

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЛИТВИНЮК ГАЛИНА ІВАНІВНА

УДК: 37.091.12.011.3-051:37

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІВ ЗАСОБАМИ НЕФОРМАЛЬНОЇ
ОСВІТИ**

01 Освіта/Педагогіка

011 Освітні, педагогічні науки

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ Г. І. Литвинюк

Науковий керівник: **Мешко Галина Михайлівна**, доктор педагогічних наук,
професор

Тернопіль – 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Литвинюк Г. І. Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки. – Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, Тернопіль, 2023.

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення результатів наукового пошуку проблеми професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та запропоновано практичне її розв'язання.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що: вперше

- обґрунтовано та експериментально перевірено монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти, яка є локальною, містить мотиваційно-цільовий, змістово-прогностичний, діяльнісно-процесуальний, результативно-коригувальний функціональні блоки, що охоплюють: мотиваційну модель професійного розвитку педагогів, засоби і компоненти неформальної освіти, етапи професійного розвитку педагогів (підготовлений педагог, компетентний педагог, професійно-зрілий педагог), критерії і показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів, адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів і є дієвим інструментом управління професійним розвитком педагогів;

- розроблено адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів з комплексом цілеспрямованих дій та змістових ліній (теоретико-методологічна, проєктувальна, формуально-діяльнісна, результативно-корекційна), яка орієнтована на сприяння в побудові та реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів, передбачає появу

авторських методичних продуктів, досягнення нової якості педагогічної діяльності та засвоєння інноваційних ролей;

- визначено критерії (мотиваційний, професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), результативний), відповідні їм показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів;

- з'ясовано роль неформальної освіти у професійному розвитку педагогів, її компоненти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) та вплив на індивідуальну траєкторію професійного розвитку;

- окреслено стратегічні наративи підтримки професійного розвитку педагогів у системі неперервної освіти (концептуально-маркетингова модель розвитку професійної компетентності педагогів, стратегія маркетингової діяльності центру професійного розвитку педагогічних працівників, багатофункціональні інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогами в системі неперервної освіти для професійного розвитку педагогів (Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Корпоративна Школа Супервізії, Інтерактивна школа сучасного вчителя, Міжгалузева лабораторія компетентного консультанта, Сервісний моніторинговий центр, інтегровані курси підвищення кваліфікації);

- уточнено поняття «професійний розвиток педагогів», «індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога», «інноваційні продукти неформальної освіти педагогів», «супервізія в педагогічній діяльності».

Набули подальшого розвитку форми, методи та засоби науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Практичне значення дослідження полягає у: створенні діагностичного інструментарію, який містить комплекс діагностичних методів (анкетування, тести, інтерв'ювання, опитування, карти, адаптер, SWOT-аналіз) для визначення рівня сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів; розробленні методологічної інфраструктури Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу і впровадженні у

його діяльність адаптивної моделі науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів і монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти; розробленні мотиваційної моделі як інструменту професійного розвитку педагогів; створенні Корпоративної Школи Супервізії як інструменту управління професійним розвитком педагогів; розробленні стратегії маркетингової діяльності й визначенні шляхів її реалізації й практичного упровадження в діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Результати дослідження можуть використовуватися в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, центрах післядипломної освіти в університетах, у діяльності супервізорів, тренерів, які працюють в системі інтеграційних векторів «Нова українська школа», а також громадських освітніх інституцій.

У першому розділі «Теоретичні основи проблеми професійного розвитку педагогів» здійснено аналіз трактування змісту понять «професійний розвиток педагога», «саморозвиток педагога», «особистісно-професійний розвиток педагога», «науково-методичний супровід», «науково-методична діяльність». Поняття професійний розвиток педагога потрактовано як процес досягнення нового рівня компетентностей та опанування інноваційних професійних ролей у системі неперервної освіти.

