



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПТО У ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ ТА ПАНДЕМІЇ**

**МАТЕРІАЛИ
РЕГІОНАЛЬНОГО НАУКОВО-ПРАКТИЧНОГО СЕМІНАРУ**

26 травня 2022 року

м. Біла Церква – 2022



Затверджено на засіданні Вченої ради Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України (протокол № 07 від 08.09.2022 року)

Рецензенти:

Кулішов Володимир Сергійович, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент;

Масліч Світлана Володимирівна, заступник директора з навчально-методичної роботи ДПТНЗ "Вінницьке вище професійне училище сфери послуг", кандидатка педагогічних наук.

Упорядник:

Єрмоленко Андрій Борисович – завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, кандидат педагогічних наук;

Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії: матеріали регіонального науково-практичного семінару (26 травня 2022 року). БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / упор. А. Єрмоленко. Біла Церква, 2022. 76 с.

Збірник укладено на основі матеріалів і тез учасників Регіонального науково-практичного семінару «Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії», що відбувся 26 травня 2022 року. Співорганізаторами заходу виступили: кафедра методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України та Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Черкаській області.

Актуалізовано професійну значимість розвитку науково-методичної компетентності педагогів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану та пандемії. Узагальнено наукові доповіді, презентований інноваційний педагогічний досвід і кращі освітні практики. Враховувати ключові тенденції розвитку світового та вітчизняного ринків освіти, використання здобутків й досвіду інституцій системи безперервної освіти як майданчиків для інновацій; розглянуто сучасну навчально-організаційна та науково-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О та шляхи її удосконалення; узагальнено практику реалізації новітніх науково-методичних підходів до організації та проведення сучасного заняття з професійної підготовки; конкретизовано шляхи розвитку науково-методичної компетентності педагогів ЗП(ПТ)О в контексті удосконалення формальної, неформальної та інформальної освіти, важливим вбачається практика формування та розвиток науково-методичної компетентності педагогів ЗП(ПТ)О в системі безперервної освіти в умовах воєнного стану та пандемії.

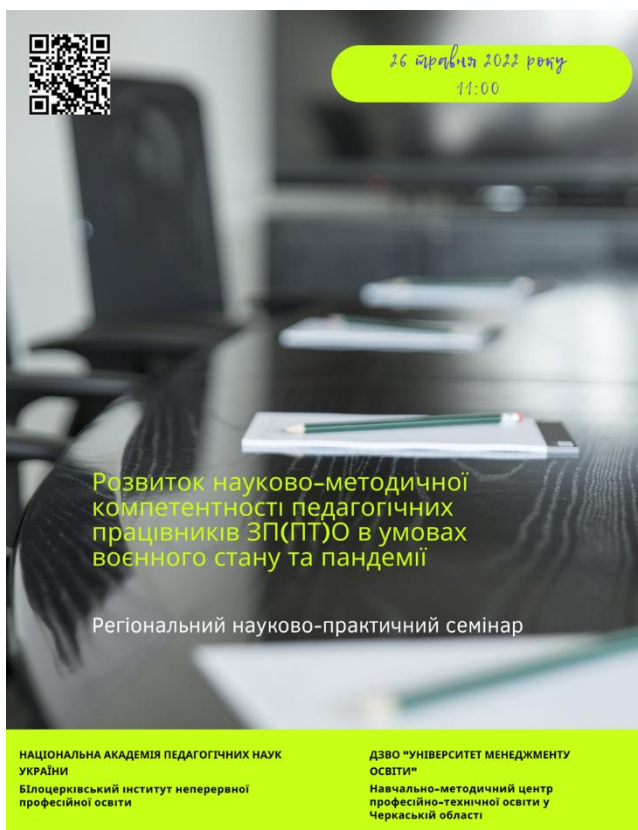


ЗМІСТ

I.	ПРЕС-РЕЛІЗ регіонального науково-практичного семінару.....	5
II.	ПРОГРАМА регіонального науково-практичного семінару «Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії».....	10
III.	ТЕЗИ учасників регіонального науково-практичного семінару.....	13
	<i>Вдовиченко Катерина Сергіївна</i>	
	ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О	13
	<i>Вікторук Вікторія Миколаївна</i>	
	ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ РАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О	18
	<i>Єрмоленко Андрій Борисович</i>	
	ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ КАФЕДРОЮ МПО ТА СГД НАПРЯМІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	23
	<i>Зеніч Валентина Миколаївна</i>	
	НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ СУЧАСНОГО КОМПЛЕКСНОГО МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКІВ	27
	<i>Мандрагеля Володимир Андрійович</i>	
	МАЙБУТНЄ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І ТРЕНІНГУ В ЄС ЗА ОЦІНКАМИ ЕКСПЕРТІВ CEDEFOP (травень 2022 р.).....	32
	<i>Масліч Світлана Володимирівна</i>	
	МЕТОДИЧНА ПІДТРИМКА ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ.....	36
	<i>Музика Світлана Анатоліївна</i>	
	ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О.....	40
	<i>Пірог Вікторія Юріївна</i>	
	ФОРМУВАННЯ HARDS SKILLS ТА SOFT SKILLS ЗАСОБАМИ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ РІЗНИХ ФОРМАХ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ.....	43

<i>Торба Наталія Григорівна</i>	
ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК СКЛАДОВОЇ ПІДГОТОВКИ КОМПЕТЕНТНОГО ФАХІВЦЯ.....	49
<i>Фархшатова Ольга Василівна</i>	
ПОКРАЩЕННЯ ТЕХНІКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЕРЕЗ ВИЗНАЧЕННЯ ТРЕНДІВ, ЩО ФОРМУЮТЬ МАЙБУТНЄ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ.....	56
<i>Харагірло Віра Єгорівна</i>	
ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	60
<i>Шевчук Світлана Степанівна</i>	
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	67
IV. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ КАФЕДРИ МПО та СГД І КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ	73

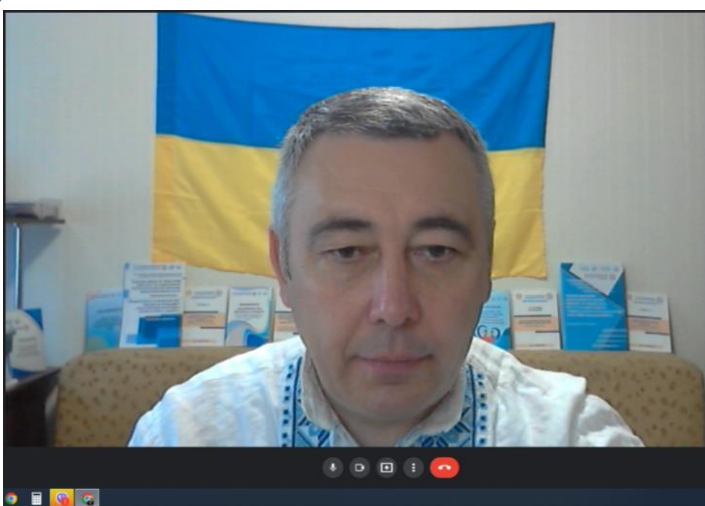
**У МЕЖАХ СПІВПРАЦІ БІЛОЦЕРКІВСЬКОГО ІНСТИТУТУ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ДЗВО «УМО» НАПН
УКРАЇНИ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЦЕНТРУ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ
БУЛО ПРОВЕДЕНО РЕГІОНАЛЬНИЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ
СЕМІНАР «РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПАНДЕМІЇ»**



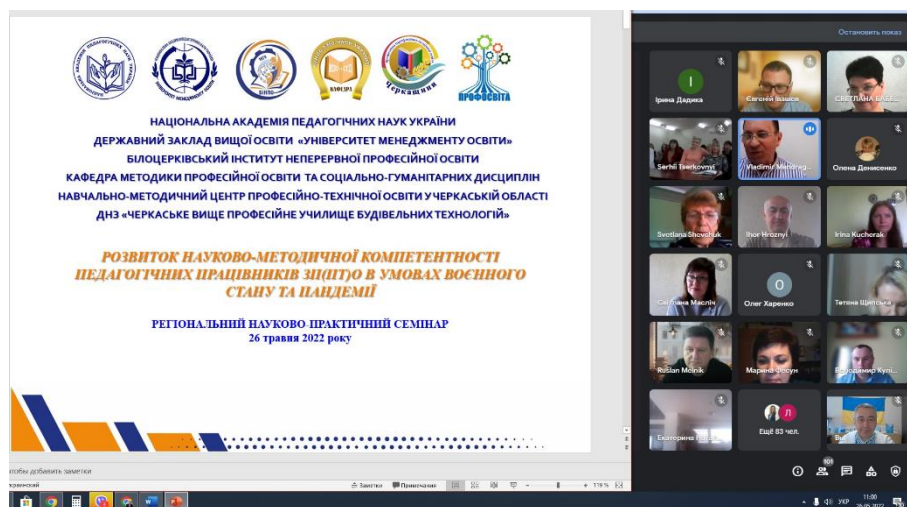
26 травня 2022 року у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України відбувся регіональний науково-практичний семінар «Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії».

Співорганізаторами заходу виступили: кафедра методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України та

Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Черкаській області. **Модератор заходу** – доктор філософських наук, професор Мандрагеля Володимир Андрійович.



Було подано 160 заявок, зафіксована 101 точка підключення до онлайн-трансляції заходу та зареєстровано 152 перегляди на каналі [YouTube](https://youtu.be/qCQwiPqJwKQ) БІНПО <https://youtu.be/qCQwiPqJwKQ>.



Під час пленарного засідання в режимі онлайн працювало 14 спікерів. Із вітальними словами до учасників семінару звернулися

Євгеній Івашев, в.о. заступника директора БІНПО з навчальної роботи, кандидат юридичних наук, і *Тарас Корнать*, заступник директорки Навчально-методичного центру професійної освіти у Черкаській області.

Під час Регіонального науково-практичного семінару розглянуто низку актуальних питань:

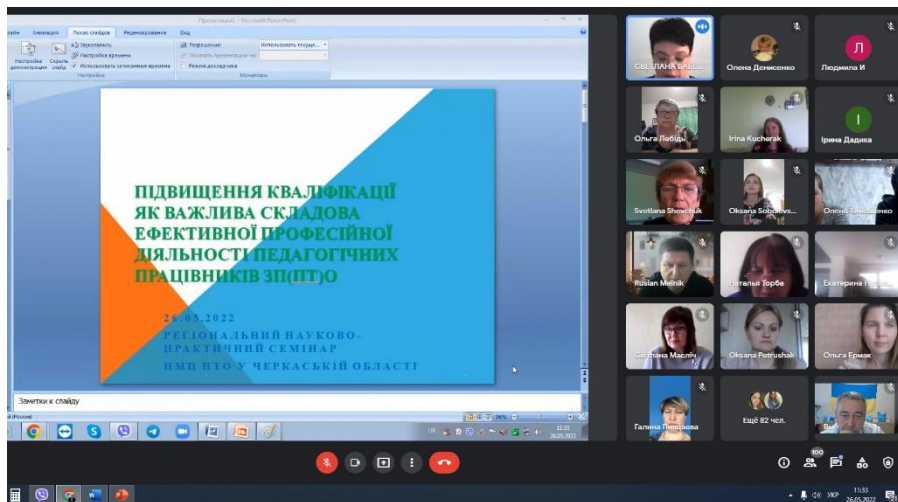
- імплементація кафедрою МПО та СГД напрямів державної політики у сфері професійної освіти в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників



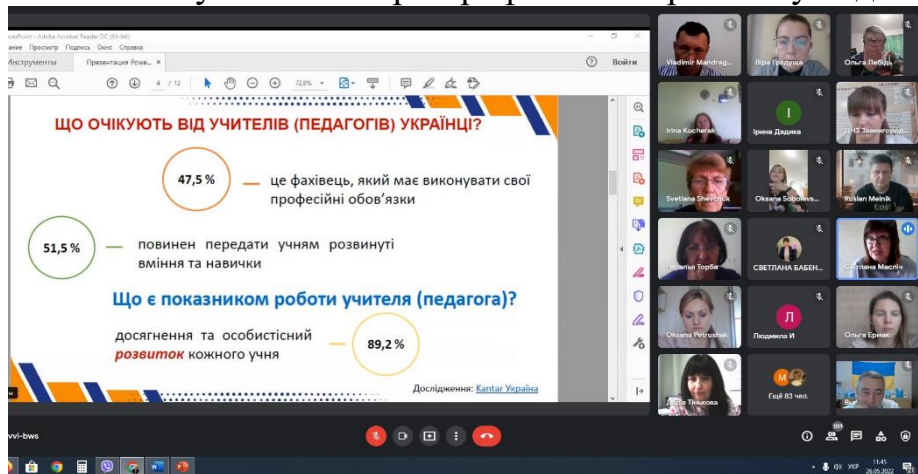
кафедрою МПО та СГД напрямів державної політики у сфері професійної освіти в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників (*Андрій Єрмоленко*, завідувач кафедри МПО та СГД, доцент);

- майбутнє професійної освіти і тренінгу в ЄС за оцінками експертів Cedefop (травень 2022 р) (*Володимир Мандрагеля*, професор);

- підвищення кваліфікації як важливий складник ефективної професійної діяльності педагогічних працівників ЗП (ПТ)О (*Світлана Бабенко*, методистка Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області);

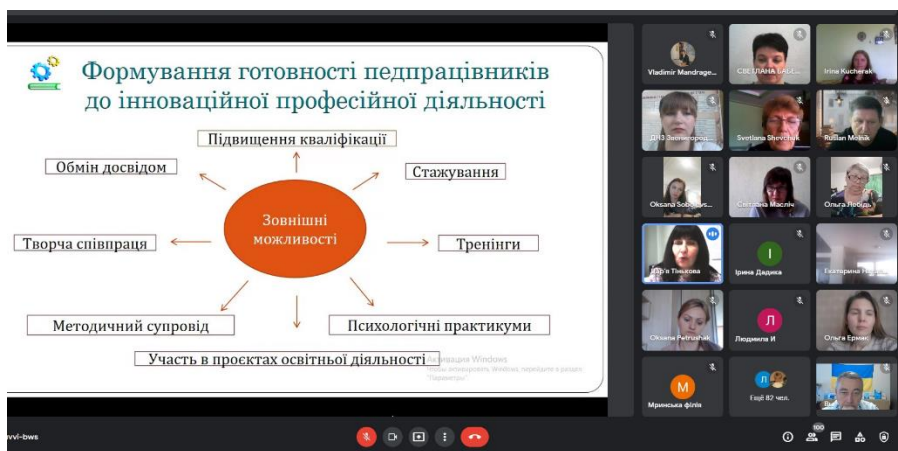


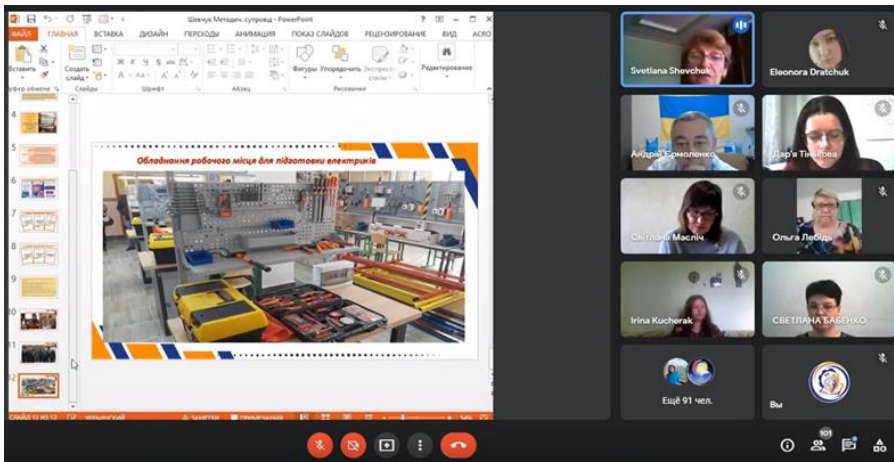
- сучасні вектори професійного розвитку педагога (*Світлана Масліч*,



доцентка кафедри МПО та СГД, кандидатка педагогічних наук);
- формування готовності педагогічних працівників до інноваційної професійної

діяльності в умовах сучасного ЗП(ПТ)О (*Вікторія Крамаренко*, методистка Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області).

