропонуючи учасникам поставити такі питання, які висвітлюють її повністю	Учасники мають ставити як репродуктивні, так і продуктивні запитання. Запитання треба розсортувати: ті, на які можна відповісти одразу; ті, відповідь на які треба шукати в літературі; ті, на які відповіді поки не існує. Доцільно проаналізувати якість запитань й повноту розкриття теми
Презентація	Виступ перед аудиторією для представлення досягнень або викладення матеріалу, що вимагає максимального унаочнення	Потребує врахування закономірностей уваги та сприйняття слухачів, комунікаційних здібностей доповідача, застосування засобів візуалізації. Може створюватися та виконуватися як викладачем, так і здобувачами освіти
Театралізація	Розігрування сценок на навчальну тему	Артистизм виконавців, емоційна відкритість аудиторії
Запитання до тексту	Перед опрацюванням навчального тексту перед здобувачами освіти ставиться завдання: скласти до нього перелік запитань	Доцільно обговорити мінімальну кількість запитань, а потім проаналізувати їхню якість. Можна застосувати запитання в процесі взаємоопитування на занятті, провести конкурс на найкраще запитання, вікторину тощо
Пошук помилок	Викладач навмисно припускається помилок, які здобувачі освіти мають відшукати індивідуально чи при роботі в малих групах або у загальногруповій роботі	Викладач може поставити завдання щодо пошуку помилок, а може навмисно робити їх зненацька. Якщо помилка не буде помічена, викладач має привернути до цього увагу. Помилка має бути аргументованою, переконливою. Здобувачі освіти мають довести помилковість, виправити її

Назва	Сутність	Умови застосування
Гра «Так чи ні»	Викладач чи здобувач освіти загадує дещо (персонаж твору, історичний герой, вчений, науковий факт, закон, предмет). Інші намагаються знайти відповідь за допомогою запитань, на які той, хто загадує, має відповідати тільки словами «так», «ні», «і так, і ні»	Застосовується для переключення уваги, активізації аудиторії, з метою навчитися слухати та чути одногрупників, на початку групової взаємодії тощо.
Програмоване опитування	Здобувач освіти обирає одну правильну відповідь з кількох запропонованих	Може бути письмовим та усним. Викладач має зіткнути різні думки
Свої приклади	Здобувачі освіти готують свої приклади до нового матеріалу, можливим також є складання своїх задач, висування ідей щодо застосування вивченого матеріалу тощо	Приклади мають бути обговорені на занятті
Перетинання тем	Здобувачі освіти добирають (або розробляють) свої приклади, задачі, гіпотези, ідеї, запитання, які пов'язують останній вивчений матеріал із будь-якою раніше вивченою темою	Не обов'язково, щоб тему пропонував викладач. Можливим є встановлення зв'язків з якомога більшою кількістю тем.
Складання опорного конспекту	Здобувачі освіти індивідуально чи у малих групах складають опорний конспект чи розгорнений план навчальної теми	Викладач має сам застосовувати такі конспекти та навчити здобувачів освіти ними користуватися
Залучення здобувачів освіти до викладання (мікровикладання)	Здобувачі освіти розробляють дидактичні матеріали до навчального предмета, здійснюють мікровикладання індивідуально чи в парах, малих групах на лекціях, семінарських чи практичних заняттях	Заохочення учасників, їх консультування та підготовка до роботи з аудиторією
Наскрізна самотійна робота (портфоліо)	Включає все, що може свідчити про зусилля, досягнення та прогрес у навчанні здобувача освіти з певної теми (розділу, предмета). Його елементами можуть бути аудиторні та самотійні роботи, навчальні проекти, розв'язки складних	Структурованість, зручність у користуванні і зберіганні, що сьогодні забезпечується електронним форматом.

Назва	Сутність	Умови застосування
	задач та виконання завдань поза програмою, твори, реферати, рисунки, списки прочитаних навчальних книг та статей, аудіо- та відеозаписи виступів на семінарах, конференціях, дипломи, нагороди, заохочення з даного предмета тощо	
Проект	Творча індивідуальна або групова діяльність, що передбачає отримання освітньої продукції за певний проміжок часу	Активність, мотивованість, значущість проекту для учасників, конкретність цілей проекту, його реалістичність, організація взаємодії між учасниками
Тест	Підготовлений згідно із певними вимогами комплекс стандартизованих завдань, що дають змогу виявити в учасників тестування компетентності, які піддаються певному оцінюванню за заздалегідь встановленими критеріями	Тест має бути апробованим, мати чітку інструкцію, оптимальну кількість завдань (40-60)
Термінологічний (фактологічний) диктант	У швидкому темпі здобувачі освіти надають короткі письмові відповіді на запитання	Форма роботи є жорсткою. Надається чітка команда про закінчення роботи
Наскрізна самостійна робота (портфоліо)	Включає все, що може свідчити про зусилля, досягнення та прогрес у навчанні здобувача освіти з певної теми (розділу, предмета). Його елементами можуть бути аудиторні та самостійні роботи, навчальні проекти, розв'язки складних задач та виконання завдань поза програмою, твори, реферати, рисунки, списки прочитаних навчальних книг та статей, аудіо- та відеозаписи виступів на семінарах, конференціях, дипломи, нагороди, заохочення з даного предмета тощо	Структурованість, зручність у користуванні і зберіганні, що сьогодні забезпечується електронним форматом