Виокремлено етапи професійного розвитку педагогів: підготовлений педагог, компетентний педагог, професійно-зрілий педагог. На кожному етапі розкрито змістовий складник професійної діяльності педагога в проектуванні траєкторії професійного розвитку, яка забезпечує сформованість педагогічної культури, професійної мобільності, професійної відповідальності, професійної майстерності та професійної кар'єри. Визначено і схарактеризовано сучасні підходи (особистісний, функціональний, системний, діяльнісний, синергетичний, компетентнісний, акмеологічний, андрагогічний) до дослідження професійного розвитку педагогів, які сприяють використанню інноваційних драйверів для професійного розвитку педагогів.

Визначено роль і сутність науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів, який орієнтований розширювати, поглиблювати, оновлювати педагогічну діяльність педагога і спрямовувати особистість на вдосконалення знань, умінь та професійних навичок. Проаналізовано стан реалізації науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів в системі неперервної педагогічної освіти, діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Запропоновано адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів, яка орієнтована на сприяння в побудові та реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів і передбачає, появу авторських методичних продуктів, досягнення нової якості педагогічної діяльності та засвоєння інноваційних ролей. Науково-методичний супровід сприяє розвитку професійної компетентності й забезпечує реалізацію індивідуальних концептів через педагогічну діяльність. Визначено, що індивідуальні концепти педагога розкриваються через змістові лінії (теоретико-методологічну, проектувальну, формувальну-діяльнісну, результативно-корекційну), які спрямовані на професійний розвиток та засвоєння педагогом нових ролей. Окреслено аспекти стратегії маркетингової діяльності, яка слугує змістовим концептом науково-методичного супроводу професійного розвитку педагога.

Розкрито зміст професійної компетентності та інструменти професійної діяльності консультанта центру професійного розвитку педагогічних працівників через реалізацію методичної структури як умову розбудови компетентнісного простору громади. Встановлено, що науково-методичний супровід визначається стратегією маркетингової діяльності, що обумовлює постійне самовдосконалення педагога в професійній діяльності.

У другому розділі «Неформальна освіта як засіб професійного розвитку педагогів» визначено роль і місце неформальної освіти у системі неперервного навчання педагогів. Неформальну освіту потрактовано як безперервний, інтегровальний процес, який орієнтований на задоволення індивідуальних потреб педагогів і забезпечує ефективну взаємодію трьох засобів: «навчання в дії»,

«вчитися взаємодіяти», «вчитися вчитися». У процесі дослідження виокремлено компоненти неформальної освіти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) та розкрито їх змістову спрямованість.

З'ясовано вплив неформальної освіти на індивідуальну траєкторію професійного розвитку педагогів. Запропоновано схему-модель «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів», в якій представлено стратегічні складові досконалості для конструювання педагогом власної траєкторії професійного розвитку: педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра.

Проаналізовано діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Визначено особливості змістової складової центрів професійного розвитку педагогічних працівників щодо професійної підтримки та розвитку педагогів, представлено дієвий інструмент маркетингової діяльності для моделювання нових інтеграційних методичних продуктів сучасним педагогам.

Визначено та схарактеризовано інноваційні методичні продукти як стратегічні наративи неформальної освіти у маркетинговій діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Представлено концептуально-маркетингову модель розвитку професійної компетентності педагогів через цілепокладання альтернативних векторів: діагностичного, концептуального, інноваційного, менеджменту, маркетингового. Функціонування запропонованої моделі сприяє розробці нового інструмента комплексних управлінських рішень – стратегії маркетингової діяльності, яка відповідає інноваційним викликам науково-методичних послуг для професійного розвитку педагогів. Виділено інноваційну складову стратегії: освітній та педагогічний маркетинг. Виокремлено змістовий концепт стратегії, який сприяє проектуванню нової трансформаційної моделі як інноваційного продукту професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Досліджено багатофункціональні інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогами в системі неперервної освіти, зокрема: Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Інтерактивна

школа сучасного вчителя, Корпоративна Школа Супервізії, Міжгалузева лабораторія компетентного консультанта, Сервісний моніторинговий центр, інтегровані курси підвищення кваліфікації. Ці інноваційні методичні продукти неформальної освіти педагогів апробовано в координатах діяльності Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу.