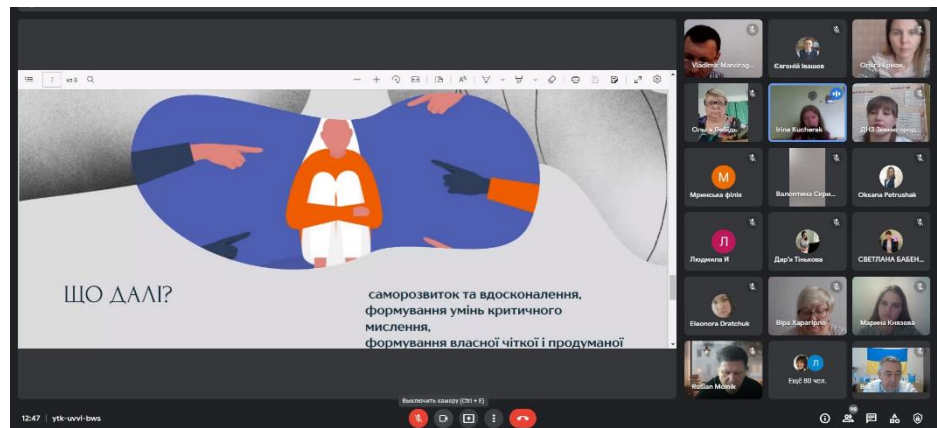




Під час заходу презентовано досвід науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів професійної освіти у БІНПО

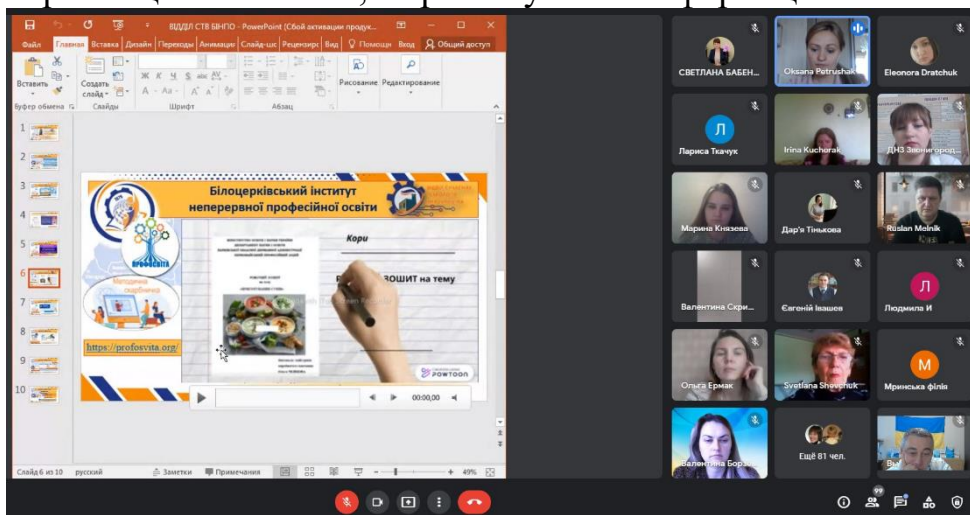
(*Світлана Шевчук*, старша викладачка кафедри МПО та СГД), окреслено новітні науково-методичні підходи до організації та проведення сучасного заняття

професійної підготовки (*Дар'я Тінькова*, методистка Навчально-методичного центру професійно-



технічної освіти у Черкаській області), розглянуто передумови появи та запропоновано ефективні рішення щодо подолання стигматизації в інклюзивному навчанні (*Ірина Кучерак*, доцентка кафедри МПО та СГД).

Оксана Петрушак, завідувачка відділу сучасних технологій виробництва БІНПО, презентувала інформаційно-аналітичний ресурс



«Методична скарбничка», який за час воєнного стану поповнився матеріалами кращих освітніх практик. Ресурс

уміщує 1448 методичних матеріалів для 120 професій, 2056 кращих освітніх практик за компетенціями на електронних носіях, 169 відеофільмів для 49 професій, узагальнені матеріали спеціалізованих виставок 2021 рік (презентації і каталоги), 6 збірників за компетенціями, вебпортфоліо «Формування кар'єрних орієнтацій здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти».

Представники Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області та науково-педагогічні працівники Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України висловили вдячність за віддану багаторічну співпрацю у напрямі розвитку вітчизняної професійної освіти.

Повний запис регіонального семінару доступний на ютуб-каналі БІНПО за посиланням: <https://youtu.be/qCQwiPqJwKQ>.

Смотреть (k)
11:00 | утк-uvvi-bws

9:32 / 2:03:55

РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(П)О В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

154 просмотра · 26 мая 2022 г.

👍 15 🗨️ НЕ НРАВИТСЯ ➦ ПОДЕЛИТЬСЯ 🗂️ СОЗДАТЬ КЛИП ➡️ СОХРАНИТЬ ...

БІНПО
173 подписчика

ВЫ ПОДПИСАНЫ 🔔

ПРОГРАМА
Регіонального науково-практичного семінару
«РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ ТА ПАНДЕМІЇ»

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова організаційного комітету:



Сидоренко Вікторія Вікторівна, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, докторка педагогічних наук, професорка;

Заступник голови організаційного комітету:



Мартинюк Наталія Вікторівна, директорка Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області

Члени організаційного комітету:



Єрмоленко Андрій Борисович, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, кандидат політичних наук, доцент;



Мандрагеля Володимир Андрійович, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, доктор філософських наук, професор;



Бабенко Світлана Федорівна, методистка Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області;



Тітова Людмила Олександрівна, старший лаборант кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО ДЗВО УМО НАПН України.

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

Модератор конференції: *Мандрагеля Володимир Андрійович*, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, доктор філософських наук, професор

Проведення пленарного засідання в режимі онлайн за посиланням: <https://meet.google.com/ytk-uvvi-bws>

Загальний доступ до трансляції відкрито на YouTube-каналі БІНПО за посиланням: <https://youtu.be/qCQwiPqJwKQ>

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО УЧАСНИКАМ КОНФЕРЕНЦІЇ

Івашев Євген Володимирович, заступник директорки Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти з навчальної роботи, кандидат юридичних наук (м. Біла Церква Київської обл.);

Корпань Тарас Григорович, заступник директорки Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області (м. Черкаси);

Єрмоленко Андрій Борисович, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, кандидат політичних наук, доцент (м. Біла Церква Київської обл.). *Доповідь: «Імплементация кафедрою МПО та СГД напрямів державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників»*

НАУКОВІ ДОПОВІДІ І ВИСТУПИ

Майбутнє професійної освіти і тренінгу в ЄС за оцінками експертів Cedefop (травень 2022 р.)

Мандрагеля Володимир Андрійович, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, доктор філософських наук, професор.

Підвищення кваліфікації як важливий складник ефективної професійної діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Бабенко Світлана Федорівна, методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області.

Сучасні вектори професійного розвитку педагога

Масліч Світлана Володимирівна, доцентка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, кандидатка педагогічних наук.

Підвищення кваліфікації як важлива складова ефективної професійної діяльності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О

Вдовиченко Катерина Сергіївна, методист багатoproфільного регіонального центру професійної освіти Черкаської області.

Формування готовності педагогічних працівників до інноваційної професійної діяльності в умовах сучасного ЗП(ПТ)О

Крамаренко Вікторія Володимирівна, методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області.

Науково-методичний супровід підвищення професійної компетенції педагогів професійної освіти

Шевчук Світлана Степанівна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО.

Новітні науково-методичні підходи до організації та проведення сучасного заняття з професійної підготовки

Тінькова Дар'я Сергіївна, методист Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області.

Стигматизація в інклюзивному навчанні: позбутись не можна дозволити?

Кучерак Ірина Володимирівна, доцентка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, кандидатка педагогічних наук.

«Методична скарбничка» як інноваційний ресурс самоосвіти сучасного педагога професійної освіти

Петрушак Оксана Михайлівна, завідувачка відділом сучасних технологій БІНПО.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах воєнного стану

Вікторук Вікторія Михайлівна, викладачка загально-освітньої підготовки Державного навчального закладу «Буцький політехнічний професійний ліцей».

ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ

Мартинюк Наталія Вікторівна, директорка Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області (м. Черкаси)

Єрмоленко Андрій Борисович, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, кандидат політичних наук, доцент (м. Біла Церква Київської обл.)

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О.

Вдовиченко К.С., методист Багатопрофільний регіональний центр професійної освіти у Черкаській області

Якщо ви маєте яблуко і я маю яблуко, і ми обмінємося цими яблуками, то у вас і в мене залишиться по одному яблуку. А якщо ви маєте ідею і я маю ідею, і ми обмінємося цими ідеями, то у кожного буде по дві ідеї. (Б. Шоу)

Рівень професійної компетентності педагога — це його знання, вміння, особистий досвід. Бути компетентним означає бути здатним мобілізувати в певній ситуації отримані знання й досвід. Професійну компетентність потрібно постійно розвивати й удосконалювати. Поняття професійної компетентності педагога виражає єдність його теоретичної та практичної готовності до здійснювати педагогічну діяльність і характеризує його професіоналізм. Педагогічний професіоналізм, педагогічна компетентність — розглядаються в контексті безперервної педагогічної освіти й педагогічної діяльності, вимог до педагога і його підготовки.

Професійне зростання, підвищення кваліфікації педагога — безперервний процес. І це не лише навчання на курсах підвищення кваліфікації. Процес підвищення кваліфікації педагога не обмежується якоюсь однією формою. Це також участь у тренінгах, конференціях, семінарах, вебінарах, курсах.

Основними завданнями у підвищенні професійної компетентності педагогів є:

- формування методичного середовища або професійна взаємодія з колегами, тобто участь у колективних та групових інноваційних формах методичної роботи;
- формування гнучкої системи безперервної освіти педагога;

- готовність до інноваційної діяльності, пріоритет освітніх технологій.

Професійна компетентність — це результат творчої професійної діяльності та інтегрований показник особистісно-діяльнісної сутності педагога.

Успішність та ефективність будь-якої діяльності залежить насамперед від правильно поставлених завдань.

Інноваційну діяльність педагога можна трактувати як особистісну категорію, як творчий процес і результат творчої діяльності. По-перше, її визначають як створення нового (оригінальних прийомів, цілісних педагогічних концепцій), що змінює звичне розуміння явища, перебудовує суспільно-педагогічні відносини. По-друге, її характеризують як найвищий ступінь педагогічної творчості, педагогічне винахідництво в педагогічній практиці, спрямоване на формування творчої особистості вихованця. Готовність до здійснення інноваційної діяльності розкривається через здатність до самоорганізації, самоаналізу, рефлексії; здатність відмовитися від стереотипів педагогічного мислення; прагнення до творчих досягнень; критичність мислення, здатність до оцінювальних суджень.

Навряд чи ви станете заперечувати, що **професійний розвиток повинен бути змістовним і насиченим**. Щоразу, як ми підвищуємо свою кваліфікацію і хочемо вдосконалити свої навички, — маємо отримувати досвід, корисний відносно до наших ролей в освіті.

Дуже важливо, щоб те підвищення кваліфікації, яке ми отримуємо, було пов'язане не лише із потребами закладу, а й із специфічними інтересами себе як освітянина. Було б добре, щоб ці дві мети досягалися однією дією.

Професійний розвиток має **концентруватися на покращенні результатів навчання здобувачів освіти**. Тобто всі знання, що ми отримуємо, повинні позитивно впливати на успішність навчального процесу. Потрібно рефлексувати після кожного отриманого “шматка”

досвіду – для того щоб мати змогу змінити щоденну практику. Важливо, щоб це нове можна було використати вже наступного дня на занятті.

Ми всі постійно вчимося. І в закладках браузера кожного вчителя мають бути перевірені сайти з освітніми ресурсами, де можна знайти щось цікаве та необхідне.

В мережі існує велика кількість платформ, де можна здобувати освіту чи розширювати кругозір абсолютно безкоштовно та не виходячи з дому. Популярними вже стали всім відомі платформи. Серед них широкого користування набули:

Prometheus. Про платформу: одна з найбільших українських освітніх платформ масових відкритих онлайн-курсів. На ній розміщуються курси як від українських спеціалістів, так і переклади іноземних освітніх програм.

Які курси там можна знайти: з програмування, англійської, маркетингу, побудови онлайн-бізнесу, агрономії, дизайну, економіки, управління персоналом, писемності, управління громадами, антикризових комунікацій.

Також є курси для підвищення кваліфікації медиків, вчителів і новачків на державних посадах. Звичайно, це далеко не весь перелік курсів, які можна знайти на платформі.

EdEra. Про платформу: ще одна українська студія онлайн освіти. Команда платформи створює онлайн-курси, спецпроекти, інтерактивні підручники та освітні блоги.

Які курси там можна знайти: на платформі є багато курсів для вчителів і матеріалів для учнів, які готуються до ЗНО.

Також можна знайти курси по медицині, захисту прав, історії України, англійській мові, підприємництву, програмуванню, українській мові та літературі, біології, математиці.

WiseCow. Про платформу: це український відеолекторій, де зібрані короткі ролики по 10 хвилин. Ролики розповідають про українську культуру та історію.

Які курси там можна знайти: наразі відеолекторій пропонує лекції 9- ти тематик – це література, кіно, мистецтво, історія, журналістика, мода, міста і соціум.

У кожному з розділів планується по 10 курсів. Кожен курс вміщує 10 відео та 10 додаткових матеріалів. Розділ "Міста", на відміну від інших, містить не ролики, а цікаві культурні ініціативи кожної з областей України.

ВУМ online. Про платформу: це освітня ініціатива, яка поширює ідеї та сприяє розвитку громадянського суспільства в Україні.

