

УДК 378.091.2:005.336.2

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Вікторія Тарасова

*Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького***Анотація:**

Зважаючи на оновлення законодавства щодо розвитку освіти, підвищення кваліфікації педагогічних працівників, враховуючи збільшення свобод педагогів щодо професійного зростання, професійний розвиток перетворюється на гнучку підсистему безперервної професійної освіти.

Зміна територіальних меж, створення об'єднаних територіальних громад (далі – ТГ), отримання ними повноважень на формування власної ефективної системи освіти з метою надання якісних послуг актуалізують питання створення моделі безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Відповідно до ст. 59 Закону України «Про освіту», заклади освіти повинні сприяти професійному розвитку й підвищенню кваліфікації педагогічних працівників. В основі моделі можуть стати Центри професійного розвитку педагогічних працівників (далі – Центри), які покликані діяти як «швидка допомога», здійснюючи науково-методичний супровід та підтримку у професійному зростанні педагогічних працівників.

Ключові слова:

розвиток; компетентність; підвищення кваліфікації; науково-методичний супровід.

Resume:

Tarasova Viktoriia. Development of teachers' professional competence in the conditions of territorial communities.

According to Art.59 of the Law of Ukraine «On Education», educational institutions, in which teaching staff works, must promote professional development and advanced training. Taking into account the regular updating of the legislation on advanced training improving the teaching staff, the rapid development of e-education, increasing the teachers' freedom to choose the forms, methods, and terms of advanced training for professional growth is discussed. The professional development of employees turns into a flexible subsystem of lifelong professional education.

At the same time, opportunities for professional and personal development have been significantly expanded. It makes possible not only to develop professional competence effectively but improve qualifications, choose a direction of education and improve skills in accordance with the personal needs and interests of teaching staff. The changes that took place made it necessary to rethink traditional approaches in the professional development of teaching staff. Increased attention is paid to the training and retraining of teaching staff on the formation and development of their professional competences, lifelong education. In this context, teachers' professional development is a purposeful, specially organized process of systematic updating of professional competence in the system of formal, non-formal and informal education.

The current system of advanced training is a complex of means and processes of individual formation and professional needs in the form of course and inter-course periods. Currently, it is significantly updated in terms of content, forms, scientific and methodological support, as it is open and flexible.

Key words:

development; competence; advanced training; scientific and methodological support.

Постановка проблеми. Фундаментальні зміни в усіх сферах освітньої діяльності, зокрема, і в системі підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів; обговорення проекту «Про післядипломну освіту» (2014), прийняття Законів України «Про освіту» (2017), «Про повну загальну середню освіту» (2019), Указ президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти» (2020), Постанов Кабінету Міністрів від 03.11.1993 № 896 «Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття) та заходи щодо її реалізації», від 31 травня 2017 року № 373 «Про затвердження професійного стандарту вчителя початкової школи», від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (2019), Концепції розвитку інклюзивного навчання (2010), розвитку педагогічної освіти на період 2015-2025 років (2018), «Нова українська школа» (2017) визначило нові підходи до неперервного професійного розвитку педагогічних працівників.

У той же час оновленою законодавчою базою значно розширено можливості професійного й особистісного розвитку, що дає змогу не лише ефективно розвивати професійну компетентність, підвищувати кваліфікацію, обирати напрям навчання, але і постійно вдосконалювати навички

відповідно до власних потреб та інтересів педагогічних працівників. Зміни, що відбулися, зумовили необхідність переосмислення традиційних підходів у професійному розвитку педагогічних працівників.

Діюча система підвищення кваліфікації є комплексом засобів і процесів формування як індивідуальних, так і професійних потреб особистості у формі курсового і міжкурсного періодів. Наразі вона суттєво оновлюється за змістом, формами та науково-методичним забезпеченням, адже вона є відкритою і гнучкою.

Обласні інститути післядипломної освіти (далі – ОППО) забезпечують потребу у підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів один раз на п'ять років у курсовій перепідготовці та у міжкурсний період (*Типова програма підвищення кваліфікації...*, 2019), адже створюють умови для професійного вдосконалення під час участі педагогічних працівників у тренінгах, майстер класах, семінарах, конференціях тощо. Проте територіальна віддаленість від обласного центру, незадовільне матеріальне становище педагогів, невідповідне матеріально-технічне забезпечення закладів освіти ускладнює партнерську взаємодію з фахівцями ОППО та унеможлиблює відвідування інституту за потреби. Відтак,

виникає необхідність існування в межах територіальної громади такої структури, яка б допомагала професійному розвитку педагогічних працівників, забезпечувала їхню психологічну підтримку та консультивання.