Представлено Корпоративну Школу Супервізії, яка забезпечує максимальний процес підтримки професійного розвитку педагогів у навчанні та зростанні. Розкрито важливі сегменти корпоративної школи супервізії: корпоративна освіта, корпоративне навчання, корпоративна підготовка педагогів. Запропоновано графічну мапу діяльності Корпоративної Школи Супервізії, яка вміщує: тематичну складову (мета, ціль, функції, навігатор), етапи (підготовчо-прогностичний, організаційно-діяльнісний, аналітично-коригувальний, альтернативні вектори розвитку педагога, інтегральні вектори розвитку консультанта (супервізора), управлінську й педагогічну сфери, форми роботи та індикатори результату (навігатор, здатність застосовувати ґрунтовні знання в професійній діяльності, моделювання власної професійної траєкторії професійного розвитку, поява інноваційних продуктів корпоративного навчання).

Запропоновано наративи професійної підтримки та розвитку педагогів у системі неперервної освіти, які сприяють новій конструкції найрізноманітніших формувань успішної професійної траєкторії педагогів через маркетинговий інструмент центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

У третьому розділі «Обґрунтування й упровадження монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти в діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників» розроблено, теоретично обґрунтовано й експериментально перевірено монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Запропонована технологія є локальною, містить взаємопов'язані мотиваційно-цільовий, змістово-прогностичний, діяльнісно-процесуальний, результативно-коригувальний функціональні блоки, які охоплюють мотиваційну

модель професійного розвитку педагогів, засоби і компоненти неформальної освіти критерії і показники професійного розвитку педагогів, етапи професійного розвитку, адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти. Складено паспорт монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів через систему підпорядкованих понять, які розкривають концепт професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти. Технологія відкриває педагогам можливості для набуття нового досвіду через задоволення особистісних потреб у процесі партисипативного навчання і вдало універсує проблемно-наукові та інтегровані методи в педагогічний обіг. Ці методи забезпечують розвиток професійної компетентності педагогів, уведення авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими та створення інтеграційних освітніх продуктів у процесі конструктивної взаємодії педагогів.

Створено діагностичний інструментарій, який містить: комплекс діагностичних методів (анкетування, тести, інтерв'ювання, опитування, карти, адаптер, SWOT-аналіз), критерії (мотиваційний, професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), результативний), відповідні їм показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів.

Експериментально перевірено ефективність запропонованої технології. Для забезпечення коректності результатів щодо ефективності впровадження технології проаналізовано одержані дані за мотиваційним, професійним, результативним критеріями на кожному етапі експериментального дослідження.

Перевірку статистичної значущості результатів упровадження монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти здійснено за допомогою критерію χ^2 Пірсона, перевірку зв'язку між даними за сформованим та несформованим рівнями діагностичної та зацікавленої груп за мотиваційним, професійним і результативним критеріями – відповідно за допомогою дисперсійного аналізу даних з використанням критерію критичного розподілу Фішера.

Отримані результати засвідчують ефективність запропонованої монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та доцільність її упровадження в діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Узагальнені результати дисертаційного дослідження представлено за допомогою інструмента візуалізації – Інтелект-карти, навігаційна функція якої допомагає відстежувати реалізацію основних завдань проведеного дослідження спіралью за допомогою символів гіперпосилань.

Ключові слова: професійний розвиток педагога, особистісний розвиток, саморозвиток, професійна компетентність, самоосвіта, педагогічна освіта, неформальна освіта, післядипломна освіта, технології професійного розвитку, монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку, професійна підготовка, науково-методичний супровід, професійна освіта, акмеологічний підхід, маркетингова діяльність.