Які курси там можна знайти: більшість курсів пов'язані з персональним розвитком, підприємництвом, розумінням побудови та діяльності відкритого суспільства і його формування в Україні.

На платформі є курси з правової грамотності, проектного менеджменту, креативного мислення, батьківства, фінансів і інших тематик.

EduHub. Про платформу: це соціальний інноваційний проєкт від освітньої агенції Київської міської державної адміністрації. Партнерами Освітнього Хабу міста Києва є Асоціація інноваційної та цифрової освіти, соціальний проєкт з вивчення іноземних мов "Lingva.Skills", телеканал ICTV, 24 канал, ТРК Київ.

Які курси там можна знайти: з продажів і комунікацій, управління людьми, екології, ораторського мистецтва, критичного мислення, маркетингу, розвитку пам'яті та багато інших.

Є спеціалізовані курси "Школа HR", "Управління містом", "Організація івентів", "Школа експортерів".

Impactorium. Про платформу: це платформа онлайн-освіти зі сталого розвитку. На ній розміщені короткі онлайн майстер-класи, блоги, трансляції конференцій.

Які курси там можна знайти: "Skills Lab: успішна кар'єра" та "Корпоративна соціальна відповідальність".

Coursera. Про платформу: мабуть, одна з найвідоміших освітніх платформ. Більше інформації там зможуть знайти ті, хто володіє англійською мовою. Проте, на платформі є курси, перекладені на українську мову або ж мають субтитри.

Після проходження деяких курсів платформа видає сертифікати. Сертифікат допоможе покращити резюме та показати роботодавцю, що ви завжди готові вчитися новому.

Khan Academy. Про платформу: це некомерційна організація, метою якої є надання безкоштовної освіти для людей з будь-якої точки світу. Сайт академії надає доступ до колекції з більш ніж 4200 безкоштовних мікролекцій.

Які курси там можна знайти: з математики, історії, охорони здоров'я та медицини, фінансів, фізики, хімії, біології, астрономії, економіки, космології, органічної хімії, історії мистецтва, макро- і мікроекономіки, комп'ютерних наук.

Stepik

Про платформу: освітня платформа і конструктор онлайн-курсів. Автори платформи розробляють алгоритми адаптивного навчання. На сайті є безкоштовні та платні курси.

Платформа дає можливість створення власного освітнього матеріалу. Вона також є майданчиком для проведення конкурсів та олімпіад. Після проходження деяких курсів можна отримати сертифікат.

Ми бачимо, що запити суспільства на актуальну інформацію про ефективність державних програм та їх цифровізація змінюють професійний простір. Саме тому потрібно постійно оновлювати свої вміння та навички.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

Вікторук В.М., викладач загально-освітньої підготовки Державного навчального закладу «Буцький політехнічний професійний ліцей» (Черкаська область)

Неперервна освіта має чітку соціально-педагогічну спрямованість. Вона включає в себе умову для самореалізації індивідуальних здібностей кожної особистості незалежно від віку, набутої професії та спеціальності. Це умова яка дає можливість розвиватися особистості та змінюватися на краще та прагнути до постійного «саморозвитку» та інноваційності. Процес просування людиною по освітніх сходинках супроводжується мотивами і стимулами такого руху. Неperервна освіта є феноменом яким визнано «основним принципом реформування освіти». Основним завданням підвищення якості підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників є приведення її у відповідність з вимогами особистості, суспільства й економіки України. В основу неperервного підвищення кваліфікації працівників освіти покладені перспективні педагогічні технології, які формують зацікавлене ставлення слухачів до теоретичних знань як засобу розв'язання практичних завдань професійної освіти і навчання. Сфера освіти дорослих виділилася і поділилася на: базову освіту, систему підвищення кваліфікації і перепідготовку кадрів та додаткову освіту. В основу неperервного підвищення кваліфікації працівників освіти закладається перспективні педагогічні технології. Особлива увага надається оновленню змісту неperервного підвищення кваліфікації, що визначається вимогами суспільства до якості освіти педагогічних кадрів, найновіших даних вітчизняної і світової науки і практики з урахуванням особистісних потреб працівників освіти.

Стратегія розвитку ЗП(ПТ)О має бути інноваційною, базуватися на сучасному законодавчому та нормативному забезпеченні, науково

обґрунтованих критеріях оцінювання якості навчального процесу, державних стандартах профтехосвіти, результатах моніторингу попиту та пропозицій потреби регіональних ринків праці у робітничих кадрах. Гостро стоїть проблема щодо кадрового забезпечення системи ПТО. Самоосвіта педагогічного працівника професійної освіти має всебічно забезпечуватися відповідними ВНЗ системи ППО переважно на основі сучасних інформаційних, комп'ютерних та Інтернет-технологій.

Неперервне підвищення кваліфікації і здобуття нових спеціальностей педагогічних працівників є складовою частиною всієї освітньої системи і спрямоване на розвиток особистісного потенціалу педагога, формування його готовності активно збагачувати інтелектуальний і духовний потенціал суспільства. Головною метою підвищення кваліфікації педагогів професійного навчального закладу у системі неперервної професійно-педагогічної освіти є створення належних умов для постійної самоосвіти, самовдосконалення, розвитку дослідницьких здібностей і педагогічного таланту педагогів. Неперервний професійний розвиток педагогів професійно-технічного закладу відбувається цілеспрямовано за напрямками: навчання у вищих навчальних закладах під час здобуття вищої освіти чи іншого кваліфікаційного рівня; навчання на курсах підвищення кваліфікації; виконання методичної роботи на базі методичних об'єднань різного рівня відповідно до річних планів роботи; постійної самоосвіти, стажування, навчання магістратурі, аспірантурі та докторантурі. Післядипломну освіту слід розглядати як систему підвищення кваліфікації та перепідготовки дипломованих фахівців, а й як навчання протягом усього життя. Людина в усі періоди життя здатна набувати нові знання і розширювати розумовий кругозір, а у процесі трудової діяльності оволодівати новими і суміжними професіями при певних потребах. Саме тому, для забезпечення таких можливостей необхідна післядипломна освіта, що характерна для усіх етапів життя дорослої людини.

Однією з ефективних форм неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників є очно-дистанційна форма навчання. Її успішна реалізація залежить від наявності сучасних комп'ютерів, високошвидкісного Інтернету, відповідного програмного забезпечення для проведення в on-line та off-line режимах. На веб-сайтах закладів ППО та методичних служб педагогічні працівники зможуть знайти інформацію про підвищення кваліфікації. Кожна програма підвищення кваліфікації оприлюднена на вебсайті суб'єкта підвищення кваліфікації, що забезпечує відкритість і доступність про кожну програму. У нашому регіоні підвищити кваліфікацію можна на базі КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради» (загальноосвітні предмети) та Національної академії педагогічних наук України ДЗВО

«Університет менеджменту освіти» Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти (для викладачів професійно-теоретичної підготовки закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Заклади дають широкий спектр можливостей та форм проведення відповідних заходів за програмами підвищення кваліфікації. Педагогічний працівник зможе обрати за власним бажанням відповідну для нього програму, а також включити її за рішенням педагогічної ради до відповідного плану підвищення кваліфікації. Вперше запроваджено накопичувальну систему визначення обсягу підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Працівники мають підвищувати свою кваліфікацію щорічно, а загальна кількість академічних годин протягом п'ятироків не може бути меншою за 150 годин (відповідно до Закону про ПЗСО). Якщо педагогічний працівник викладає кілька навчальних предметів то він може самостійно обирати послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастійний період у межах загального обсягу підвищення кваліфікації, визначеного законодавством. Підвищення кваліфікації таких працівників упродовж п'яти років має становити сукупно, за всіма посадами, які обіймає

педагогічний працівник та навчальними предметами, не менше 150 годин. Тому немає жодних правових підстав для збільшення(додавання) таких годин за кожною посадою чи навчальним предметом. Обсяг підвищення кваліфікації педагогічних працівників установлюється в годинах або кредитах(згідно Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, що становить 30 годин –один кредит ЄКТС). Педагогічний працівник може представити копію документа про підвищення кваліфікації у навчальний заклад.

Професійна компетентність – це результат творчої професійної діяльності та інтегрований показник особистісно-діяльнісної сутності педагога. Успішність та ефективність будь-якої діяльності залежить насамперед від правильно поставлених завдань. Інноваційну діяльність педагога можна трактувати як особистісну категорію, як творчий процес і результат творчої діяльності. Готовність до здійснення інноваційної діяльності розкривається через здатність до самореалізації, рефлексії, а також здатність відмовитися від стереотипів педагогічного мислення; прагнення до творчих досягнень; критичність мислення, здатність до оцінювання суджень. У формуванні професійної майстерності педагога провідна роль належить, насамперед, самоосвіті, а також участь у різних методичних заходах.

Щоб правильно спланувати свою роботу у міжтестастійний період можна скористатися такими Лафхаками:

1. Рушієм будь-якої діяльності є мотивація. Знайдіть негативний чинник і усуньте його.
2. Щоденно спілкуйтеся з педагогами щоб обговорити або схвалити їхні дії.
3. Спеціалізуйтеся на тих аспектах методичної роботи, які вдаються вам найліпше.
4. Не розв'язуйте складні проблеми у режимі реального часу.

5. Пряма комунікація «ламає бар'єри» і налаштовує на плідну взаємодію.

6. Плекайте в собі емпатію, будьте терпимі і це повернеться до вас максимальною віддачею та концентрацією.

7. Емоційний, захопливий відгук є максимальною мотивацією до успіху, що перевершить усі результати.

8. Командний дух – велика сила.

9. Вимірні цілі – дають виконавцю посилити самоконтроль.

10. Ефективно плануйте проведення заходів вашої діяльності.

11. Вміння відокремлювати емоції від прийняття рішень.

Професійну компетентність потрібно постійно розвивати й удосконалювати. Професійною компетентністю педагог виражає єдність своєї теоретичної та практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності, а також характеризує його професіоналізм.

Список літератури

1. Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.08.2013р. №1176(Електронний ресурс). – Режим доступу http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/

2. О. Щербак Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі неперервної освіти. – <http://umo.edu.ua>

3. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія /В.В.Олійник- Київ: Міленіум, 2003.-594с.

4. О. Половіна, Н. Савінова «Методичний тиждень, або Лайфхаки методичного супроводу педагогів». Web і РБіС

5. Лист МОН України «Щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої освіти» № 1/9-141. 04.03.2020р.

6. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників, затверджений постановою КМУ від 21.08.19р. № 800.

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ КАФЕДРОЮ МПО ТА СГД НАПРЯМІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Єрмоленко А.Б., кандидат політичних наук, доцент, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО (м. Біла Церква Київської обл.)

В період 2022 навчального року одним із основних напрямів діяльності кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО, відповідно до «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року», було визначено *забезпечення якості підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти, зокрема методичного супроводу.*

Колектив кафедри вибудовує свої пріоритети відповідно до Плану роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти на 2022 рік, з урахуванням Стратегії розвитку БІНПО на 2020–2025 роки та у тісній взаємодії з іншими кафедрами і структурними підрозділами. Діяльність кафедри, реалізація її місії і візії здійснюється на засадах кластерного підходу як основної форми взаємодії і партнерства між усіма учасниками освітнього простору.

В контексті основних завдань державної політики у сфері професійної освіти, було визначено місію кафедри: науково-методичний супровід розвитку фахової компетентності педагога професійної освіти для навчання впродовж життя. При цьому, візія визначається як команда однодумців, яка характеризується інноваційною освітою, актуальною наукою, постійним професійним зростанням, є кластером науково-методичної компетентності і соціокультурного розвитку педагогічних працівників освітньо-професійного середовища Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.

Особливість діяльності колективу кафедри в зазначений період визначається обмеженнями продиктованими карантинними заходами, дією воєнного стану в Україні та переведення педагогічних і науково-педагогічних працівників на дистанційний режим роботи. Для забезпечення якісного методичного супроводу курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками було розроблено 1 науково-методичний та 3 навчально-методичних посібники, 1 збірник РНП спецкурсів. З введенням в дію воєнного стану було розроблено та впроваджено в освітній процес 8 тематичних електронних навчальних курсів.

З метою запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійної діяльності та розвитку педагогічних працівників колектив кафедри приймає активну участь в реалізації проєктів: Універсал-марафон "Сила України – у кожному з нас" та постійнодіючий консультаційний пункт

«Відкриті публічні лекції для педагогів, батьків, дітей», запроваджених Інститутом у період воєнного стану. Відповідно плану діяльності БІНПО у 2022 році НПП кафедри на базі Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Черкаській області було організовано Регіональний науково-практичний семінар «Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії», (26 травня 2022 року).

В системі діяльності БІНПО щодо *реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти та системи зовнішнього забезпечення якості освіти* НПП кафедри приймають участь в діяльності Ради із забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти БІНПО. На останньому засіданні якої обговорювались методичні рекомендації кафедрам щодо організації освітньої діяльності у 2022/2023 навчальному році.

Наукові здобутки кафедралів було апробовано та висвітлено у 4 статтях наукометричних видань Scopus та Web of science, 8 статтях,

опублікованих у фахових вітчизняних виданнях та тезах більше 20 конференцій.

Важливим ціннісним орієнтиром кафедри на сьогоднішній день є соціальна позиція колективу та волонтерська діяльність. Науково-педагогічні працівники кафедри приймають активну участь у благодійних проєктах, серед яких виготовлення аптечок першої медичної допомоги для бійців Сил оборони та інших.

Особливо перспективним в контексті реалізації положень Концепції вбачається участь колективу кафедри МПО та СГД у проєкті партнера - кафедри професійної і вищої освіти ДЗВО "УМО" НАПН України Інноваційного віддаленого кластеру з теми: «Забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців електротехнічного профілю в навчально-практичних центрах закладів професійної (професійно-технічної) освіти». Такий підхід дозволяє науково-педагогічним працівникам кафедр комплексно здійснювати *забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти як одного із основних завдань досягнення мети Концепції – проведення реформи професійної (професійно-технічної) освіти.*

Поряд із зазначеним, кафедрою організовано професійну комунікацію та наукову співпрацю як із міжнародними так із вітчизняними закладами освіти, серед яких: Вище училище менеджменту (м. Варна, Болгарія), Коледж «Михай Емінеску» (м. Сороки, Республіка Молдова), Центр міжнародних освітніх проєктів у Німеччині (м. Білефельд, Німеччина), Центр міжнародних освітніх проєктів (м. Краків, Польща) та інші.

Таким чином, імплементація завдань «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» у системі професійної підготовки і підвищення кваліфікації педагогічних працівників є одним із ключових напрямів діяльності науково-педагогічних працівників колективів кафедр. Особливостями організації підвищення кваліфікації

педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є обмеження, пов'язані з карантинними заходами, дією воєнного стану в Україні та переведенням на дистанційний режим роботи.

Для забезпечення реалізації положень Концепції НПП продовжити впровадження в освітній процес інноваційних комплексів дистанційного навчання, організацію заходів мотивації та підтримки діяльності педагогів в умовах воєнного часу.