До 2020 року методичний супровід здійснювався методичними кабінетами при відділах освіти. Проте їх адміністративний, авторитарний характер, формалізованість, обмеження права особистості самостійно вирішувати проблеми педагогічної практики та професійного розвитку значно знижували мотивацію педагогів до неперервної освіти й не відповідали демократичним перетворенням суспільства. Саме тому Законом України «Про повну загальну середню освіту» (ст. 52, ч. 3, 2 абзац) задекларовано повноваження Громади щодо створення Центрів шляхом реорганізації методичних кабінетів. Означене підсилено та регулюється Положенням від 29.07.2020 № 672 «Про центр професійного розвитку педагогічних працівників», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» (*Положення...*, 2020).

Робота Центру сприятиме оновленню та розвитку системи підвищення кваліфікації педагогів в межах закладу освіти, ТГ, області та країни, а отже перетвориться на гнучку підсистему безперервного професійного розвитку педагогічних працівників.

З метою забезпечення стабільного професійного зростання педагогічних кадрів в умовах територіальної Громади важливим є створення освітньої системи професійного розвитку, яка б забезпечувала якість освіти, впроваджувала нові підходи до науково-методичного супроводу педагогічних працівників, виходила за межі традиційних інституцій та ієрархій, перебувала у постійному пошуку нових можливостей для професійного розвитку, була мобільною, діяла на засадах добровільності і власної мотивації педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підґрунтям дослідження питання створення і розвитку Центру стали:

- нормативно-правові документи, які регламентують роботу в системі післядипломної освіти, підвищення кваліфікації, безперервного професійного розвитку та організації системи роботи освіти в ОТГ;

- загальнонаукові та спеціально-наукові концепції непевного професійного розвитку (Н. Клокар, В. Олійник, Л. Покроєвої, Т. Сорочан та інші), зокрема й педагогічних кадрів (Н. Гузій, А. Деркач, М. Елькін, М. Кашапов, Н. Кузьміна, С. Максимов та інші);

- теоретичні та методичні дослідження проблем системи післядипломної освіти педагогічних працівників (О. Варецька, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, І. Зязюн, В. Олійник, В. Пуцов, Л. Пуховська, Т. Сущенко та інші); особливостей розвитку системи підвищення кваліфікації (Н. Бібик, А. Зубко, С. Королук, С. Крисюк, Н. Протасова та інші), особистісно-професійного розвитку (Б. Ананьєв, О. Бодальов, Е. Зеєр, О. Леонтєв та інші); професійної компетентності педагогів (Л. Ващенко, І. Зимня, І. Зязюн, О. Пометун, Т. Сущенко та інші);

- концептуальні засади сучасної системи неперервної професійної освіти (Є. Барбіна, Н. Волкова, Н. Ничкало, Л. Пуховська, С. Сисоєва та інші); професійної підготовки вчителів (А. Алексюк, Є. Барбіна, В. Бондар, В. Гриньова, М. Гриньова, З. Курлянд, А. Маркова, О. Пехота, Г. Шевченко, О. Шпак та інші);

- положення про детермінацію професійного становлення особистості рівнем розвитку професійно значущих якостей (А. Петровський, В. Рибалка);

- теоретичні, культурологічні аспекти формування й становлення нового покоління фахівців (І. Зязюн, В. Кремень, М. Романенко та інші);

- методологічні й методичні засади формування різних компетентностей у системі післядипломної педагогічної освіти (О. Варецька, В. Вакулєнко, В. Олійник, О. Нікулочкіна, Ю. Малий, Л. Чернікова та інші);

- дослідження процесів розвитку особистості (Б. Ананьєв, А. Асмолов, Р. Берньє, О. Гура, О. Леонтєв, С. Рубінштейн та інші); управління розвитком організації (В. Колпакова та інші); забезпечення конкурентоздатності організації (Є. Могільовкіна, Є. Павлютенко та інші);

- роботи щодо психологічних особливостей формування власного іміджу та запровадження ефективної самопрезентації професійного іміджу фахівця-педагога (М. Вудкок, В. Кан-Калик, О. Кононенко, М. Котлярова, Д. Френсіс та інші);

- забезпечення якості освітніх послуг та організації освітньої діяльності (В. Бульба, Т. Лукіна та інші);

- вітчизняний та зарубіжний досвід науково-методичного супроводу педагогічних працівників (Л. Бережна, М. Битянов, В. Богословський, О. Варецька, О. Вороніна, Н. Лугусєва, П. Салберг, М. Семаго, В. Семікіна, Т. Сорочан, Л. Шипіцина та інші).