ANNOTATION

Lytvyniuk H. I. Professional Development of Teachers by Means of Non-formal Education. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for obtaining the Doctor of Philosophy degree of specialty 011 Educational, pedagogical sciences. – Ternopil National Pedagogical University named after Volodymyr Hnatyuk, Ternopil, 2023.

In the dissertation research, a theoretical synthesis of the results of the scientific search for the issue of professional development of teachers by means of non-formal education has been carried out and a practical solution has been proposed.

The purpose of the study: to substantiate and experimentally verify the monotechnology of sustainable support for the professional development of teachers by means of non-formal education.

The scientific novelty of the research results is that for the first time

- the monotechnology of sustainable support for the professional development of teachers by means of non-formal education, which is locally contextualized, has been substantiated and experimentally verified. It encompasses motivational-target, content-prognostic, activity-procedural, result-corrective functional blocks, covering a motivational model of professional development of teachers, means and components of non-formal education, stages of professional development (prepared educator, competent educator, professionally mature educator), criteria and indicators of the formation of individual trajectories of professional development of teachers, an adaptive model of scientific and methodological support for the professional development of teachers, and serves as an effective tool for managing the professional development of teachers;

- an adaptive model of scientific-methodological support for the professional development of teachers has been developed; the model involves a complex of purposeful actions and content lines (theoretical-methodological, design, formative-functional, result-corrective), aimed at facilitating the construction and implementation of an individual trajectory of professional development of teachers; it anticipates the creation

of authorial methodological products, the attainment of a new quality in pedagogical practice, and the assimilation of innovative roles;

- criteria have been defined (motivational, professional (pedagogical culture, professional mobility, professional responsibility, professional skills, professional career), results-oriented), corresponding indicators, and levels of formation of individual trajectories of teachers' professional development;

- the role of non-formal education in the professional development of teachers has been clarified, as well as its components (content, activity, reflexive), and its impact on the individual trajectory of professional development;

- strategic narratives for supporting the professional development of teachers in the system of continuous education have been outlined (conceptual marketing model for the development of professional competence of teachers, the marketing strategy of the professional development center for educators, multifunctional innovative organizational structures of methodological work with educators in the system of continuous education for the professional development of teachers (Educational-Transfer Town of Innovative Opportunities (# Ternivtechko), the Corporate School of Supervision, the Interactive School of the Modern Teacher, the Interdisciplinary Laboratory of the Competent Consultant, Service Monitoring Center, integrated professional development courses);

- the concepts of "professional development of teachers", "individual trajectory of professional development of a teacher", "innovative products of non-formal education for teachers", "supervision in pedagogical activities" have been clarified.

The forms, methods and tools of scientific and methodological support for the professional development of teachers have further evolved.

The practical significance of the study lies in: the creation of a diagnostic toolkit that includes a set of diagnostic methods (surveys, tests, interviews, questionnaires, maps, adapter, SWOT analysis) to determine the level of formation of individual trajectories of professional development of teachers; developing the methodological infrastructure of the Ternopil Communal Methodological Center for Scientific and Educational Innovations and Monitoring and the implementation of an adaptive model of scientific and methodological support for the professional development of teachers through non-

formal education means in its activities; the development of a motivational model as a tool for professional development of teachers; the establishment of the Corporate School of Supervision as a tool for managing the professional development of teachers: the development of the Marketing Strategy along with identifying the ways for its implementation regarding the practical activities in the professional development centers for educators.

The research results can be utilized in the activities of professional development centers for educators, postgraduate education centers in universities, the work of supervisors, trainers operating within the framework of integration vectors of the New Ukrainian School, as well as in public educational institutions.