Одним із базових концептів ефективності діяльності НПП є організація взаємодії та співпраця з іншими закладами освіти. У цьому контексті ефективним вбачається поглиблення співпраці із обласними Навчально- методичними центрами професійно-технічної освіти та кафедрами- партнерами через обмін досвідом, розширення кола спільних заходів та участів запланованих.

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ СУЧАСНОГО КОМПЛЕКСНОГО МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКІВ

Зеніч В.Л., викладач спеціальних предметів Державного навчального закладу «Іркліївський професійний аграрний ліцей»

Основна функція комплексного методичного забезпечення - керівництво процесом засвоєння учнями змісту ПТО. Поряд з основною виділяють часткові функції, що розкривають основну, зокрема: інформаційну, системоутворюючу, функцію закріплення й самоконтролю, самоосвіти, інтерактивну, координаційну, розвивально-виховну, а також оцінювальну. Оцінювальна функція, у свою чергу, передбачає: розкриття у текстах комплексного методичного забезпечення цінності того, що вивчається; розробку завдань та оцінку.

Основу комплексно-методичного забезпечення складають засоби навчання, що виконують загальні дидактичні функції, а саме:

- підвищують ступінь наочності з метою посилення доступності для здобувачів освіти навчального матеріалу;
- допомагають задовольнити й розвинути пізнавальні інтереси здобувачів освіти;
- виконують роль джерела інформації;
- виконують роль засобів управління пізнавальною діяльністю здобувачів освіти з боку викладачів, майстрів виробничого навчання.

Підбір та застосування засобів навчання має здійснюватися комплексно, з урахуванням основних характеристик і компонентів навчально-виховного процесу. Розглянемо основні критерії комплексного підходу до методичного забезпечення навчально-виховного процесу засобами навчання. Вихідним документом для розробки комплексу методичного забезпечення предмета (професії) є навчальна програма, що визначає зміст процесу навчання у відповідності з вимогами сучасного виробництва, науково-технічного процесу до підготовки кваліфікованих

робітників певної галузі. Комплекс засобів навчання має охоплювати основний зміст всього програмного матеріалу.

Різні засоби навчання мають різні призначення, дидактичні функції та можливості. Комплексність в методичному забезпеченні навчально-виховного процесу передбачає відбір відповідних засобів навчання з урахуванням їхніх дидактичних функцій для навчальних ситуацій.

Комплексний підхід до методичного забезпечення навчально-виховного процесу вимагає, щоб засоби навчання в комплексі забезпечували навчальну діяльність викладача, майстра виробничого навчання та навчальну пізнавальну діяльність здобувачів освіти на всіх етапах навчально-виховного процесу: на етапі подачі та сприйняття навчального матеріалу, на етапі закріплення та удосконалення знань і вмінь, на етапах їх застосування та контролю.

Навчально-виховний процес має три основні функції: освітню, виховну та розвивальну. Комплексність в методичному забезпеченні навчально-виховного процесу передбачає реалізацію через засоби навчання всіх трьох функцій процесу навчання.

Забезпечення навчально-виховного процесу засобами навчання залежне від економічного фактору або затрат на купування, розробку та виготовлення.

Облік всіх цих критеріїв складає сутність комплексного підходу до методичного забезпечення навчально-виховного процесу засобами навчання.

Комплекс навчально-методичного забезпечення професійно-технічного навчального закладу складається з:

- 1) навчальної документації:
 - навчальний план;
 - навчальна програма;
 - комплект перспективно-тематичних планів з усіх тем предмета;
 - плани уроків;

- перелік навчально-виробничих робіт з професії;
 - навчальних засобів для здобувачів освіти:
 - підручники;
 - навчальні посібники;
 - конспекти лекцій, підготовлені викладачами;
 - довідники;
 - збірники задач і завдань для вправ і самостійних робіт;
 - комплекти інструкційно-технологічної документації;
- 2) дидактичних засобів на урок:
- природні та зображувальні наочні приладдя;
 - технічні засоби навчання;
 - демонстраційне обладнання;
 - тренажери;
 - тренувальні пристрої;
 - програмне забезпечення для комп'ютерної техніки;
 - дидактичні матеріали;
- 3) засобів для викладачів, майстрів виробничого навчання:
- власна методика викладача з предмета (професії);
 - методичні розробки з кожної теми програми;
 - методичні рекомендації;
 - інформаційні матеріали про передовий педагогічний та виробничий досвід.

У результаті широкого запровадження нових інформаційних технологій навчання, вдосконаленню комп'ютерів та їхнього програмного забезпечення відбувається корінна перебудова процесу навчання, яке стає якісно відмінним від традиційного. Тому постає проблема перегляду теорії навчання та розробки дидактичної технології. Нові інформаційні технології навчання вносять зміни не тільки в усі компоненти методичної системи навчання, але й збагачують зміст традиційних дидактичних принципів

навчання. Потребують перегляду й уточнення їхнього традиційного змісту з позицій навчання в нових умовах.

В умовах оновлення змісту професійної освіти важливого значення набуває розробка та впровадження в навчальний процес новітніх підручників, посібників, методик викладання, нового парку обладнання, комп'ютерної та електронно – обчислювальної техніки.

Підвищення рівня вимог до обсягу базових знань кваліфікованих робітників зумовлюють необхідність інтенсифікації процесу навчання. А це можливо лише за умови успішного розв'язання проблеми науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу в навчальному закладі. Правильно організоване науково-методичне забезпечення системи занять з кожної дисципліни дозволяє підвищити інформаційну насиченість навчального матеріалу, забезпечує наочність, розширює можливості для самостійної пізнавальної діяльності здобувачів освіти і активізує їхнє мислення; дозволяє досягнути інтегрального результату педагогічної діяльності викладача.

Для підготовки кваліфікованих робітників, здатних швидко адаптуватися в умовах сучасного виробництва, необхідно підвищувати ефективність уроків теоретичного й виробничого навчання. Висока активність здобувачів освіти досягається під час їхньої роботи. Для того, щоб учні були зайняті повноцінною самостійною роботою, набули умінь застосовувати знання, самостійно вирішувати питання, розвивати мислення, потрібні добре обладнані кабінети та майстерні. Тому створення навчально-матеріальної бази є однією з необхідних умов для успішного розв'язання питань активізації пізнавальної діяльності здобувачів освіти на уроках.

Під час розробки комплексного методичного забезпечення педагога професійної школи мають враховувати наступні вимоги:

- 1) здійснення аналізу методичного забезпечення;
- 2) уточнення професійної термінології;
- 3) усунення несуттєвого матеріалу та повторів;

- 4) аналіз міжпредметних зв'язків;
- 5) уточнення об'єкта та мети вивчення даного предмета;
- 6) чітке структурування змісту навчального матеріалу;
- 7) логічність викладу навчальної інформації;
- 8) добір ілюстрації до тексту;
- 9) відповідність тексту змісту програми;
- 10) науковість, достовірність і доступність інформації;
- 11) активізуюча й розвивальна спрямованість навчального матеріалу;
- 12) наявність навчальних завдань, спрямованих на закріплення й повторення знань;
- 13) відповідність матеріально-технічній базі;
- 14) естетика оформлення.

Тож вихідним документом для розробки комплексного методичного забезпечення з предмета (професії) є навчальна програма, а комплекс засобів навчання повинен охоплювати весь основний зміст програмного матеріалу.

МАЙБУТНЄ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І ТРЕНІНГУ В ЄС ЗА ОЦІНКАМИ ЕКСПЕРТІВ CEDEFOP (ТРАВЕНЬ 2022 Р.).

Мандрагеля В.А., доктор філософських наук, професор, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (м. Біла Церква)

Європейський центр з розвитку професійної освіти (Cedefop) підготував і оприлюднив у травні 2022 р. декілька важливих доповідей. Насамперед, це «Організаційні детермінанти тренінгу» (Organisational Determinants of Training) [1], де розглядаються питання відповідальності та участі стейкхолдерів у досягненні організаційних цілей за допомогою підвищення ефективності навчання в системі професійної освіти й тренінгу та вміння активізувати людський капітал. Відповідно до опитувань, проведених серед 28 членів ЄС, а також Норвегії і Північній Македонії у 2015 р., в Європі 72,6% компаній брали участь у підготовці та перепідготовці фахівців [2]. Але сьогодні цього недостатньо і треба посилити й об'єднувати зусилля усіх зацікавлених суб'єктів. Відтак, це дослідження встановлює взаємозв'язок між інвестиціями в людський капітал та організаційній здатності актуалізувати людські ресурси.

Слід наголосити, що розрізняють дві концепції навчання та розвитку: розвиток персоналу (наприклад, кар'єрне зростання та пов'язане з ним навчання з переходами до нових ролей або занять) та навчання і розвиток навичок для досягнення конкретних організаційних цілей (зокрема, керування новими машинами, обладнанням або використання інноваційних технологій для відповідності сертифікатам, промисловим стандартам тощо).

Інша важлива доповідь «Навчання для більш зелених економік і суспільств» (Apprenticeships for greener economies and societies) [3] присвячена можливостям задіяння відновлювальних джерел енергії у значно більших масштабах в контексті загальної екологічної проблематики для людства. В роботі зібрані рекомендації провідних експертів стосовно формування необхідних знань, навичок та вмінь працівників усіх рівнів, які

необхідні для ефективного функціонування зеленої економіки та суспільства. На рівні ЄС ця амбітна мета була проголошена ще 2019 р. у так званій «Європейській зеленій угоді» (A European Green Deal), де континент мав стати першим клімато-нейтральним у світі [4]. Передбачені модульний підхід для короткострокової підтримки й адаптації працівників до транзиту до зеленої економіки. Це створить платформу для подальшої системної модернізації і оновлення навчальних програм та планів. Крім цього важливого значення набуває запровадження так званих «зелених» елементів між предметами, професіями та географічними районами. Значну роль також відіграє комплексний підхід до навичок саме з огляду розвитку для тривалих, глибоких змін (персональних, структурних, суспільних). Особлива увага у роботі зосереджена на ефекті переливу та мультиплікації місць проведення навчання у системі професійно-технічної освіти з діяльністю місцевих громад.

І зрештою, на нашу думку, найважливіше дослідження – це «Майбутнє професійної освіти і тренінгу в Європі. Том 1. Зміна змісту і профілю професійної освіти і тренінгу: епістемологічні виклики і можливості» (The future of vocational education and training in Europe Volume 1 The changing content and profile of VET: epistemological challenges and opportunities.) [5]. Спираючись на висновки попереднього проєкту Cedefop (2015-2018) про зміну природи та ролі професійної освіти та навчання в Європі, в роботі була поставлена мета отримати більш глибоке розуміння професійної освіти та навчання в 27 країнах-членах ЄС, а також в Ісландії, Норвегії та Великобританії на сучасному етапі розвитку людства. Дослідження спрямоване на виявлення та опис змін у тому, як знання, навички та компетенції диференціюються в навчальних програмах, а також як навчання організовано на різних навчальних майданчиках: у класах, майстернях чи лабораторіях, а також на робочих місцях. Ключовим питанням проєкту було – як змінився та змінюється баланс між професійними навичками, загальними предметами та трансверсальними

навичками з часом. При цьому ЮНЕСКО визначає трансверсальні навички як такі, що зазвичай вважаються не пов'язаними з певною роботою, завданням, академічною дисципліною чи сферою знань і які можна використовувати в різноманітних ситуаціях і робочих умовах.

Автори зазначають, що існує значна кількість доволі якісних і об'єктивних досліджень стосовно того, як змінилися робочі місця та організація роботи, і які можуть змінитися в майбутньому, а також наслідки для навичок. Цей фокус досліджень зосереджений у бік попиту на навички і не відповідає еквівалентним дослідженням з огляду пропозиції. Робиться доволі песимістичний висновок, що фахівці доволі мало знають про те, як структура та зміст навчальних планів і програм професійно-технічної освіти насправді взаємодіють зі змінами в економіці та суспільстві, особливо в довгостроковій перспективі. Опитування керівників ЗП (ПТ)О і експертів, пов'язаних з цією сферою в Європі яскраво доводять, що декілька країн посилили загальноосвітню складову програм професійно-технічної освіти за допомогою різних засобів (або шляхом збільшення обсягу викладання загальноосвітніх предметів, або шляхом кращої інтеграції їх у професійну навчальну програму). Про збільшення компонента професійних навичок повідомляється лише в окремих випадках і зазвичай через початково низький рівень змісту професійно-технічної освіти або недоліки практичних навичок студентів.

Низка країн логічно і послідовно дедалі все більше інтегрують навчання на робочому місці в процес цілісного навчання, системно поєднуючи різні навчальні середовища. Проте є багато прикладів, коли навчання на робочому місці є відносно відокремленим елементом процесу навчання, слабо інтегрованим компонентом. Тобто, незважаючи на певні інтеграційні процеси у освітньому процесі ЗП (ПТ)О європейських країн зберігається їхня національна специфіка і певна автономність.

Водночас, спостерігаються і певні загальні тренди. Зокрема, у нормативних, регламентуючих та довідкових документах ЄС щодо

кваліфікацій та програм професійно-технічної підготовки все більше спостерігається тенденція до того, що трансверсальні навички стають все більш помітними. Однак вони виражаються в різноманітних формах і, наприклад, або включаються до загальної освіти чи професійно-технічних досліджень, або опосередковано охоплюються завдяки різним підходам/методам навчання. Незважаючи на цю загальну тенденцію, існує багато систем, де трансверсальні навички не позначаються спеціально, і важковизначити їх масштаб або частку. На перший погляд можна зробити висновок, що вони здебільшого інтегровані в загальні знання, але аналіз показує, що трансверсальні навички входять до загальної та професійної освіти залежно від країни. Це підтверджує висновок, зроблений у попередньому проекті, зробленим Cedefop, що акцент на трансверсальні навички може бути як ознакою професійної або загальнонаукової сфери, залежно від типу навичок.

Список літератури:

1. Russo G. Organisational Determinants of Training. Cedefop, Thessaloniki (Pylea), 2022. 56 pp.
2. Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2015. Eurostat, 2015. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>
3. Apprenticeships for greener economies and societies. Cedefop reference series; 122. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. 98 pp.
4. A European Green Deal. European Commission, may 2019. URL.: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
5. The future of vocational education and training in Europe Volume 1 The changing content and profile of VET: epistemological challenges and opportunities. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2022. 134 pp.

МЕТОДИЧНА ПІДТРИМКА ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

Масліч С. В., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (м. Біла Церква Київської обл.)

Розглядаючи питання методичної підтримки освітнього процесу в умовах кризових ситуацій, вважаємо за необхідне зупинимося на окремих поняттях, пов'язаних з заявленою темою дослідження. Законом України «Про освіту» визначено, що освітній процес – це «система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей» [1]. Як бачимо з документу, основна вимога до освітнього процесу полягає у системності, а його складовими є науково-методичні й педагогічні заходи. Водночас кожний освітній процес має на меті розвиток особистості. Зауважимо, що освітній процес у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) зазвичай поєднує загальноосвітню й професійну підготовку.