Назва	Сутність	Умови застосування
Контрольна робота	Письмова робота з метою перевірки та оцінювання знань	Доцільно проводити тоді, коли навчальний матеріал добре засвоєний. Здобувачі освіти мають бути заздалегідь попереджені викладачем. Можливим є проведення тренувальних контрольних робіт, оцінка за які виставляється за бажанням того, хто навчається
Аналіз ситуації	Розв'язання проблемної ситуації з реального життя, коли здобувачі освіти зустрічаються з деякими новими умовами чи інформацією, в яких вони не можуть прийняти рішення на підставі вже наявних у них знань та досвіду, тому мають здійснити дії з пошуку нової інформації і набуття нового досвіду	Орієнтація на максимальну самостійність здобувачів освіти. Проблема має відповідати навчальній інформації, що вивчається. Основу проблемної ситуації повинна складати суперечність інформації. Її формулювання має бути максимально зрозумілим. Вона має бути важкою у вирішенні, але у той же час посилюючою
Гра-тренінг	Викладач пропонує виконання великої кількості завдань з формування певних конкретних умінь в ігровій формі, в якій ці дії виконуються для досягнення ігрової мети	Зазвичай проводиться у малих групах (5-7 осіб), але можлива і більша кількість учасників
Ділова гра	Моделювання професійної або наукової діяльності. Один із варіантів гри – з'ясування компетентності команд, коли вони ставлять одна до іншої запитання, пропонують завдання з певної теми, а експерти вирішують, яка команда є компетентнішою. Інший варіант – вирішення в командах певного творчого завдання (науково-дослідна лабораторія). Завдання може бути однаковим для всіх команд (змагання на краще вирішення), або окремим для кожної (доцільно, щоб результати роботи команд були внеском в отримання загальногрупового результату). Експерти аналізують результати, підбивають підсумки	Треба обрати принцип поєднання учасників у команди, піклуючись про їх гетерогенність у плані психологічних особливостей та навчальних можливостей. Мають бути розроблені чіткі критерії оцінювання роботи команд та їх членів

Назва	Сутність	Умови застосування
Застосування карти самостійної роботи	При виконанні самостійної роботи з теми здобувач освіти користується картою самостійної роботи з навчального предмета, де чітко представлені всі завдання до кожної теми, а також зазначено рівні їх виконання: обов'язковий, достатній, високий, або вказується необхідна для кожного рівня кількість виконання завдань	Добровільність вибору здобувачем освіти рівня виконання завдань
Завдання масивом	Задається великий масив завдань (задач, вправ тощо) одразу, в межах великої теми (модулю), що вивчається. З них певна кількість завдань є обов'язковою, решта – за бажанням	Стимулювати виконання решти завдань можна включенням завдань масиву до підсумкового (модульного) контролю з теми або додатковими балами
Особливе завдання	Успішні здобувачі освіти здобувають право на виконання завдання високого рівня складності	Треба продумати інструкцію з виконання такого завдання, що передбачає отримання рефлексивного зворотного зв'язку. Завдання має оцінюватися тільки високими балами
Опитування ланцюжком	Викладач припиняє розповідь одного учасника і передає слово іншому. І так кілька разів до завершення відповіді	Доцільне у випадку, коли передбачається розгорнена, логічна відповідь
Показова відповідь	Один здобувач відповідає, інші слухають	Таке опитування не слід застосовувати дуже часто, оскільки доведено, що за традиційного опитування понад 50% аудиторії відповідь не слухають. Доцільно проводити його як репетицію при підготовці до захистів робіт, виступів на конференціях тощо
Тихе опитування	Бесіда з одним чи кількома здобувачами освіти щодо засвоєння ними навчального матеріалу у той час, як навчальна група виконує певне навчальне завдання	Сприятливий соціально-психологічний клімат у групі