In the first chapter, "Theoretical Foundations of the Issue of Professional Development of Teachers", an analysis of the interpretation of the concepts "professional development of a teacher", "self-development of a teacher" "personal professional development of a teacher" "scientific-methodical support," and "scientific-methodical activity" has been carried out.

The concept of teacher professional development has been interpreted as the process of achieving a new level of competence and mastering innovative professional roles in the system of continuous education.

The stages of professional development of teachers have been identified: the trained teacher, the competent teacher, the professionally mature teacher. At each stage, the content component of the teacher's professional activity in designing a trajectory of professional development has been revealed. This trajectory ensures the formation of pedagogical culture, professional mobility, professional responsibility, professional mastery and professional career development. Modern approaches (personal, functional, systemic, activity-based, synergistic, competence-based, acmeological, andragogical) to the study of the professional development of teachers have been defined and characterized. These approaches contribute to the utilization of innovative drivers for the professional development of teachers.

The role and essence of scientific and methodological support for the professional development of teachers have been defined. This support is aimed at expanding,

deepening and updating the pedagogical activity of a teacher, directing an individual towards the improvement of knowledge, skills and professional competencies. The state of the implementation of scientific and methodological support for the professional development of teachers in the system of continuous pedagogical education and the activities of professional development centers for educators has been analyzed.

An adaptive model of scientific and methodological support for the professional development of teachers has been proposed. This model is focused on facilitating the construction and implementation of an individual trajectory of the professional development of teachers and envisions the emergence of new styles of pedagogical activity, the creation of authorial methodological products, and the assimilation of innovative roles.

Scientific and methodological support promotes the development of professional competence and ensures the implementation of individual concepts through pedagogical activity. It has been determined that the individual concepts of a teacher are revealed through the content lines (theoretical-methodological, projective, formative-active, result-corrective), aimed at professional development and assimilation of new roles by a teacher. Aspects of the strategy of marketing activities, which serves as a meaningful concept of scientific and methodological support for the professional development of a teacher, have been outlined.

The content of professional competence and the tools of the professional activity for the consultant of the professional development center for educators have been disclosed through the implementation of the methodical structure as a condition for building the competency space of the community. It has been established that scientific and methodological support is determined by the strategy of marketing activities, which entails continuous self-improvement for teachers in their professional activities.

In the second chapter, "Non-formal Education as a Means of Professional Development for Teachers", the role and place of non-formal education in the system of continuous learning for teachers are defined. Non-formal education is interpreted as a continuous, integrative process, focused on meeting the individual needs of teachers, providing effective interaction of three means: "learning by doing", "learning to interact",

"learning to learn". In the process of research, the components of non-formal education (content, activity-oriented, reflexive) have been singled out and their content orientation has been revealed.

It has been clarified the influence of non-formal education on the individual trajectory of professional development of teachers. A schematic model "Individual Trajectory of Professional Development of Teachers", which presents the strategic components of excellence for constructing a teacher's own trajectory of professional development including pedagogical culture, professional mobility, professional responsibility, professional mastery, professional career has been proposed.

The activities of professional development centers for educators, aimed at fostering the professional development of teachers, have been analyzed. The specific features of the content component of these centers concerning the professional support and development of teachers have been identified, and an effective marketing tool for modelling new integration methodological products for modern teachers has been presented.

Innovative methodological products have been identified and characterized as strategic narratives of non-formal education in the marketing activities of professional development centers for educators. A conceptual-marketing model for the development of the professional competence of teachers through the targeting of alternative vectors: diagnostic, conceptual, innovative, managerial, and marketing, has been presented. The functioning of the proposed model has contributed to the development of a new tool for complex management solutions - a marketing activity strategy that addresses the innovative challenges of scientific and methodological services for the professional development of teachers. An innovative component of the strategy has been highlighted, encompassing educational and pedagogical marketing. The meaningful concept of the strategy, which contributes to the design of a new transformative model as an innovative product of the professional development of teachers by means of non-formal education, has been distinguished.