В сучасних умовах перед Центром постає надскладне завдання визначення й запровадження надійних механізмів забезпечення якості організації та надання освітніх сервісних послуг, зокрема – супроводу неперервного професійного зростання педагогів,

розвитку їхньої професійної компетентності, активізації механізмів самовдосконалення, самоосвіти.

Необхідність теоретичного обґрунтування підсилюється практичною значущістю щодо реалізації державної політики з надання якісних освітніх послуг на рівні новостворених територіальних громад, сприяння сталому професійному розвитку педагогічних працівників територіальної громади, їхній психологічній підтримці та консультуванню, а також забезпечення доступної якісної освіти на території ТГ.

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування необхідності створення Центру професійного розвитку педагогічних працівників в територіальній громаді та умов його успішного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні проблеми, що постають перед Центром, пов'язані зі здатністю забезпечити власну конкурентоспроможність, оскільки замовники сервісних послуг мають право вибору і обслуговування (на умовах угоди) у будь-якого провайдера. Відповідно, пріоритетом для розвитку маркетингової стратегії Центру стає створення професійних і комфортних умов з надання кваліфікованої науково-методичної, психологічної підтримки освітнього процесу, професійного супроводу педагогічних працівників, консультування, супервізії тощо, позиціонування освітянських послуг на освітньому ринку.

Мета діяльності Центру: надання освітніх послуг Центром як умов створення багатьох індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку педагогів на основі вільного вибору закладу освіти, установи, організації, іншого суб'єкта освітньої діяльності видів, форм, темпу здобуття освіти та освітньої програми.

Розглянемо теоретичний опис технології (як процесу) розвитку Центру, яка може складатися з трьох етапів: підготовчо-теоретичного, процесуального й контрольного. Зупинимося на них більш детально.

На першому етапі – підготовчо-теоретичному – передбачено збір, обробку та оцінювання відповідних даних щодо освітнього середовища регіону; ресурсного потенціалу освітнього округу та його можливостей; попиту на сервісні послуги; рівня конкурентоспроможності; забезпеченості кваліфікованими педагогічними кадрами, мережевої взаємодії і партнерських відносин тощо, SWOT-аналіз як метод стратегічного планування й виявлення чинників внутрішнього та зовнішнього середовища організації за чотири категоріями: Strengths (сильні сторони),

Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості), Threats (загрози), моделювання діяльності Центру й науково-методичного супроводу професійного розвитку кадрів, розроблення концептуальних засад такого супроводу.

На підставі результатів аналізу відбувається підбір кадрів Центру (директор, психолог, консультанти), встановлюються зв'язки із замовниками та надавачами освітніх послуг, створюється єдине інформаційне середовище з надання сервісних послуг.

Другий етап – процесуальний стосується надання консалтингових послуг Центром, зокрема:

1. узагальнення і поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників;

2. координування діяльності педагогічних спільнот (творча група, медіастудія, предметні циклові комісії, динамічні групи тощо) з дослідження певної тематики, напрямів освітньої галузі;

3. науково-методичне (навчально-методичне) забезпечення системи освіти, як-от:

- науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів консультантами під час виконання навчальної, консультативної, коучингової, адаптаційної, експертної, модераційної, компенсаторної, фасилітативної; консалтингової функцій;
- технологічний супровід професійного розвитку педагогів (мережева взаємодія, створення блогів, сайтів, педагогічного портфоліо);
- проведення науково-методичних заходів (тренінги, семінари, майстер-класи, конференції, коуч-сесії, флеш-курси, вебінари тощо);
- забезпечення психологічної підтримки педагогічних працівників;
- консультування з питань проведення супервізії, розроблення документів закладу освіти, планування та визначення траєкторії професійного розвитку педагогічних працівників; особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти в очному, дистанційному, змішаному форматі;
- упровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.

На третьому етапі – контрольному заплановано:

- проведення моніторингу діяльності із надання консалтингових послуг, сильних

та слабких позицій установи та середовища, його функціонування за допомогою інтерв'ювання, анкетування, співбесіди з усіма стейкхолдерами;

- здійснення рефлексії;
- розроблення пропозиції з удосконалення роботи Центра.