Заразом методична підтримка – це підвищення рівня професійної обізнаності педагогічних працівників у психологічних категоріях, поняттях, які застосовуються в освітньому процесі, співпраця з педагогом щодо вибору методів дитиноцентрованого навчання та виховання, відповідно до психологічних особливостей здобувачів освіти та ситуації їх соціального розвитку [2]. Як відомо, методичну підтримку педагогічні працівники ЗП(ПТ)О отримують від працівників навчально-методичних центрів, суб'єктів підвищення кваліфікації, методистів ЗП(ПТ)О, голів методичних комісій, педагогів-наставників. Їх злагоджена робота сприяє підвищенню якості освітнього процесу.

Ще одним поняттям нашого дослідження є «кризові ситуації», в умовах яких наразі перебувають українські заклади освіти. Поняття «кризова ситуація» є близьким до поняття «криза», яке визначається словником іншомовних слів як різка зміна звичайного стану речей; злам,

загострення становища, різкий перелом або занепад [3]. Саме в таких умовах протягом двох останніх років перебувають учасники освітнього процесу вітчизняних закладів освіти. Якщо у 2020 р. зміна звичних умов навчання була пов'язана з карантинними обмеженнями через загрозу поширення коронавірусної інфекції COVID-19, то з 24 лютого 2022 року освітній процес в Україні відбувається в умовах воєнного стану. За даними міністра освіти і науки України С. Шкарлета, станом на 20 травня 2022 р., в Україні пошкоджені майже 1,8 тисяч закладів освіти, з них близько 200 – зруйновані повністю [4]. Крім того, навчання здобувачів освіти відбувається у надзвичайних умовах, практично усі заклади освіти працюють за дистанційною формою, в окремих випадках – змішаною формою навчання. За таких обставин перед педагогічними працівниками ставиться надважливе завдання забезпечення якості освітнього процесу, у ЗП(ПТ)О – якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. У зв'язку з цим проблема методичної підтримки освітнього процесу набуває все більшої актуальності, а роль методичного супроводу педагогічних працівників значно посилюється.

Відповідно до професійного стандарту «Методист закладу професійної (професійно-технічної) освіти», однією з трудових функцій методиста є методичний супровід професійного розвитку педагогічних працівників, а професійними компетентностями (за трудовою дією або групою трудових дій):

- здатність організовувати процес безперервного професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, підвищення рівня їхньої педагогічної майстерності;

- здатність надавати допомогу педагогічним працівникам у виборі форм і методів навчання і виховання здобувачів освіти, створенні методик проведення навчальних занять і позанавчальних заходів та вдосконалення освітнього процесу;

– здатність консультувати педагогічних працівників у розробленні авторських навчальних програм, створенні та виданні друкованої / електронної продукції;

– здатність ефективно взаємодіяти з науковими, педагогічними, іншими освітніми установами та роботодавцями [5].

Дійсно, для якісної організації освітнього процесу кожний педагогічний працівник повинен підвищувати свою професійну майстерність, знайомитися з новітніми методиками проведення навчальних занять, здійснювати їх апробацію у своїй професійній діяльності. Більшість таких методик будуть пов'язані з цифровим освітнім середовищем, адже ми вже зазначали, що в нинішніх умовах освітній процес в Україні функціонує за дистанційною формою. З метою підвищення професійної компетентності педагогічних працівників, удосконалення рівня педагогічної майстерності, зростання рівня цифрової грамотності Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» проводиться відкритий UNIVERSAL-марафон «Сила України – у кожному з нас», а також працює постійно діючий консультаційний пункт «Відкриті публічні лекції для педагогів, батьків, дітей», які допомагають усім учасникам освітнього процесу адаптуватися до навчання в умовах воєнного стану.

Методичний супровід передбачає допомогу педагогічним працівникам обирати ті форми й методи проведення навчальних занять, які будуть найбільш доречними за умови дистанційного навчання, здійснювати моніторинг навчальних досягнень здобувачів освіти, надавати їм психологічну підтримку. Важливе значення у цьому процесі має здійснення ефективної комунікації, тобто вибір форм взаємодії методичної служби з педагогічним колективом.

У будь-якому випадку, незважаючи на існуючі обставини, основним завданням педагога є якісне забезпечення освітнього процесу. За нинішніх умов таке завдання посилюється, адже на сьогоднішній день наша держава

гостро потребує фахівців, здатних швидкими темпами відбудувати країну й підвищити її конкурентоздатність. Зі свого боку, методичний супровід педагогічних працівників та методична підтримка освітнього процесу є одним з інструментів якісної організації освітнього процесу.

Список літератури

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 06.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 24.05.2022).
2. Теоретико-методична підтримка. URL: <http://bar.cprpp.org.ua/teoretiko-%E2%80%93-metodichna-pidtrimka-13-12-35-17-05-2021/> (дата звернення: 24.05.2022).
3. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%CA%F0%E8%E7%E0> (дата звернення: 24.05.2022).
4. УКРІНФОРМ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3487626-v-ukraini-poskodzeni-majze-18-tisaca-zakladiv-osviti-z-nih-blizko-200-zrujnovani.html> (дата звернення: 25.05.2022).
5. Про затвердження професійного стандарту «Методист закладу професійної (професійно-технічної) освіти» : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 р. № 1183. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME200569> (дата звернення: 25.05.2022).

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

Музика С.А., методист Багатопрофільного регіонального центру професійної освіти у Черкаській області

Професійний розвиток педагогічного працівника закладу освіти передбачає неперервний процес вдосконалення раніше набутих та набуття нових професійних та загальних компетентностей, що є необхідними для професійної діяльності. Він може здійснюватись шляхом формальної та неформальної освіти і передбачає постійну, що триває впродовж усього періоду професійної діяльності, самоосвітню роботу поряд з іншими видами і формами професійного зростання. Професійний розвиток педагогічного працівника має враховувати відповідний професійний стандарт і конкретні посадові обов'язки та перспективи їх розширення. Беруться до уваги і особисті професійні інтереси, набутий досвід.

Засади професійного розвитку науково-педагогічних працівників визначено статтею 59 Закону України «Про освіту», статтею 60 Закону України «Про вищу освіту», статтею 24 Закону України «Про фахову передвищу освіту». Процедура, форми, види, періодичність, обсяг та умови підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів освіти визначено Порядком підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників».

Основними складовими професійного розвитку педагогічного працівника є підвищення кваліфікації та стажування. Підвищувати кваліфікацію педагогічним працівникам рекомендується за різними формами: інституційною, дистанційною, заочною, дуальною, на робочому місці чи на виробництві, якщо це передбачено відповідною програмою чи

договором. Як правило, траєкторію підвищення кваліфікації педагогічний працівник визначає самостійно. За потреби, може отримувати консультативну допомогу колег, посадової особи, яка відповідає за професійний розвиток педагогічних працівників на відповідному рівні або керівника закладу освіти. В окремих випадках педагогічному працівнику можуть надаватися конкретні рекомендації щодо напрямків та змісту його професійного розвитку.

Планування та узгодження графіку відповідних заходів щодо професійного розвитку педагогічного працівника здійснюється на рівні закладу освіти і може включати заходи професійного розвитку як в Україні такі за кордоном. Проте, не допускається участь у заходах, організатором яких є країна, що визнана Верховною Радою України державою-агресором.

Зарахування результатів окремих видів діяльності педагогічного працівника, зокрема участь у семінарах, практикумах, вебінарах, майстер-класах, тренінгах, а також стажування можуть бути визнані педагогічною радою закладу освіти, як підвищення кваліфікації. Обсяг підвищення кваліфікації педагогічних працівників рекомендується встановлювати в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи. Один кредит становить 30 годин. Упродовж п'яти років педагогічний працівник за накопичувальною системою має здобути не менше п'яти кредитів.

Підвищення кваліфікації педагогічним працівником рекомендується здійснювати відповідно до займаної посади. У разі викладання декількох навчальних дисциплін педагогічний працівник самостійно обирає послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастійний період в межах загального обсягу підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Особливу увагу доцільно звернути на суб'єкти підвищення кваліфікації. Педагогічні працівники вільні у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації. Це можуть бути як наукові установи, заклади освіти так і інші

юридичні або фізичні особи, що проводять освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Та під час вибору потрібно переконатися, що даний суб'єкт має ліцензію на підвищення кваліфікації або проводить освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою.

Відповідно до частини шостої статті 18 Закону України «Про освіту» стажування - це набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань. Як і підвищення кваліфікації стажування може здійснюватися в установах, підприємствах, закладах освіти, організаціях та за місцем роботи науково-педагогічного чи наукового працівника, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи і має відповідне вчене звання, науковий ступінь і досвід роботи на посаді науково-педагогічного чи наукового працівника не менше десяти років.

Щоб забезпечити стажування одного чи декількох педагогічних працівників між закладом освіти, де працюють дані педагогічні працівники, і суб'єктом підвищення кваліфікації укладається відповідний договір. Здійснювати стажування рекомендується за індивідуальною програмою, яка повинна містити інформацію щодо тривалості програми та очікуванні результати навчання. Дана програма розробляється і затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації.

Отже, підвищення кваліфікації педагогічного працівника – безперервний процес, який передбачає не лише навчання на курсах підвищення кваліфікації і не обмежується якоюсь однією формою, а виражає єдність теоретичної і практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності.

ФОРМУВАННЯ HARDS SKILLS ТА SOFT SKILLS ЗАСОБАМИ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ РІЗНИХ ФОРМАХ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

ПРОГ В.Ю., викладач I категорії ДПТНЗ ХВПУ СП

Навчання у закладах професійної освіти для вчорашнього школяра – ціле нове життя. Здоровий глузд підказує, що гнучкі навички повинні розвиватися в цей час без спеціальних зусиль, просто в ході вирішення нових проблем, для здобувача освіти. Що найменше для деяких універсальних компетенцій такий підхід не працює. Наприклад, критичному мисленню не можна навчити «між ділом». Розвитком критичного мислення зайняті лише окремі ініціативні викладачі. В умовах сьогодення ми всі розуміємо, що здобувачі змінилися, а тому і нам з Вами потрібно мінятися. Треба переосмислити самоцінність знань і самодостатність педагога як джерела інформації. Приділити увагу змісту викладання та використанню інноваційних засобів і методів навчання.

В умовах реформування української освіти, переходу на багаторівневу підготовку професійних кадрів, конкурентоспроможності фахівців на ринку праці, особливу актуальність набуває проблема компетентнісного підходу.

Відрізняють синонімічно використовувані поняття “компетенція” і “компетентність”. Ці поняття для української педагогіки є відносно новими, тому і спостерігається різне їх розуміння:

компетенція – включає сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються стосовно певного кола предметів і процесів, необхідних для якісної продуктивної діяльності по відношенню до них;

компетентність – володіння людиною відповідною компетенцією, що включає її особистісне ставлення до неї та предмету своєї діяльності.

Формування компетентності майбутнього фахівця здійснюється через зміст освіти, який включає в себе не тільки перелік навчальних предметів, а й професійні навички та вміння, які формуються в процесі оволодіння

предметом. Все це у комплексі формує і розвиває особистість майбутнього фахівця таким чином, щоб вона володіла способами саморозвитку та самовдосконалення, що забезпечувало б ефективне функціонування учня як суб'єкта-професіонала в системі "людина-людина", тобто підготовку компетентного фахівця, який відповідає вимогам сьогодення, наділеного якостями, знаннями, вміннями, необхідними для того, щоб бути конкурентоздатним і життєздатним.

Якщо говорити про навички, які потрібні для успішного працевлаштування, то варто розібратися в поняттях Soft і Hard skills, що дослівно перекладається з англійської як «м'які» та «тверді» навички. Це сучасні поняття, що розділяють конкретні професійні і соціально-комунікативні навички.

Soft skills («софтскілз», англ. soft skills – «м'які навички» або «гнучкі навички») дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напряму, в якому працює людина. Традиційно в психології їх відносять до соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, бути лідером, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток, управління часом, ерудованість, креативність тощо. Зауважимо, що жодне з перерахованих вище вмінь не стосується лише конкретної спеціальності.

Hard skills («хардскілз», англ. hard skills – «тверді навички») – технічні навички, пов'язані з діяльністю, яка виконується, в області формалізованих технологій: діловодство, банківська справа, перукарська майстерність, ювелірна справа, майстерність кравця тощо.

Оскільки такі навички стійкі, їх легко побачити, виміряти та зіставити з конкретними конструкціями, вони входять до переліку вимог, викладених у посадових інструкціях, легко піддаються розкладанню на ряд простих і кінцевих операцій. Отже, розвиток Hard skills допомагає освоїти конкретну професію, а розвиток Soft skills – стати гнучким, добре соціалізованим і

дипломатичним фахівцем, що створює всі умови для управління великою кількістю людей та проектами.

На сьогоднішній день біржа праці поповнюється мільйонами молодих людей та дівчат. Їх підхід до роботи та побудова схеми ведення переговорів, докорінно, відрізняються від попередників. Не можна сказати, що це краще чигірше – ці зміни потрібно прийняти як факт.

Завтра за наші парти сядуть здобувачі освіти так званого покоління Z-зумери [1]. Їх погляди на формування компетентностей докорінно відрізняється від класичної моделі навчання. Всі методи які були фундаментом педагогіки будуть не актуальні, формування знань, умінь та навичок потрібно формувати за допомогою методів які актуальні для кожного покоління. Хотілося б відзначити - у зв'язку з тим, що формування поглядів у кожного покоління відрізняється, у них докорінно відрізняються принципи сприйняття інформації.

Можна сказати, що вони народжуються зі смартфоном чи планшетом у руках. Одне відомо точно – їх треба мотивувати. Все, що вони роблять, вимагає реакції оточуючих, не має значення, негативної чи позитивної.

Підхід у навчанні таких поколінь ставить виклик системі освіти, оскільки нові покоління потребують нових поглядів і методів для формування компетенцій майбутнього випускника. Із дітьми гаджетів потрібно говорити «твітами», тобто коротко і з перервами, завдання розсилати на гаджети. Будь-яке завдання краще розбивати на десяток дрібних і розписувати кожен крок, не сподіваючись на допитливість. Шаблони не обмежують, а заспокоюють покоління Z. Креативність виявляється, коли вони знаходять недоліки в шаблонах або шукають нові версії. Покоління Z відгороджується відусього, що викликає дискомфорт. Якщо їм цікаво і вони самі цього хочуть – готові гарувати. Як тільки з'являється «треба» – активність знижується. Тому матеріал на уроці потрібно подавати цікаво, з елементами гри та в комфортних умовах. Отже, нині в закладах середньої загальної освіти навчаються учні покоління Z. Від

того, чого ми їх навчимо і як виховуємо, залежить наше теперішнє й майбутнє. Тож викладачам, як представникам трьох попередніх поколінь, для уникнення конфліктів і оптимізації освітнього процесу варто враховувати особливості в його організації.