Multifunctional innovative and organizational structures of methodological work with teachers in the system of continuous education have been researched, including

Comprehensive Educational Transfer Town of Innovative Opportunities, Interactive School of a Modern Teacher, Corporate School of Supervision, Interdisciplinary Laboratory of a Competent Consultant, Service Monitoring Center, integrated professional development courses. These innovative methodological products of non-formal education of teachers have been tested within the framework of the Ternopil Communal Methodological Center for Scientific and Educational Innovations and Monitoring.

The Corporate School of Supervision, which provides the maximum process of supporting the professional development of teachers in learning and growth, has been presented. Important segments of the corporate school of supervision have been revealed: corporate education, corporate training, corporate teacher training. It has been proposed the Graphic map of the Corporate School of Supervision Activities, which includes: thematic component (aim, goal, functions, navigator), stages (preparatory-prognostic, organizational-active, analytical-corrective, alternative vectors of professional development, integral vectors of consultant (supervisor) development), managerial and pedagogical spheres, forms of work and result indicators (navigator, ability to apply profound knowledge in professional activity, modeling of own professional trajectory of professional development, emergence of innovative products of corporate training).

Narratives of professional support and development of teachers in the system of continuous education have been proposed, contributing to a new construction of the most diverse formations for a successful professional trajectory of teachers through the marketing tool of professional development centers for educators.

In the third chapter, "Substantiation and Implementation of Monotechnology for Sustainable Support of Professional Development of Teachers by Means of Non-formal Education in the Activities of Professional Development Centers for Educators", the monotechnology for sustainable support of professional development of teachers by means of non-formal education has been developed and theoretically substantiated.

The proposed technology is local, and encompasses functional blocks: motivational-target, content-prognostic, activity-procedural, result-corrective, and includes a motivational model of professional development of teachers, tools and

components of non-formal education, criteria and indicators of professional development of teachers, stages of professional development, an adaptive model of scientific and methodological support for professional development of teachers by means of non-formal education. The passport of the monotechnology for sustainable support for the professional development of teachers has been developed through the system of subordinate concepts, which reveal the conception of teacher professional development by means of non-formal education.

The technology opens up opportunities for teachers to acquire new experiences by satisfying personal needs through participatory learning and successfully universalizes problem-scientific and integrated methods in pedagogical practice. These methods ensure the development of the professional competence of teachers, the introduction of authorial innovative methodical infrastructures with multiple integral components, and the creation of integrative educational products in the process of constructive interaction among teachers.

A diagnostic toolkit for evaluation has been developed, comprising a set of diagnostic methods (surveys, tests, interviews, questionnaires, maps, adapter, SWOT analysis), criteria (motivational, professional (pedagogical culture, professional mobility, professional responsibility, professional mastery, professional career), result-oriented), corresponding indicators, and levels of development for the individual trajectory of professional development of teachers.

The effectiveness of the proposed technology has been experimentally verified. To ensure the correctness of the results regarding the effectiveness of the technology implementation, the obtained data have been analyzed according to motivational, professional, and effective criteria at each stage of the experimental research.

The statistical significance of the results of implementing the MonoTechnology was verified using the Pearson's chi-squared test. The examination of the connection between the data for the formed and unformed levels of the diagnostic and interested groups based on motivational, professional, and result criteria was conducted through the variance analysis of data using Fisher's critical distribution criterion.

The obtained results testify to the effectiveness of the proposed monotechnology for continuous support for the professional development of teachers by means of non-formal education and the appropriateness of its implementation in the activities of centers for the professional development of educators.

The generalized results of the dissertation research have been presented by means of a visualization tool - Intellect-map, the navigation function of which helps to track the implementation of the main tasks of the conducted research spirally via hyperlinks.