Висвітливо практичну реалізацію описаної вище технології на території Токмацької ТГ Запорізької області.

Отже звернемося до характеристики *мережі території обслуговування Центром*. На сьогодні мережа закладів освіти Токмацької територіальної громади (ТГ міст Токмака й Молочанська), яка територіально входить до Пологівського району Запорізької області, налічує 21 заклад загальної середньої освіти, 18 – закладів дошкільної освіти, 2 інклюзивно-ресурсних центри, 4 заклади позашкільної освіти, в яких працює 728 педагогічних працівників.

Особливостями територіальної громади є переважання сільської місцевості над міською, відповідно мережа закладів освіти складається переважно зі шкіл сільської місцевості (23). Міських 17. Мережа характеризується значною віддаленістю деяких закладів освіти від територіального центру, відсутністю на території ТГ закладів вищої освіти, громадських об'єднань педагогів та інших альтернативних установ, які б сприяли розвитку професійної компетентності та надавали освітні послуги працівникам освіти (віддаленість від обласного центру понад 120 км, від районного – понад 75 км, від закладів вищої освіти м. Мелітополь – 65 км, м. Бердянськ – 105, м. Запоріжжя – 120 км).

Консалтингові послуги Центру. Перед працівниками Центру постають нові цілі та завдання за принципами людиноцентризму, цілісності системи управління якістю надання сервісних послуг, постійного вдосконалення та підвищення професійної компетентності на засадах рефлексії, врахування зовнішніх впливів та індивідуальних потреб у розвитку професійної траєкторії педагогічних працівників, гнучкості й адаптивності на засадах взаємодії, партнерства, супроводу та підтримки.

Нові орієнтири діяльності консультантів ґрунтуються на нових принципах: добровільності, взаємодії, самостійності, досвіду, актуальності та вибору (за Т. Сорочан). Виходячи з поставлених завдань, змінюються і функції консультантів Центру. Вони значно розширюють свої компетенції, зокрема й щодо науково-методичного супроводу. Його ефективність характеризується такими критеріями, як:

- організаційне забезпечення та якість змісту;
- комфортність освітнього середовища.

Для досягнення мети роботи Центру працівники мають поєднувати традиційні й інноваційні форми організації роботи з педагогічними кадрами, здійснювати диференційований підхід до розвитку індивідуальної освітньої траєкторії педагога, будувати його на діагностичній основі. Під час планування науково-методичної роботи вони мають враховувати рівень дидактичних умінь, професійного розвитку та творчості відповідно до ступеню підготовленості педагогів (табл. 1.).

Наголосимо, що сучасні стрімкі зміни в освіті зумовили нагальну потребу трансформації *науково-методичного супроводу педагогів у міжатакційний період*.

Розуміючи зміст поняття «супровід» як дію зі значенням «йти поруч», паралельно, невтручання одного суб'єкта в діяльність іншого без потреби у взаємодії, під професійним супроводом розглядаємо спеціальний вид допомоги суб'єкту професійної діяльності, який спрямований на запобігання та подолання проблем його розвитку. Учасники науково-методичного супроводу мають стати рівноправними партнерами взаємодії на засадах гуманізму.

У галузі освіти науково-методичний супровід означає педагогічну, професійну взаємодію, спрямовану на вирішення завдань педагогічного змісту. Її результат – досягнення високої якості професійної діяльності фахівців, вдосконалення їхньої професійної компетентності та підвищення якості освіти.

Консультант Центру має дотримуватися певного алгоритму дій виконання *діагностичних функцій*: передбачити очікувані результати, які спрямовані на професійний розвиток суб'єкта, розробити критерії та підібрати інструментарій для визначення вихідного рівня професіоналізму педагога. Інструментарій має передбачати можливість для педагога самостійно здійснити власну діагностику на засадах рефлексії, визначити рівень розвитку власних професійних компетентностей.

Проектувальні функції спрямовують консультанта на допомогу у розробленні проекту, індивідуальної освітньої траєкторії / моделі професійного розвитку педагогів і надає можливість варіювати зміст, форми, визначити послідовність опанування навчального матеріалу.

Процесуальні функції полягають у спроможності консультанта раціонально поєднувати різні форми розвитку професійної компетентності (семінари, тренінги, вебінари, ворк-шопи, спецкурси, флеш-курси тощо), самоосвітню діяльність педагогічного працівника і використання наявних ресурсів.