Назва	Сутність	Умови застосування
Комплімент, подяка	Викладач висловлює здобувачам освіти подяку за співпрацю і наголошує свою задоволеність нею	Щирість, природність, відповідність ситуації
Взаємоопитування	Здобувачі освіти опитують один одного відповідно до питань теми, що вивчається, й оцінюють один іншого за поданими критеріями	Формалізація процедури, зокрема варто розробити базові листи для опитування. Можна це зробити разом зі здобувачами освіти
Опитування-підсумок	Наприкінці заняття викладач ставить запитання, які викликають рефлексію: «Що було головним при вивченні теми?», «Що було цікавого?», «Про що дізналися?», «Чого навчилися?»	Думки здобувачів освіти можуть не збігатися, але викладач не має тиснути, щоб головним визнали те, на чому наполягає саме він. Бажано, щоб він на рівних з ними висловив свою думку
Підбиття підсумків експертами	Здобувач чи група здобувачів освіти виконують функції експертів, підбиваючи підсумки заняття чи вивчення теми	Необхідно розробити критерії ефективності заняття чи вивчення теми
Обговорення запитань студентів	Здобувачі освіти ставлять викладачу запитання щодо вивченого матеріалу	Викладачу не обов'язково надавати відповіді на всі запитання. Важливо систематизувати, узагальнити їх. На складні запитання відповідь можна відшукати і дати пізніше або поставити таке завдання перед студентами
Групова рефлексія	Кожен по черзі висловлює свою думку щодо результатів навчання. Підсумки структуруються і фіксуються на дошці у вигляді підпунктів, схеми чи метафоричного рисунка	Викладач має керувати обговоренням, спрямовувати розмову
Резюме	Здобувачі освіти письмово відповідають на серію запитань, які відображають їхнє ставлення до заняття, теми, навчального предмета, своїх навчальних досягнень, можливостей, викладача тощо	Доцільно звертатися до резюме неодноразово під час вивчення курсу
Моніторинг емоційного стану	За допомогою кольору чи малюнків настрою здобувачі освіти на початку та наприкінці заняття оцінюють свій стан	Викладач має надавати зворотний зв'язок, створювати умови для позитивного емоційного стану, впливати на покращення настрою

Навчально-методичне видання

Авторський колектив:

Сергєєва Лариса Миколаївна, завідувач кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (2.1, 2.2, висновки, список літератури);

Муранова Наталія Петрівна професор кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (вступ, висновки, список літератури);

Романова Ганна Миколаївна, професор кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (1.3 список літератури);

Петренко Лариса Михайлівна, професор кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (1.1, додатки, список літератури);

Отамась Інна Григоріївна, доцент кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат історичних наук, доцент (1.2, список літератури);

Антонюк Людмила Анатоліївна старший викладач кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (3.5 список літератури);

Гермак Ольга Леонідівна, викладач спеціальних дисциплін енергетичного спрямування Криворізьський центр професійної освіти металургії та машинобудування, викладач-методист, спеціаліст вищої категорії, кандидат педагогічних наук (3.3, список літератури);

Ільїна Тетяна Володимирівна, старший викладач кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (3.4 список літератури);

Купрієвич Вікторія Олександрівна, доцент кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент (3.1, список літератури);

Масліч Світлана Володимирівна, доцент кафедри професійної освіти та соціогуманітарних дисциплін Білоцерковського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук (1.4, список літератури);

Микитюк Світлана Миколаївна, директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Чернівецькій області (2.2, висновки, список літератури)

Паздрій Віталій Ярославович, доцент кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат економічних наук, доцент (2.5, список літератури);

Поліщук Тетяна Петрівна директор ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище» (1.5, список літератури);

Романов Леонід Анатолійович, доцент кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук (2.4, список літератури);

Тарасюк Ірина Володимирівна, доцент кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук (2.3, список літератури);

Шамралюк Олена Леонідівна, методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області, кандидат педагогічних наук (3.2, список літератури);

Цицюра Ксенія Валеївна, аспірант кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (1.6, список літератури);

Відповідальний за випуск Світлана МИКИТЮК

Комп'ютерне верстання Анна ЛАКАТУШ

Авторська редакція

Здано до друку 01.10.2023. Підписано до друку 07.10.2023.

Формат 60x84/16. Папір офс. Друк на офс.

Умовн. друк арк. – 9,1. Наклад 300 прим.

Видавничий дім «Букрек»

Свідцтво суб'єкта видавничої справи ЧЦ № 1 від 10.07.2000

58000 Україна, м. Чернівці, вул. Радищева 10.

Тел./факс 0372 552 943

<http://www.bukrek.net/index.php/uk/>