Keywords: professional development, personal development, self-development, educators, professional competence, self-education, pedagogical education, non-formal education, postgraduate education, professional development technologies, monotechnology for continuous professional development support, professional training, scientific and methodological support, professional education, acmeological approach, marketing activities.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Литвинюк Г. І. Стратегічні наративи професійної підтримки та розвитку педагогів у системі неперервної освіти. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. Сер.: Педагогіка. 2022. Т. 1. № 2. С. 56 – 66.
URL: <http://nzp.tnpu.edu.ua/article/view/271427/267023>.
2. Литвинюк Г. І. Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education*, Vol. 9, No 4, 2022. С. 530 – 541. URL: <http://journals.uran.ua/swe>.
3. Литвинюк Г. І. Змістова векторальність монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів. *Педагогічний альманах*. Херсон, 2023. Вип. 53. С. 112 – 121. URL: <https://doi.org/10.37915/pa.vi53.447>.

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Литвинюк Г. І. Мотиваційні аспекти професійної компетентності педагога в освітньому середовищі – важлива умова проектування розвитку особистості. Проектування розвитку та психолого-педагогічного супроводу обдарованої особистості: зб. матеріалів доп. учасн. IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (22-23 берез. 2012 р.). Тернопіль-Бучач. С. 183 – 188.
5. Литвинюк Г. І. Стратегічні орієнтири діяльності центрів професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освітньої галузі. *Ціннісні орієнтири в сучасному світі: Теоретичний аналіз та практичний досвід*: зб. матеріалів доп. учасн. IV Міжнародної науково-практичної конференції (13-14 трав. 2022 р.). Тернопіль. 2022. С. 296 – 300.
URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25894/1/Lytvyniuk.pdf>
6. Литвинюк Г. І. Корпоративна школа супервізії в координатах професійного розвитку педагогів. *Доступність і неперервність освіти впродовж життя: зарубіжний досвід та національна практика*: зб. матеріалів доп. учасн.

- Міжнародної науково-практичної конференції (17 трав. 2022 р.). Івано-Франківськ. 2022. С. 278 – 280. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/>
7. Литвинюк Г. І. Вплив інтеграційних процесів на професійний розвиток сучасного вчителя. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності*: зб. матеріалів доп. учасн. V Міжнародної науково-практичної конференції (29-30 вер. 2022 р.). Тернопіль: СМП «Тайп», 2022. С.209 – 212. URL: <https://drive.google.com/file/d/1nhh9oVt2liGY7mRh7-QT7aNebfFIOYAN/view>.
 8. Мешко Г., Литвинюк Г. Професійна надійність крізь призму особистісного потенціалу фахівця. *Філософські виміри техніки*: зб. матеріалів доп. учасн. III Міжнародної науково-практичної конференції (1-2 груд. 2022 р.). Тернопіль. 2022. С. 129 – 131. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/39368>.
 9. Литвинюк Г. І. Критерії професійного розвитку педагогів у вимірах локальної екосистеми. *Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки*: зб. матеріалів доп. учасн. III Міжнародної науково-практичної конференції (20-21 квіт. 2023 р.). Тернопіль. 2023. С. 152 – 155. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/40929>.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

10. А. с. Інноваційні організаційні структури методичної роботи з педагогічними кадрами в системі неперервної освіти / Г. І. Литвинюк: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України; заявл. 23.01. 2019. № 84781
11. А. с. Інтеграційно-методична структура професійної підтримки та розвитку педагогів засобами неформальної освіти (Корпоративна Школа Супервізії) / Г. І. Литвинюк: Український інститут інтелектуальної власності; заявл. 05.04.2022. № 112578
12. А.с. МоноТехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів (МоноТехнологія) / Г. І. Литвинюк: Український інститут інтелектуальної власності; заявл. 10.05.2023. № 118974