Таблиця 1

Науково-методичний супровід педагогів з урахуванням їхньої професійної підготовленості

Способи науково-методичного супроводу педагогів з урахуванням їхньої професійної підготовленості		
Перший	Другий	Третій
Для педагогів із низьким (початковим) рівнем сформованості дидактичних умінь.	Для педагогів із середнім рівнем сформованості дидактичних умінь.	Для педагогів із високим рівнем сформованості дидактичних умінь.
Зміст навчання		
Система знань із методики викладання навчальних предметів, фахові знання, масовий позитивний досвід.	Заповнення прогалин у професійній компетентності, перспективний педагогічний досвід.	Інформаційне наповнення пов'язане з новими знаннями, інноваційними процесами у викладанні предметів, конструювання та розробка нових нестандартних педагогічних технологій, робота з альтернативними програмами.
Функції науково-методичного супроводу		
Переважає компенсаторна функція науково-методичного супроводу.	Розвивальна функція науково-методичного супроводу.	
Форми та методи, які використовуються під час науково-методичного супроводу педагогічних працівників		
Традиційні форми і методичної роботи: методичні оперативні наради, консультування, предметні тижні, тижні класних керівників, семінари, відкриті уроки, конференції, педагогічні читання тощо.	Активні форми і методи навчання під керівництвом консультанта, керівника методичної комісії: квести, брейн ринг тощо, ці методи спонукають до активної розумової і практичної діяльності у процесі оволодіння навчальним матеріалом.	Самостійний вибір форм та методів навчання, які знаменують собою перехід від регламентуючих, алгоритмізованих, програмованих форм і методів організації дидактичного процесу до розвиваючих, проблемних, дослідницьких, пошукових, що забезпечує народження пізнавальних мотивів та інтересів, умов для творчості та розвитку професійної майстерності.

Рефлексивні функції консультанта допомагають педагогічним працівникам осмислити власні здобутки в процесі професійного розвитку, вчасно реагувати на зміни та коригувати власний план професійного розвитку.

Функції супервізії – це професійна підтримка та спостереження за роботою педагогічних працівників щодо набуття ними певних компетентностей, наставництва, виправлення помилок, що виникали під час освітнього процесу, надання професійної допомоги спеціалісту або закладу освіти (*Типове*

положення..., 2018) з метою професійного та особистісного розвитку, подолання власних професійних труднощів.

Під час проведення супервізії (індивідуальна та групова форма) провідна функція консультанта ґрунтується на взаємодії, діалозі та партнерських відносинах.

Індивідуальна форма проведення супервізії передбачає ознайомлення супервізора з результатами самооцінювання педагогічного працівника та обраними ним пріоритетами професійного розвитку, спостереження за його діяльністю, проведення наставницької бесіди,

підтримку у створенні індивідуального плану професійного розвитку. Групова форма – полягає в роботі супервізора з групою педагогічних працівників (5-12 осіб) для обговорення кращих практик, труднощів у професійній діяльності, пошуку та вироблення нових шляхів їх вирішення, а також можливостей для подальшого розвитку.

Позиція консультанта у проведенні супервізії ґрунтується на партнерстві, наставництві, допомозі педагогам в ухваленні рішень щодо їх професійного розвитку на основі цінностей суспільства знань.

Консультування педагогічних кадрів як функція консультанта Центру може відбуватися у контексті підтримки, супроводу професійної діяльності, індивідуальної консультативної допомоги. Педагогічні працівники потребують допомоги консультантів у ситуаціях освітніх оновлень, зміни Державних стандартів, Концепцій, інноваційних технологій, запровадження дистанційного / змішаного навчання тощо. Зазвичай, це такі ситуації невизначеності, що потребують подолання суперечностей між тимчасовою неготовністю до здійснення професійної діяльності у відповідності до нових умов та вимог.

Консультант має дотримуватися етичних норм спілкування з педагогом, глибокого професійного розуміння проблеми, мати здатність до аналітичної діяльності.

Особливості реалізації функцій консультанта полягають у персоніфікованості консультування (робота з кожним педагогічним працівником, урахування його досвіду, цінностей, освітніх запитів та рівня професіоналізму); комплексності (поєднання кількох важливих напрямів діяльності, функцій, ролей).