Сучасні діти та умови гаджетоманії потребують використання віртуальних платформ, класів та зручних додатків. В нашому навчальному закладі освітній процес пов'язаний з використанням Google Workspace. Застосування даної платформи допомагає оптимізувати витрати часу при різних формах навчального процесу: очній, змішаній, дистанційній.

Педагогічна діяльність видатних учених дає нам найцікавіші рішення з безпосереднього впливу особистості педагога на особистість здобувача освіти. Особливу багатющу палітру як найтонших психологічно виправданих способів дії надає спадщина А.С. Макаренка [2], що так широко використовується в країнах різної культури завдяки багатству саме технологічних рішень, знайдених цим педагогом. Мислити технологічно – це означає проектувати свою професійну діяльність з упевненістю в позитивній подальшій взаємодії «педагог – здобувач освіти», а значить, у позитивній взаємодії з навколишнім світом, що й стає запорукою її всебічного фізичного й духовного розвитку. Будь-яка технологія має засоби, що активізують й інтенсифікують діяльність учнів.

У вітчизняній педагогіці і психології проблему ігрової діяльності розробляли К.Д. Ушинський, П.П. Блонський, С.Л. Рубінштейн, Д.Б. Ельконін, у закордонній – З. Фрейд, Ж. Піаже та інші. У їхніх працях досліджена і обґрунтована роль гри в онтогенезі особистості, у розвитку основних психічних функцій, у самоврядуванні і саморегулювання особистості, нарешті, в процесах соціалізації – у засвоєнні і використанні людиною суспільного досвіду.

Потреби суспільства в переході до безперервного багаторівневого утворення визначає необхідність використання нових дидактичних технологій. Суть таких технологій полягає в різноманітні методів

навчальної роботи, що забезпечують активізацію пізнавальних дій здобувачів освіти. Структурування змісту навчальної інформації в імітаційно-ігрові моделі, що дозволяє безпосередньо наблизити його до професійної діяльності, інтегрувати з наукою і професійною сферою, забезпечити професійне зростання кожного майбутнього фахівця [3].

Беручи до уваги формування нового покоління Z можна стверджувати що класичні методи не отримають відлуння, тому потрібно внести зміни в концепцію освітнього процесу та поглянути на оновлені методи викладання. Застосування ігрових методів дозволяє сформувати в таких здобувачів освіти знання, уміння і навички які їм потрібні в сьогоденних реаліях. Гра під час навчального процесу дозволить відчувати свою необхідність здобувача в життєвому циклі, використання та застосування отриманих знань. Мотиви гри дають змогу приблизити навчальний матеріал до вбудованих критеріїв покоління. Фактично, гра – це реальне життя, тільки більш концентроване, більш насичене героями та подіями, більш жорстоке, яке вимагає оптимальної активності душі та тіла.

Грамотна організація гри максимально наближає до реальності, тобто в наборі її ігрових ролей немає абсолютно «добрих» або «поганих» персонажів. Кожен гравець має право обрати свій шлях, прийняти свою роль. І в цьому – позитивна якість гри. Вона примушує самовизначитися в житті (поки що ігровому), обирати свої власні засоби дій, приймати власні рішення, виробляти власні ідеали.

Ігрове навчання – це система взаємопов'язаних елементів, які являють собою комплекс виборчо залучених складових, де взаємовідповідальність і взаємовідношення набувають характер взаємного сприйняття компонентів, направлених на досягнення запланованого дидактичного результату [4]. Позитивно впливаючи через підвищення мотивації на навчальну поведінку здобувача освіти, як суб'єкта навчання, стимулюючи навчальну активність цього суб'єкта, використання ігрових технологій істотно поліпшує результати навчальної діяльності. У вирішенні цих завдань великі

можливості містять імітаційно-ігрові методи навчальної роботи. Імітація і гра виступають навчальною моделлю професійної діяльності здобувача освіти, спрямованої на формування hard skills та soft skills при різних формах навчання здобувачів освіти.

Список літератури

1. Strauss & Howe 1991, pp. 357—365.
2. https://pidru4niki.com/15010922/pedagogika/pedagogichni_poglyadi_m_akarenka
3. Кондрашова Л.В., Імітаційно-ігрове навчання у вищій школі: Навч.Посібник/ Кондрашова Л.В., Вієвська М.Г., Савченко Л.А. – Кривий ріг, 200
4. Мороз М.Л., Ігрове навчання в системі освіти: Навч. Посібник/ М.Л.Мороз, Т. П. Шпак. – К.: Омега, 1999

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК СКЛАДОВОЇ ПІДГОТОВКИ КОМПЕТЕНТНОГО ФАХІВЦЯ

Торба Н.Г., кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри ІІІ та М Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Останнім часом у педагогічній науці набуває популярності та розповсюдження нова дисципліна, що описує технологію та техніку організації освітнього процесу, майстерність „тонкого дотику” до особистості здобувача освіти, засоби найбільш плідної взаємодії в процесі навчання та виховання.

Поняття педагогічної технології не є однозначним. Спочатку його пов’язували тільки із застосуванням у навчанні технічних засобів та засобів програмованого навчання. Останнім же часом педагогічну технологію розуміють як нові наукові підходи до аналізу та організації освітнього процесу.

Педагогічною технологією називають сукупність необхідних професійних вмінь, що визначають успіх педагогічного впливу, саме той аспект роботи педагога, що складає ремесло педагогічної професії. Традиційні педагогічні технології апробовані роками і дозволяють вирішувати безліч завдань, що були висунуті суспільством ще наприкінці ХІХ століття. У цей історичний період актуальними були задачі інформування, просвіти тих, хто здобував освіту. Це дозволило за доволі короткий проміжок часу виховати покоління освічених людей, озброєних знаннями та навичками, необхідними для існування в умовах масового виробництва. До питання педагогічної технології в історичній ретроспективі так чи інакше звертається більшість вчених, що взагалі вивчає даний напрям. Серед вітчизняних науковців слід виділити таких вчених як О.М. Пехота, А.З. Кіктенко, О.М. Любарська ті інші.

Взагалі педагогічна технологія була предметом дискусій та наукових суперечок протягом багатьох століть. Практично кожен видатний педагог звертався до цієї проблеми. Як стверджував Я.А. Коменський, кожного вчителя треба навчити користуватися педагогічним інструментарієм, тільки за цієї умови його робота буде мати високі результати, а місце вчителя – найкращим місцем під сонцем. За словами педагога, школа – це майстерня, щодрукує людей, адже вчитель у навчальному процесі користується такими самими засобами для виховання, навчання молоді, як і типографські працівники, коли створюють книгу. Видатний чеський педагог створив педагогічну технологію, що засновувалася на принципі поточної системи виробництва, яка зберегла своє домінуюче положення і в наш час. Основними її елементами є класно-урочна організація діяльності школи, предметність навчання, певні правила викладання навчального матеріалу (наочність, доступність, систематичність, послідовність тощо). Ідею технологізації навчання підтримував й І.Г. Песталоцці. Він створив „механізм” освіти, спираючись на який кожен вчитель, який має належну підготовку, зможе виховати будь-якого здобувача знань. Але поряд з прихильниками педагогічних технологій почали з’являтися й опоненти, які вважали спробу технологізації освіти неприйнятною, а подекуди навіть шкідливою. Так, представники напрямку „педагогіка творчості” (Гансберг, Лінде, Шаррельман) вважали неприпустимим впливати на унікальну особистість дитини за допомогою заздалегідь визначеної технології. Від технологізації педагогічного процесу відмовилися й прихильники ідей „вільного виховання”(Л.М. Толстой, К.А. Вентцель, І.І. Горбунов-Посадов та інші) [1].

Початок ХХ століття, а саме 20-ті його роки, знаменується формуванням принципово нових ідей щодо педагогічної технології. Згідно з логікою педології, що інтенсивно розвивається у ці роки, розробляються такі стадії педагогічної технології: ретельне вивчення побутових, природних, соціальних, культурних факторів середовища, що

обумовлювали розвиток дитини, окремо вивчалися генетичні, фізіологічні, психологічні характеристики дитини, адже головною метою вивчення було відтворення картини життя здобувача знань, його соціалізації та виховання. Наступною стадією було збагачення та розвиток уявлень дитини за рахунок введення його у світ природи, праці та суспільних відносин, в результаті дитина оволодівала тими ціннісними уявленнями, які не могла дати навколишнє мікросередовище. У 30-х роках ХХ століття у рамках культурноісторичної концепції (Л.С. Виготський, С.Л. Рубінштейн та інші) формується ідея, що визначила новий напрям педагогічної технології – розвиток дитини відбувається під дією навчання та виховання. У цьому контексті унікальною стала технологія А.С. Макаренка, теоретичною основою якої була концепція колективу. Основним елементом педагогічної технології педагога стала виробнича праця дітей. Однак, за словами А.С. Макаренка, праця як виховний засіб, можливий тільки як частина загальної системи та без навчання не має виховної користі. Період 20-30-х років ХХ століття став часом плідних пошуків, виникненням різноманітних напрямків та наукових педагогічних шкіл, створенням конструктивних педагогічних технологій для вирішення освітньо-виховних завдань, розвитком експериментальної роботи у сфері навчання та виховання. Педагогічні технології цього періоду засновані на різноманітних концептуальних ідеях, показують унікальні способи організації дитячої життєдіяльності, створення нових засобів спілкування „педагог-вихованець”, приклади організації навколишнього середовища, включення його в педагогічний процес.

У 20-роках ХХ століття виникла педагогічна технологія С.Т. Шацького, що була втілена ним у Першій експериментальній станції з народної освіти. В основі знаходилися сформульовані ним принципи навчально-виховної роботи школи. Наприклад, „У центрі життя школи знаходяться не книжкові знання, а трудова діяльність”, „Не діти для школи, а школа для дітей”, „Виховувати не для майбутнього, а для сьогодення” та

інші [5]. Прогресивні ідеї вітчизняної та зарубіжної педагогіки було відтворено в педагогічній технології Н.І. Попової та втілені нею в „Школі життя”, теоретичною базою якої була концепція „ілюстративної школи” [3].

Поняття „школа” розглядалося Н.І. Поповою достатньо традиційно: першочерговими вважалися задачі освіти, а навколишня дійсність була базою для застосування отриманих знань чи підтвердження їх об’єктивності. Дослідниця та її однодумці в центрі педагогічної технології поставили проблему організації пізнавальної діяльності дитини, в процесі якої вихованець займає активну позицію дослідника. Зміст цієї діяльності одночасно визначається навчальними програмами, інтересами та потребами дитини. Різноманітні види діяльності (трудова, ігрова, творча та інші) є базою для реалізації пізнавальної діяльності дитини. Функція вчителя при цьому – бути, у першу чергу, організатором діяльності дітей. Взаємовідносини його з вихованцями приймають характер співпраці в різних сферах життєдіяльності. Одним з важливих елементів технології була й суспільна діяльність, яка включала організацію музею та виставок робіт дітей. Заняття в гуртках також мали суспільну спрямованість.

У першій половині 20-х років ХХ століття сформувалася педагогічна технологія В.М. Сороки-Росинського. Створюючи свою технологію педагог разом зі своїм творчим колективом керувався гуманістичною метою: зробити життя молоді безперервним самоствердженням особистості. Основним напрямом розвитку педагогічної технології була організація навчально-пізнавальної та художньої діяльності дітей. Багата бібліотека, гуманітарна освіта багатьох педагогів створювали реальні умови для її втілення. В організації процесу навчання у школі ім. Достоевського (так називалася експериментальна школа В.М. Сороки-Росинського) були знайдені такі рішення, як диференційоване навчання, яке потребувало поділу дітей за різноманітними показниками інтелектуального розвитку; поєднання розумової пізнавальної діяльності з іншими видами діяльності, що стимулювало гарне емоційне ставлення молоді до навчання; в освітньому

закладі був введений облік, що являв собою своєрідний огляд знань, який дозволяв вихованцям усвідомити суспільну цінність та необхідність набутих знань й отримати визнання своєї діяльності з боку інших. Головним виховним результатом В.М. Сорока-Росинський вважав те, що діти почували впевненість у своїх можливостях. У педагога також була чітка технологія виховання художнього смаку: від безсистемного читання він приводив вихованців до декламації та інсценювання найкращих творів вітчизняної та зарубіжної класичної літератури, а потім – до власної творчості. Незаперечним значенням створеної педагогічної технології було те, що вона дозволяла перемикає діяльність вихованців з руйнівної на „діяльність суспільно значиму, творчу, осмислену, таку, що орієнтується на високі духовні цінності”[4].

Отже, розглянуті нами педагогічні технології першої третини ХХ століття – унікальне явище в педагогічній науці. Вони включали в себе загальні педагогічні принципи: повагу до свободи та життя кожного вихованця; творчий розвиток особистості; введення вихованців у соціальні та особистіснозначимі види діяльності; збагачення зв'язків освітнього закладу з навколишнім світом; формування всебічно розвиненої особистості. Нажаль, набуті позитивні знання означеного періоду зазнали критики та забулися вченими на декілька десятиліть. Перші спроби повернути із забуття термін „педагогічна технологія” зробили Т.А. Ільїна та М.В. Кларин під час аналізу іноземного досвіду, адже сам термін „освітня технологія” (як будувати навчання та виховання) виник у США у 30-х роках ХХ століття [2].

Це було пов'язано з появою перших програм аудіовізуального навчання. Вищезазвані педагогічні технології стали певним прообразом сучасних експериментів в цьому напрямі. Науково-технічна революція, яка торкнулася всіх галузей науки, техніки, суспільного життя, освіти, наповнила й педагогіку новим змістом. У наш час інформаційного суспільства природною була поява різноманітних особистісноорієнтованих

технологій, які базуються на основі активізації діяльності здобувачів освіти та підвищенні ефективності якості навчального процесу. Особистісно-орієнтоване навчання передбачає використання різноманітних форм і методів організації навчальної діяльності, що дозволяють розкрити суб'єктний досвід здобувачів освіти. При цьому перед педагогом постають нові завдання: створення атмосфери зацікавленості кожного здобувача освіти в роботі всієї групи; стимулювання їх до виконання завдань без страху допустити помилку, отримати неправильну відповідь; використання в процесі уроку дидактичного матеріалу; оцінка здобувача освіти не тільки за кінцевим результатом, але й в процесі його досягнення; заохочення прагнення знаходити свій спосіб роботи (розв'язку задачі), аналізувати роботу інших на занятті; створення педагогічних ситуацій спілкування на занятті, що дозволяють кожному проявити ініціативу, самостійність у засобах роботи; створення клімату для природного самовираження. Серед різноманітних напрямів нових педагогічних технологій найбільш універсальними, на думку багатьох вчених, є навчання у співпраці, метод проектів, ігрові технології та диференційований підхід у навчанні. Означені технології дозволяють вирішити основні завдання: розвиток пізнавальних навичок молоді, вмінь самостійно конструювати свої знання, орієнтуватися в інформаційному просторі, розвиток критичного та творчого мислення. Таким чином, проаналізовані нами педагогічні технології в ретроспективному аспекті дозволяють стверджувати, що сучасна педагогічна наука представляє собою синтез досягнень практики минулих поколінь, поєднання традиційних елементів набутого досвіду зі здобутками сучасного соціального прогресу.