Консультування педагогічних кадрів може складатися з таких етапів:

- визначення науково-методичної проблеми, її детальна характеристика;
- виявлення ускладнень у вирішенні проблеми;
- рефлексія педагогічним працівником власної позиції і спроможності у вирішенні проблеми;
- обговорення альтернативних варіантів розв'язання ускладнень;
- вибір найбільш прийняттого, ефективного способу вирішення проблеми;
- визначення шляхів практичної реалізації обраного варіанту;
- прогнозування результатів і вибір критеріїв їх оцінювання;
- рефлексія (консультант у роботі з педагогом через певний час повертається

до обговорення результатів вирішення проблеми і підводить підсумки) (Сорочан, 2020).

До компетентностей консультанта центра професійного розвитку педагогічних працівників належать: *фасилітативна функція*, спрямована на мотивацію осіб, які навчаються, спонукання до особистісного та творчого розвитку, успіху та самореалізації у різних видах діяльності.

Консультант має володіти певними знаннями закономірностей професійного розвитку, основ творчості та творчої діяльності, психології, концепції досягнення життєвого успіху. Фасилітатор – у процесі взаємодії з педагогами сприяє розкриттю їхнього творчого потенціалу, розвиває педагогічну майстерність і професіоналізм. Він забезпечує сприятливі умови для виявлення індивідуальності кожного педагогічного працівника, спрямовує на пріоритети особистісного, інтелектуального та творчого розвитку. До *функцій менеджменту* належить знання та оперування основними положеннями з управління професійним розвитком різних категорій та освітнім менеджментом, знання законодавства та нормативно-правових актів, які регламентують діяльність у сфері освіти. Менеджер має мати лідерські якості, – це консультант, який уміє професійно управляти процесом професійного розвитку педагогів, здійснювати планування, організацію, координацію, встановлювати і аналізувати результати, вести документацію та звітність. Управління процесом професійного розвитку передбачає персоніфікований облік педагогів, диференціацію їх за освітніми запитамі, віком, стажем, атестаційними категоріями, рівнем професійного розвитку тощо. До *функцій експерта* входять інноваційні процеси розвитку освітніх систем, проведення процедури експертизи, визначення стану та перспектив розвитку освітніх систем, попереднє оцінювання програм та проєктів інноваційного розвитку. Консультант всебічно сприяє можливості стратегії професійного розвитку, надає інформацію щодо організацій/установ, які проводять підвищення кваліфікації та розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників. Однією зі складових менеджменту професійного розвитку педагогічних працівників є забезпечення необхідного середовища/інфраструктури (зручність графіку, оснащення приміщення, обладнання тощо). *Консультант-модератор* – це функція групової комунікації, діалогу. Модеруючи процеси освітніх заходів, консультант-модератор веде дискусію, дебати, «круглі столи», брифінги, тим самим стимулює до активної участі як учасника групи, так і всю групу. Модератор узагальнює думки учасників

заходу, підводить до логічного узагальнення, спрямовує на досягнення результату. Тьютор – фахівець-консультант, викладач, який розробляє індивідуальні освітні програми, організовує й супроводжує самостійне навчання за індивідуальною траєкторією, створює необхідні умови для реалізації індивідуальної освітньої програми педагогічного працівника, який навчається, в тому числі, засобами дистанційної освіти. *Функції тьюторінгу* спрямовують консультантів на роботу з інформаційно-цифровими технологіями, способами та засобами роботи з інформацією. Тьютор допомагає педагогічним працівникам створити власний контент, вибудувати траєкторію успіху з оволодіння цифровими технологіями. Консультант-тьютор робить акцент на рефлексії, яка надає можливості педагогічним працівникам усвідомити власні освітні потреби і самостійно визначити зміст, форми і терміни навчання. Під патронатом тьютора педагогічні працівники осмислюють власні навчальні можливості та перспективи професійного розвитку, вибудовують індивідуальну освітню програму.

Центрами мають бути створено умови для професійного розвитку педагогічних працівників: діагностика професійної компетентності педагогів; забезпечення диференційованого підходу до підвищення кваліфікації педагогічних працівників; впровадження інноваційних технологій навчання; оновлення змісту освітньо-професійної програми; впровадження інформаційно-комунікаційних технологій; забезпечення практичної спрямованості заходів з підвищення кваліфікації; залучення педагогів-новаторів до навчального процесу; організація зворотного зв'язку.

Отже, виходячи із стратегічних цілей і нових функцій працівників-консультантів Центру можемо дійти висновку, що вектор професійного розвитку у системі науково-методичного супроводу суттєво змінився і має відбуватися безперервно впродовж життя.

Створення інформаційного простору Центру. Пріоритетним завданням розвитку освіти ОТГ (*Методичні рекомендації...*, 2018) залишається розвиток єдиного інформаційного освітнього простору. Можливості використання засобів цифрової освіти цілком відповідають соціальному замовленню щодо підвищення професійної компетентності вчителя. Робота Центру спрямовується на: запровадження мережної взаємодії між професійними спільнотами педагогічних працівників, проектними командами, творчими групами та закладами освіти, які користуються сервісними послугами Центру, сайтів та блогів як нових

форм організації методичної роботи системи освіти ОТГ, розширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій, створення умов для дистанційної /змішаної форм взаємодії педагогів у віртуальній площині (вебінари, онлайн-наради, конференції тощо).

Використання інформаційного простору в системі роботи Центру – одна з форм організації методичної діяльності, основою якої є керована самостійна робота слухачів, широке застосування у навчанні сучасних інформаційних, комп'ютерних та телекомунікаційних технологій, дистанційних форм і методів навчання.

Індивідуальний підхід до професійного супроводу педагогічних працівників на основі проєктів професійного розвитку. Професійний розвиток сучасного фахівця становить багатовимірний циклічний процес якісних змін з урахуванням парадигми позицій педагогічної інноватики, на основі новітніх підходів, моделей і форм підвищення кваліфікації, що ґрунтуються на принципах гнучкості, відкритості, диференційованості, трансформації у сферу освітніх послуг (Сидоренко, 2016).

Нова технологія професійного супроводу педагогічних працівників, – проєкти професійного розвитку, – спирається на засади теорії прогресу професіоналізму та компетентнісного підходу. Вона спрямована на опанування певних професійних компетентностей, затребуваних освітньою практикою, задовольняє потреби педагогів у самоосвіті, створює передумови професійного розвитку в інформаційному освітньому середовищі.

У міжкурсовий період педагогічна спільнота має можливість долучитися до різноманітних методичних заходів у межах ОТГ, району та області, що, зокрема, дозволяє здійснювати взаємозв'язок наукового знання та освітньої практики.

Зауважимо, що *проєкти професійного розвитку педагогічних працівників* – це спеціально сконструйоване розвивальне професійне середовище, яке спрямоване на створення системи безперервної освіти в міжкурсовий період (Водолазька, 2019). У проєктах професійного розвитку реалізується трирівнева структура системи безперервної освіти в міжкурсовий період: ОППО готує та сертифікує тренерів, консультантів, експертів, тьюторів, які потім взаємодіють у Центрах та закладах освіти ОТГ, на фахових зустрічах (циклові комісії, творчі групи тощо) безпосередньо з педагогами в процесі формування необхідних компетентностей. Проєкт є комплексом дій, спрямованих на одержання унікального результату, що може бути

продуктом чи послугою. Проект – це план, послідовність конкретних дій, обмежених у часі, які має на меті досягнення конкретних результатів (змін).

Спільними ознаками проектів як виду діяльності є спрямованість на досягнення конкретних цілей; скоординованість взаємозалежних дій; обмеженість тривалості у часі; неповторність та унікальність певною мірою.

Перед початком створення проекту обов'язковим є здійснення діагностичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників, який передбачає системне вивчення професійних запитів й особистісний рівень компетентностей.

Технологія проекту дозволяє організувати процес навчання так, щоб його учасники стали співавторами, розвивали методологічну, методичну, дидактичну, комунікативну, психологічну, правову, соціальну та фахову компетентності, досягали успіху, були вмотивовані, зацікавлені конкретними напрямками роботи відповідно до обраної індивідуальної освітньої траєкторії на основі принципів організації науково-методичної

роботи в міжкурсовий період (динамізм, варіативність, модульність, взаємодія, масовість, практичну спрямованість та результативність) та інтеракції.

Висновки. Створення Центрів професійного розвитку педагогічних працівників у територіальних громадах обґрунтовано нами з огляду на законодавчо-нормативні документи України: Постанови КМУ, Концепції та Положення, а також враховано функції і завдання, які покладено на Центр та його співробітників. Робота Центру сприятиме сталому розвитку професійної компетентності вчителів в межах територіальних громад, забезпечить консультативну і психологічну підтримку, методичний супровід у підготовці до фахових заходів, супровід участі педагогів у Сертифікації тощо, що дозволить всебічно розвивати їхню індивідуальну траєкторію шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Перспективність подальшої роботи полягає в розробленні Стратегії Центру в умовах територіальної громади, визначенні дорожньої карти на 2021–2025 рр., та розгляді перспектив розвитку Центру за межами територіальної громади.