Список літератури

1. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: навч. посібник К., 2006. 256 с.

2. Галаган І. Передові освітні технології світу. Відкритий урок.2013. №2. С. 28-31.
3. Давидюк О.М. Інноваційні технології в освітньому процесі. Пед. Майстерня.2013. № 2. С. 2-8.
4. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології. К.: Академвидав, 3-тє видання, виправлене.2015 .304 с.
5. Завалевський Ю. Підготовка педагогів до впровадження сучасних технологій навчання та виховання . Вища шк. .2013. №2. С. 7-21.
6. Зайченко І. Педагогіка: навч. посібник. Чернігів, 2003. 528 с.
7. Карпенчук С. Педагогічна технологія: антропологічний підхід .Рідна школа.2001. № 1.С. 20 – 21.
8. Косяк Н. Інтерактивне навчання як інноваційне педагогічне явищеВідкритий урок.2013. №7–8. С. 34-40
9. Кушнір В. А. Структура навчальної ситуації з позиції діяльності та інноваційність навчання . Шлях освіти. 2012. № 4 С. 7-14
10. Кремень В. Інноваційність і освіта. Рідна шк. 2012. №4–5. С. 7-12
11. Лігум Ю. С. Якість освіти і новітні технології навчання в контексті інтеграції в європейський освітній простір. Педагогіка і психологія. 2011. №2. С. 22-28.
12. Нагаєв В.М. Методика викладання у вищій школі: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. 232с
13. Нісімчук А. Сучасні педагогічні технології: навч. посібник .К., 2000. С. 9 – 15.

ПОКРАЩЕННЯ ТЕХНІКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЕРЕЗ ВИЗНАЧЕННЯ ТРЕНДІВ, ЩО ФОРМУЮТЬ МАЙБУТНЄ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ

Фархшатова О.В., кандидат економічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського Інституту неперервної професійної освіти, м. Біла Церква

Сучасний світ швидко мінливий: технології безперервно вдосконалюються, з кожним роком відкривається все більше можливостей створювати та розповсюджувати нові програми, методи, підходи для вирішення професійних задач. Відповідно ми все частіше спостерігаємо як багато видів професій стають незатребуваними, а згодом – взагалі «зникають». Тож виникає цілком зрозуміле що постає актуальне питання: що робити сучасному фахівцю, який прагне залишатися затребуваним на своєму робочому місці? Футурологи достатньо активно вивчають ситуацію із змінаних професіях. Так, ВВС, Forbes, активно вивчають вектори розвитку майбутніх спеціалізацій. Думки спеціалістів сходяться на тому, що з часом будуть затребувані лише ті професії, які не вдасться витіснити цифровим програмам та роботизованим пристроям, а це як правило: медичний та освітянський персонал, спеціалісти зі сфери гостинності, персональні послуги, спеціалісти творчих та креативних професій.

У теперішні часи весь цивілізований світ все активніше рухається шляхом саме інтелектуального розвитку. Ще з початку 2000-х поширено застосування комп'ютерів, інтелекту, гаджетів, смартфонів та інтернету. Виникли можливості для сучасних фахівців підвищувати кваліфікацію, отримувати нові знання просто не виходячи із дому. Насьогодні найбільш популяризованими є професії програміста, спеціальності де головними є навички soft skills. Україна також не залишається осторонь автоматизації як повсякденних так і спеціалізованих процесів. Стає зрозумілим, що безліч звичних нам професій можуть бути замінені новими технологіями.

Також за часи пандемії стало зрозумілим, як швидко можна перевести більшість професій в он-лайн режим роботи. Ми всі стали свідками того, як технології які швидко та активно розвиваються, виявилися не здатними зупинити світову пандемію.

Тож цілком закономірно, що сучасні фахівці задаються питаннями: чи маємо ми певні компетенції, що би бути спроможними ефективно та адаптивно реагувати на нові виклики сьогодення? Скільки часу треба витратити на перекваліфікацію, або на підвищення кваліфікації? Чи актуальними ми будемо на ринку праці років через 10-15? Які саме компетентності будуть затребуваними для майбутнього працедавця? Це перелік з найголовніших питань, на які вкрай необхідно відповісти собі на сьогодні, аби «завтра» не виявитися незатребуваним фахівцем.

Реформи в освітній сфері варто починати, звичайно ж, саме зі шкільної освіти, через те, що вона формує фундамент для розвитку нашого подальшого навчання та ефективного процесу вибору майбутньої професії. Взагалі то, на часткову невідповідність шкільної освіти потребам сучасного світу вказують не лише в нашій державі, а й, наприклад, у США або навіть у Південній Кореї, де вже останніми роками достатньо активно проводять реформи у цій сфері. Через те, що вся сучасна освіта була заснована ще 200 років тому – її можна ще назвати «пруська система», головною задачею якої було формувати солдатів, тобто така собі освіта на замовлення держави, яка практично не пристосована до потреб окремих індивідів. В той час як вимоги якісної освіти: врахування індивідуальних особливостей тих, хто навчається.

Дуже цікава думка Маріо Кіллонен (голови департаменту освіти Хельсінкі та автору інноваційної освітньої реформи в Фінляндії), який стверджує: «Школи сьогодні навчають дітей старомодним способом, який більше підходить для ХХ століття, але в наш час запити змінилися, нам потрібне щось для ХХІ століття». Отже, такі формулювання лунають в країні, в якій шкільна освіта на сьогодні вважається однією з кращих у

світі! Отож питання до української школи: в яких напрямках рухатися далі? Які обрати для себе орієнтири?

Так, Всесвітній економічний форум (World Economic Forum) представив звіт, де зазначив перелік із **16 найактуальніших навичок XXI століття**. Сучасні трансформації на ринку праці змушують всіх осіб, а не тільки частину, формувати та розвивати цими навичками.

Отже, тут мова про:

- базову грамотність: писемність, вміння рахувати, наукова грамотність, технічна грамотність, фінансова грамотність, а також культурна і соціальна грамотність;

- компетенції: критичне мислення/спроможність приймати рішення, креативність, комунікативність, наполегливість та спроможність до співпраці;

- особливості характеру: рішучість, ініціативність, витримка, здатність адаптуватися, лідерські якості, соціальна та культурна обізнаність.

З огляду на швидку мінливість середовища в майбутньому місці і час, де територіально людина буде отримувати освіту, особливо не матимуть великого значення (чи не матимуть значення взагалі). Сучасні освітні онлайн-платформи, такі як coursera, udacity, iversity, Khan academy та інші надають можливість отримувати необхідні знання у будь-який зручний час і в територіально зручному місці. Окрім цього, coursera вже розпочала видавати сертифікати, які зазвичай роботодавці враховують. Такий вектор вагомо впливає на ринок освіти та конкуренцію на ньому.

Надважливим фактором є також і те, яким чином людина отримує контент у процесі свого навчання. Напевно в школі майбутнього цей контент буде можливість отримувати не з паперових підручників, а застосовуючи різні сучасні методи, технології та можливості. Саме через це, одним з основних завдань в вже сучасній освіті є оцифрування контенту.

Вже стало зрозумілим, що вагомо зміняться ролі як тих, хто власно навчає, так і тих, хто є учнем. Діти/студенти будуть мати змогу вчитися, у

зручний для них час і для цього не буде обов'язковим територіальне перебування у школі/університеті. В той час як вчитель вже не буде найголовнішим елементом в процесі навчання, він буде виступати в ролі ментора, особи яка здатна організувати та керувати процесом навчання. Окрім цього, більшу кількість знань можна буде отримувати через навчання у спільноті, де знання передаються один від одного.

Актуальним та вкрай важливим моментом в цьому процесі виступає збір та оцінка інформації в освіті через підхід з big data. В майбутні часи процес навчання людини буде накопичена та оцінена, таким чином, що викладач зможе пропонувати саме той продукт, який потрібен індивідуально конкретному учню.

Це пов'язано з таким сучасним освітнім вектором, як adaptive learning – тобто це система, яка надає можливість моделювати всі подальші кроки людини у процесі навчання, в залежності від того що вона вчила раніше. Але вагоме питання поки що залишається відкритим – у якій школі вчитимуться наші діти і чи буде в нас достатньо гнучких компетентностей, аби пристосуватись до нових викликів як в освіті, так і в роботі.

Список літератури

1. Професії майбутнього: що вивчати зараз, щоб досягти успіху в майбутньому? [Електронний ресурс.] Режим доступу: <https://buki.com.ua/news/profesiyyi-maybutnoho-shcho-vyvchaty-zaraz-shchob-dosyahty-uspikhu-v-maybutnomu/>

2. Дацюк Ольга Освіта майбутнього: якою вона буде ? [Електронний ресурс.] Режим доступу: <https://inspired.com.ua/ideas/osvita-majbutnogo-yakoyu-vona-bude/>

3. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : Розпорядження КМУ від 14 грудня 2016 р. № 988-р.

4. Нова українська школа: порадник для вчителя / Під заг. ред. Бібік Н.М. — К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. — 206 с.
5. Charting the Course of Education and HIV (Education move). — Paris:UNESCO Publishing, 2014. — 187 p.
6. ANNEX to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning [Electronic resource]. — Available at: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>.

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Харагірло В.Є., старша викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ

Професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти відбувається під впливом детермінованих і не детермінованих чинників упродовж життя педагога, його повсякденного спілкування з колегами й здобувачами освіти, завдяки самоосвіті та навчанню на курсах підвищення кваліфікації. Професійний розвиток педагогічних працівників є самокерованим процесом, для якого необхідно створити зовнішні сприятливі педагогічні умови. Сутнісні характеристики процесу професійного розвитку педагогічного працівника закладів професійної освіти є такими [1]:

1) професійний розвиток є результатом формування сукупності ключових компетенцій особистості, що складають професійно-особистісну основу діяльності;

2) професійний розвиток має передумови свого розвитку у формуванні комплексу психолого-педагогічних здібностей: проєктувальних, комунікативних, організаційних, перцептивних, рефлексивних, гностичних, спеціальних;

3) професійний розвиток передбачає оволодіння навичками: адекватної самооцінки свого рівня розвитку психолого-педагогічної компетентності, педагогічної майстерності й професійної самосвідомості, індивідуального стилю діяльності; визначення відповідності своїх якостей вимогам суспільства, специфіки закладів професійної освіти, посади;

4) професійний розвиток зумовлений інноваційною діяльністю педагога, його готовністю до оновлення основних елементів його особистої інноваційної системи – своїх знань, технологічного оснащення,

інформаційно- комунікаційних технологій і умов їх ефективного використання, а також сприйнятливості до всього нового.

Створення в системі неперервної професійної освіти умов для актуалізації у педагогічних працівників потреби в безперервному професійному розвитку, творчій самореалізації та забезпечення організаційно-методичного супроводу їхнього саморуху за індивідуальною освітньою траєкторією – є одним з найважливіших завдань Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. Структура та організація навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників має певні особливості: навчання відбувається за дистанційною формою (опосередковане), поєднує очне (безпосереднє) і самостійне навчання. Підвищення кваліфікації містить такі етапи навчання: організаційно- мотиваційний, дистанційний, підсумково - рефлексивний. Зміст періодів та їх тривалість залежить від цілей, завдань та умов підвищення кваліфікації, категорії слухачів тощо. Обґрунтування моделі розвитку професійної компетентності здійснюється з урахуванням вимог Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні [3], специфіки освітньосередовища закладів професійної освіти.

На нашу думку, саме така модель розвитку професійної компетентності педагогічних працівників передбачає можливість надбання нових знань в процесі підвищення кваліфікації.

Професійний розвиток педагога невід’ємний від особистісного, адже в їх основі лежить принцип самозростання, який детермінує здатність особистості до інноваційної діяльності, до творчої самореалізації. Ідея цілісності, єдності особистісного й професійного розвитку педагога закладів професійної освіти була покладена в основу моделі його професійного розвитку, в якому важливим чинником є внутрішній стан особистості, її активність, потреба в самореалізації. [4]

Найвищий рівень професійного розвитку за таким підходом притаманний творчій особистості, визнаному лідеру в системі педагогічної

діяльності. Це означає також, що в структурі різноманітних видів діяльності педагогічного працівника означені вищі психічні якості особистості послідовно виступають як суб'єктні чинники організації психолого-педагогічної діяльності в її ключових компонентах і функціях – мотиваційно-ціннісній функції як чинники цілепокладання, програмування, проектування, організації та контролю діяльності, як емоційно-почуттєві стимулюючі фактори, – які у своїй сукупності підвищують ефективність професійної діяльності майстра виробничого навчання. У такому випадку професійний розвиток педагогічного працівника доцільно розглядати як інтегративний метод, який забезпечує ефективність певного виду його соціально-рольової поведінки та предметної діяльності. [2].

Рефлексивний підхід у процесі професійного розвитку педагогічного працівника – це процес звернення до власного досвіду, його осмислення та критичне оцінювання певної педагогічної мети. Це самоаналіз зроблених кроків, оцінювання одержаних результатів і співвіднесення їх з поставленою метою для отримання кращих результатів у педагогічній діяльності. В основі рефлексивного підходу лежить здатність до педагогічної рефлексії, яка включає в себе онтологічну діяльність, поєднану зі змістом предметних знань, та психологічну діяльність, яка полягає у суб'єктивному сприйманні цієї діяльності.

Педагогічний працівник закладів професійної освіти має володіти необхідною рефлексією. Педагогічна рефлексія визначається як звернення свідомості педагога на самого себе, врахування уявлень учнів про діяльність педагога і уявлень самого педагога про діяльність учня. Рефлексія педагога ефективна в тій мірі, в якій він здатний розуміти, приймати, сприяти діям інших. І, відповідно, рефлексія характеризує змістово-результативну сторону розвитку психолого-педагогічної компетентності педагога. Рефлексія як основний механізм розвитку спрямована на фіксацію педагогом поточних і підсумкових змін (досягнень), а також прогнозування перебігу формування професійної компетентності. [1]

Професійний розвиток педагога закладів професійної освіти – це обов'язкова внутрішня динамічна структура, що складається з ціннісно-мотиваційного, когнітивного, діяльнісно-операційного, рефлексивного компонентів. Це стан особистості педагога, що дозволяє стати не лише компетентним і успішним у своїй професії, досягнувши рівня майстерності, а й стати творчою особистістю, яка готова до інноваційної діяльності та постійної самореалізації.

Стратегічною метою системи фахового зростання педагогічних працівників є забезпечення умов для їхнього безперервного професійного розвитку і саморозвитку, а також розвитку психолого-педагогічної компетентності та формування відповідних потреб. Це може бути досягнуто шляхом реалізації низки тактичних цілей:

- розроблення й запровадження мотивацій, як системи стимулів і заохочень, актуалізації потреби в безперервному підвищенні професійної компетентності педагогічних працівників;
- створення умов для утримання фахівців у сфері педагогічної діяльності;
- розвиток післядипломної педагогічної освіти, включаючи періодичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників, розроблення засад і технологій навчання дорослих;
- підвищення уваги до проблем персонального розвитку педагогів закладів професійної освіти, передусім до тих змін, що відбуваються в процесі професійної діяльності, створення умов для оптимізації і гармонізації тенденцій інноваційної діяльності.