Список використаних джерел

- Вітюк, В. (2018). *Інноваційні технології розвитку педагогів в умовах реформування освіти*. URL: file:///C:/Users/admin/Downloads/pedp_2018_2_4.pdf
- Водолазька, Т. (2019). *Професійна програма розвитку педагога в системі підвищення кваліфікації*. URL: https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/rektorat/zvity_2019/zvit_ippo_2019.pdf
- Про освіту*. Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
- Концепція розвитку педагогічної освіти*. (2018). URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
- Методичні рекомендації з розроблення положення про структурний підрозділ освіти виконавчого органу об'єднаної територіальної громади*. (2018). URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/357/26.12.18.pdf>
- Положення про Центр професійного розвитку педагогів*. (2020). URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-polozhennya-pro-centr-profesijnogo-rozvitku-pedagogiv>
- Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників*. Постанова КМУ № 800 від 21.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- Сидоренко, В. В. (2016). *Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти*. URL: <https://bitly.su/9ICeb>
- Сорочан, Т. (2020). *Консультування і супервізії в Центрі професійного розвитку педагогічних працівників*. Київ: УІРО URL: <http://uvupo.ues.net.ua/index.php/ua/cabinets-ua>
- Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників для роботи в умовах інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти відповідно до вимог Концепції «Нова українська*

References

- A typical program of advanced training of pedagogical staff for work in conditions of inclusive education in institutions of general secondary education in accordance with the requirements of the Concept «New Ukrainian School»*. Retrieved from http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/66061/ [in Ukrainian].
- A Typical Regulations on the Implementation of the Supervision*. Retrieved from <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf> [in Ukrainian].
- Law of Ukraine «On Education» № 2145-VIII*. (2017, September 5). Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].
- Methodological recommendations for the development of regulations on the structural division of education of the executive body of united territorial community*. Retrieved from <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/357/26.12.18.pdf> [in Ukrainian].
- Regulations on the Center for Teachers' Professional Development*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-polozhennya-pro-centr-profesijnogo-rozvitku-pedagogiv> [in Ukrainian].
- Resolution of the CMU № 800 (2019, August 21)*. «Some issues of the advanced training improving of scientific and pedagogical staff». Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
- Sorochan, T. (2020). *Consulting and supervision at the Center for Professional Development of Pedagogical Staff*. Kyiv: Ukrainian Institute of Education Development. Retrieved from <http://uvupo.ues.net.ua/index.php/ua/cabinets-ua> [in Ukrainian].
- Sydorenko, V.V. (2016). *Innovative directions of scientific and methodological support professional development of teaching staff at post-graduate education*. Retrieved from <https://bitly.su/9ICeb> [in Ukrainian].
- The Concept of the Pedagogical Educational System Development*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/npa/>

школа». (2019). URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/66061/
Типове положення про проведення супервізії впровадження. (2018). URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf>

Відомості про автора:

Тарасова Вікторія Анатоліївна
marsetka11@gmail.com
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького
Наукове Містечко, вулиця, 59, Запоріжжя,
Запорізька обл., 69000, Україна

doi: 10.33842/22195203-2023-29-181-189

*Матеріал надійшов до редакції 13. 11. 2022 р.
Прийнято до друку 25. 11. 2022 р.*

pro-zatverdzhennya-konceptiyi-rozvitku-
pedagogichnoyi-osviti [in Ukrainian].

Vitiuk, V.V. (2018). *Innovative technologies of teachers' professional development in the conditions of education reform*. Retrieved from file:///C:/Users/admin/Downloads/pedp_2018_2_4.pdf [in Ukrainian].

Vodolazka, T. (2019). *Professional teacher development program in the advanced training system*. Retrieved from https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/rektorat/zvity_2019/zvit_ippo_2019.pdf [in Ukrainian].

Information about the author:

Tarasova Viktoriia Anatoliivna
marsetka11@gmail.com
Bohdan Khmelnytsky Melitopol State
Pedagogical University
Scientific Town, Street 59, Zaporizhzhia,
Zaporizhzhia region, 69000, Ukraine

doi: 10.33842/22195203-2023-29-181-189

*Received at the editorial office 13. 11. 2022.
Accepted for publishing 25. 11. 2022.*