Для підвищення рівня професійного розвитку мають бути створені відповідні педагогічні умови, тобто зовнішні та внутрішні обставини, що сприяють успішності розвитку психолого-педагогічної, методичної, цифрової компетентностей, активізації інноваційного потенціалу професійного саморозвитку педагога. Педагогічні умови забезпечують цілісність навчання та виховання в інформаційно-освітньому середовищі

закладів професійної освіти відповідно до вимог суспільства та запитів ринку праці, сприяють всебічному гармонійному розвитку особистості й створюють сприятливі можливості для виявлення її задатків, врахування потреб і формування загальнолюдських і професійно важливих якостей, ключових кваліфікацій, загальних і професійних компетенцій [3].

Основними педагогічними умовами професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти визначаємо наступні:

- 1) формування ціннісно-мотиваційних установок на необхідність професійного розвитку;
- 2) організація самоосвіти педагогічних працівників;
- 3) самовиховання професійних якостей для професійного розвитку та вироблення індивідуального стилю викладацької діяльності;
- 4) самоспрямованість педагогічних працівників закладів професійної освіти до інноваційної педагогічної діяльності як форми самореалізації.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що управління процесом професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти буде ефективнішим, якщо розглядати його як складну функціональну систему із відповідною логікою розвитку та відносно самостійними етапами протікання.

Список літератури

1. Ільчук В.В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Віта Василівна Ільчук ; Вінницький держ. педагог.ун-т ім. М Коцюбинського. – Вінниця, 2016. – 254 с.
2. Красильник Ю.С. Психолого-педагогічна компетентність як складова педагогічної майстерності науково-педагогічного працівника / Ю.С. Красильник // Педагогічні науки : Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, № 1/2010. – С. 12-24.

3. Литвин, А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови» : на допомогу здобувачам наукового ступеня / А. В. Литвин. - Львів : СПОЛОМ, 2014. - 76 с.

4. Облес, І. І. Усвідомлення концептів професійної адаптації педагогом вищої школи як умова її ефективності / І. І. Облес // Професіоналізм педагога у контексті європейського вибору України: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25-28 вересня, 2006 р., м. Ялта. - Ялта: РВВ КГУ, 2006. - Ч. 1. - С. 122-124.

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Шевчук С.С., старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ

В умовах модернізації професійної освіти України професійний розвиток педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти становить складний багаторівневий процес, що включає становлення кваліфікованого спеціаліста, який проходить певні періоди, зокрема професійної адаптації, набуття емпіричного досвіду, формування і вдосконалення педагогічного професіоналізму, творчого самовираження і самореалізації, педагогічної майстерності. Інноваційною технологією для неперервного професійного розвитку всіх учасників освітнього процесу в сучасних закладах професійної освіти є науково-методичний супровід.

Проблемам науково-методичного супроводу освітнього процесу в умовах післядипломної педагогічної освіти присвячені праці науковців В.Сидоренко, О.Савченко, І.Ніколаєску, О.Часнікової та ін., які інтерпретують педагогічну технологію науково-методичного супроводу як педагогічну систему, що гарантує досягнення певної мети через чітко визначену послідовність дій, змісту, методів, спроектованих на розв'язання проміжних цілей і наперед визначений кінцевий результат, забезпечує максимальну активність слухачів в освітньому процесі, відповідає інтересам і запитам на знання.

Під *науково-методичним супроводом* слід розуміти педагогічну технологію, яка полягає у створенні мережевого диференційованого акмеологічного освітнього простору, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації. Це освітнє середовище, у якому відбувається неперервний професійний розвиток педагогічних працівників за індивідуальними освітніми траєкторіями [2].

Розбудова цілісної системи науково-методичного супроводу має ґрунтуватися на *засадах науковості, прогностичності, гнучкості, мобільності, випереджувального характеру науково-методичного обслуговування, неперервності, менеджменту й маркетингу*. За врахування зазначених принципів процес професійного розвитку фахівців стає взаємодією рівноправних партнерів, творчою лабораторією спільних пошуків і впровадження освітніх інновацій в систему професійно-педагогічної діяльності.

Особливостями технології науково-методичного супроводу є її інноваційність, проєктованість, цілісність, поетапність, системність, демократичність, варіативність, адресність тощо. Векторність і адресна спрямованість науково-методичного супроводу професійного розвитку моделюється залежно від індивідуальних запитів, потреб, мотиваційних детермінантів педагога, його професійних можливостей, сформованого рівня педагогічної майстерності, компетентнісного досвіду (соціального, професійного й особистісного).

Принципи технології науково-методичного супроводу [3]:

- *демократичність* – можливість урахування різних підходів, точок зору, колегіальність у прийнятті певного рішення;
- *ситуація вибору* – створення декількох варіантів програм, моделей діяльності, технологій, які забезпечують передумови для свідомого вибору;
- *самореалізація*–розкриття особистісного потенціалу кожного учасника педагогічного процесу;
- *співтворчість* – спільна діяльність суб'єктів, які прагнуть досягти нових кількісних і якісних результатів.

Складові науково-методичного супроводу [1]:

- *Предметно-методична складова* науково-методичного супроводу, завдання якої - здійснювати методичну допомогу в організації освітнього процесу від вибору освітніх технологій, форм, методів і засобів навчання до вибору типів і видів занять, застосування в роботі підручників і посібників,

організація позаадиторної діяльності, спрямованої на формування комплексу предметних компетентностей тощо.

- *Професійно-кваліфікаційна складова* науково-методичного супроводу передбачає надання педагогічному працівнику адресної диференційованої допомоги, методичних рекомендацій щодо неперервного професійного розвитку на всіх етапах міжкурсового періоду, підвищення професійної кваліфікації розвитку компетентностей за предметним полем спеціальності

- Коучингова складова науково-методичного супроводу забезпечує висококваліфіковані індивідуальні тренування педагогічних працівників для досягнення значущих для них професійної мети, завдань, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних професійних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій, метатехнологій для отримання найвищого професійно значущого результату.

- *Інформаційно-комунікаційна та технологічна складові* забезпечують інформаційну підтримку професійного розвитку фахівців шляхом створення єдиної інформаційно-технологічної інфраструктури системи післядипломної педагогічної освіти, включаючи освітянську телекомунікаційну мережу, освітні сайти, навчальні освітні портали, інформаційні бази даних, електронні каталоги, веб-ресурси тощо.

- *Експертна складова* науково-методичного супроводу спрямована на експертизу й апробацію навчально-методичного забезпечення освітнього процесу, зокрема підручників, навчальних (навчально-методичних, практико зорієнтованих та ін.) посібників, методичних матеріалів, авторських навчальних програм тощо, а також якості й продуктивності розробленого методичного продукту.

Науково-педагогічними працівниками кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України розроблено і постійно розширюється, систематизується та

удосконалюється науково-методичний супровід зростання рівня науково-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в процесі курсового та міжкурсового етапів підвищення кваліфікації.

В процесі освітньої діяльності науково-методичний супровід кафедри МПО та СГД спрямовано на розробку науково-методичної продукції для курсового етапу підвищення рівня професійної компетентності слухачів за різними формами навчання, зокрема: навчально-методичні посібники та методичні рекомендації, електронні навчальні комплекси (ЕНК), освітні плани і робочі навчальні програми за змістовими модулями кафедри для різних категорій слухачів курсового підвищення кваліфікації: викладачі професійно-теоретичної підготовки, майстри виробничого навчання, старші майстри закладів професійної освіти.

Приклади видавничої діяльності кафедри МПО та СГД



Електронні навчальні комплекси кафедри МПО та СГД

- *Інтерактивні технології навчання*: електронний навчальний курс. /А.Б.Єрмоленко. Біла Церква: БІНПО, 2022. 30 с.
- *Квест-технології як засіб розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання*: електронний навчальний курс. /В.С.Кулішов. Біла Церква: БІНПО, 2022. 29 с.
- *Компетентнісний урок виробничого навчання як цілісна дидактична система*: електронний курс. /С.С.Шевчук. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ. 2022. 37 с.

– *Компетентнісний урок теоретичного навчання як цілісна дидактична система: електронний курс.* /С.С.Шевчук. БІНПО ДЗВО «УМО»НАПНУ. 2022. 34 с.

– *Методика організації і проведення занять за дистанційною й змішаною формами навчання: електронний навчальний курс.* /С.В.Масліч. Біла Церква: БІНПО, 2022. 31 с.

– *Мультимедійна презентація як складник комплексного методичного забезпечення освітнього процесу: електронний навчальний курс.*/О.М.Петрушак. Біла Церква: БІНПО, 2022. 38 с.

– *Підготовка педагогічних працівників до створення інклюзивного освітнього середовища у закладах професійної освіти: електронний навчальний курс.* /І.В.Кучерак. Біла Церква: БІНПО, 2022. 19 с.

– *Інновації в освіті в умовах трансформації світового, європейського та вітчизняного ринку праці: електронний навчальний курс.* /В.А.Мандрагеля.Біла Церква: БІНПО, 2022. 29 с.

Сьогодні, за умови воєнного часу через російську агресію курсове підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти на базі БІНПО здійснюється суто за дистанційною формою на освітній платформі *Office 365 Teams*, на якій науково-педагогічними працівниками БІНПО розміщується інформація методичного супроводу (плануюча документація, презентаційні матеріали, електронні навчальні комплекси, завдання для самостійної роботи слухачів та методичні рекомендації щодо їх виконання тощо) для його використання слухачами навчальних груп. Саме в процесі використання дистанційної форми навчання інформаційно-комунікаційний напрям науково-методичного супроводу кафедри МПО та СГД, як й інших кафедр БІНПО, став одним із основних напрямів освітнього процесу з підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Отже, інноваційна технологія науково-методичного супроводу - це найбільш дієва для неперервного професійного розвитку педагогічних

працівників у системі післядипломної освіти, яка дозволяє створити мережевий диференційований акмеологічний освітній простір з ознаками векторності, цілісності, інтерактивності, множинності освітніх траєкторій, інноваційності й адресної спрямованості освітніх сервісних послуг, у якій гармонізується стан суб'єкта, спрямовуються у конструктивне русло взаємовідносини із соціальним середовищем, збільшуються можливості включення до процесу професійного розвитку з максимальною самореалізацією і саморозвитком, підвищується прояв цілеспрямованої творчої активності та професійної ініціативи.

Список літератури:

1. Кондратова Г.Л. Науково-методичний супровід розвитку педагогічної майстерності вчителів музичного мистецтва у післядипломній освіті. - ISSN 1992-5786: Педагогіка формування творчої особистості у вищій загальноосвітній школах 2019 р., № 63, Т. 2. С.93-97.

2. Сидоренко В.В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти // Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком. Київ : РА «Освіта України». 2016. № 7-8(48). С.22-33.

3. Шевчук С.С., Кулішов В.С. Дидактика професійної освіти: практико-зорієнтований аспект: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 212 с.

IV. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ КАФЕДРИ МПО ТА СГД І КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ



Єрмоленко А.Б.,
к.політ.н., доц.,
завідувач кафедри



Мандрагеля В.А.,
д.філ.н., проф.,
професор кафедри



Кучера І.В.,
к.пед.н., доц.,
доцентка кафедри



Шевчук С.С.,
ст.викладачка
кафедри



Кулішов В.С.,
к.пед.н., доцент,
доцент кафедри



Масліч С.В.,
к.пед.н., доц.,
доцентка кафедри



Щуська Т.П.,
ст.викладачка
кафедри



Петрушак О.М.,
ст.викладачка
кафедри



Тимова Л.О.,
ст.лаборант
кафедри

4.1 Навчально-методичні розробки



Науково-методичний посібник:

1. Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у системі післядипломної освіти: науково-методичний посібник / *Набок М.В., Єрмоленко А.Б., Шевчук С.С., Масліч С.В., Кулішов В.С.* БІНПО: Біла Церква. 2021. 103 с.

Навчально-методичні посібники:

1. **Шевчук С.С.** *Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу:* навчально-методичний посібник. БІНПО: Біла Церква, 2021. 68 с.

2. **Кулішов В.С.** *Теоретичні і методичні аспекти проведення інтегрованих занять у закладі професійної освіти на засадах компетентнісного підходу*: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2021. 68 с.

3. **Шевчук С.С., Кулішов В.С.** *Дидактика професійної освіти: практико-зорієнтований аспект*: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 215 с.

4. **Шевчук С.С.** *Сучасні освітні технології у професійній підготовці кваліфікованих робітників*: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2022. 158 с.

Збірник робочих навчальних програм спецкурсів:

1. Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників у контексті реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти: *збірник робочих навчальних програм спецкурсів / упорядкування А.Б. Єрмоленко, В.С. Кулішов. Біла Церква: БІНПО, 2021. 300 с.*

Електронні навчальні курси

1. **Єрмоленко А.Б.** *Інтерактивні технології навчання*: електронний навчальний курс. А. Єрмоленко. Біла Церква: БІНПО, 2022. 30 с.

2. **Єрмоленко А.Б.** *Освітні інновації в професійній діяльності педагога*: електронний навчальний курс. А. Єрмоленко. Біла Церква: БІНПО, 2022. 24 с.

3. **Кулішов В.С.** *Квест-технології як засіб розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 48 с.

4. **Кучерак І.В.** *Підготовка педагогічних працівників до створення інклюзивного освітнього середовища у закладах професійної освіти*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 26 с.

5. **Мандрагеля В.А.** *Інновації в освіті в умовах трансформації світового, європейського та вітчизняного ринку праці*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 36 с.

6. **Масліч С.В.** *Методика організації і проведення занять за дистанційною й змішаною формами навчання*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 53 с.

7. **Петрушак О.М.** *Мультимедійна презентація як ефективний інструмент реалізації КМЗ в умовах змішаного навчання*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 27 с.

8. **Шевчук С.С.** *Компетентнісний урок теоретичного навчання як цілісна дидактична система*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 64 с.

9. **Щипська Т.П.** *Методика планування та організації позааудиторної навчальної діяльності в закладах ПО*: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 28 с.

4.2 Електронна бібліотека Національної академії педагогічних наук України: *ресурс кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін*



<https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/dvemh/>

4.3 Youtube-канал Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти



<http://surl.li/cimgr>

4.4 Електронний ресурс наукових публікацій НПП кафедри МПО та СГД на сайті Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти



<http://surl.li/cimha>

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ДНЗ «ЧЕРКАСЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ БУДІВЕЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»

**РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(П)ТО В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ ТА ПАНДЕМІЇ**

РЕГІОНАЛЬНИЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР
26 травня 2022 року



Комп'ютерне забезпечення, макетування та дизайн

Єрмоленко А.Б., завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти», кандидат політичних наук, доцент

Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти
м. Біла Церква, вул. Леваневського 52/4