13. Литвинюк Г. І. Маркетингова діяльність як новий вектор методичної роботи в освітній галузі міста Тернополя. *Освіта Тернополя: досвід, проблеми, перспективи*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2014. С. 349 – 352. ISBN 978-966-07-2716-8.
14. Литвинюк Г. І. Стратегія маркетингової діяльності Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу на 2021–2025 р. URL: <https://ternopilcity.gov.ua/sesiya/rishennya-sesii/47112.html>
15. Литвинюк Г. І. Альтернативні вектори концептуально маркетингової моделі випереджувального розвитку професійної компетентності сучасного педагога. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2016. С. 344 – 355. ISBN 978966-07-2987-2.
16. Литвинюк Г. І. Time-bound: оновлений методичний центр як змістовий ресурс Нової української школи. *Методист*. Київ. 2018. № 7(79). С. 20 – 42.
17. Литвинюк Г. І. Створення компетентнісного методичного простору міста Тернополя в умовах реформування освіти. *Методист*. Київ. 2018. № 10(82). С. 6–29.
18. Литвинюк Г. І. Керівник відділу / управління освіти. *Директор школи*. 2018. № 1 (143). С. 42 – 45.
19. Литвинюк Г.І. Інтеграційні методичні інфраструктури як ресурс у новому освітньому просторі міста Тернополя. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2019. С. 5 – 21. ISBN 978-966-07-3467-8.
20. Литвинюк Г.І. Сервісно-моніторинговий центр як дієвий механізм внутрішньої системи забезпечення якості освіти Тернополя. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2020. С. 6 – 11. ISBN 978-966-07-3791-4.
21. Литвинюк Г. І. Особливості упровадження стратегії маркетингової діяльності як інструменту комплексних управлінських рішень у громаді. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2021. С. 6 – 16. ISBN 978-966-07-4012-9.
22. Литвинюк Г. І., Когут О.І., Кульматицька О.Р. Проектна діяльність в освітньому середовищі: метод. посіб., +диск. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2014. 126 с. ISBN: 978-966-10-3371-8

Список умовних скорочень назва

1. МоноТехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів – МоноТехнологія.
2. Нова українська школа – НУШ.
3. Центр професійного розвитку педагогічних працівників – ЦПРПП.
4. Тернопільський комунальний методичний центр науково-освітніх інновацій та моніторингу – Центр.
5. Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога – ІТПРП.
6. Траєкторія професійного розвитку – ТРП.
7. Індивідуальна траєкторія розвитку – ІТР.
8. Траєкторія професійного розвитку педагогів – ТПРП.
9. Траєкторія професійного розвитку – ТПР.
10. Науково-методичний супровід – НМС.
11. Науково-методична діяльність – НМД.
12. Корпоративна Школа Супервізії – КоШкСу
13. Інтерактивна школа сучасного вчителя – ІШСВ.
14. Сервісно-моніторинговий центр – СМЦ.
15. Школа педагогів нової формації – ШПНФ.
16. Міжгалузева лабораторія компетентного методиста (консультанта) – МЛКМ.
17. Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей – # T`mistechko.

ЗМІСТ

ВСТУП	23
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ	33
1.1. Професійний розвиток педагогів як об’єкт наукового дослідження.....	33
1.2. Сучасні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів...	42
1.3. Науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів.....	50
Висновки до першого розділу.....	75
РОЗДІЛ 2. НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ	79
2.1. Неформальна освіта як інтегральний складник концепції «Навчання впродовж життя».....	79
2.2. Вплив неформальної освіти на професійну траєкторію розвитку педагогів.....	91
2.3. Характеристика інноваційних продуктів як стратегічних наративів неформальної освіти педагогів.....	100
2.4. Корпоративна Школа Супервізії як дієвий механізм неформальної освіти.....	116
Висновки до другого розділу.....	128
РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ Й УПРОВАДЖЕННЯ МОНОТЕХНОЛОГІЇ СТАЛОЇ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ЗАСОБАМИ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ	132
3.1. Обґрунтування монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів в системі інтеграційних освітніх процесів.....	132
3.2. Змістове спрямування монотехнології як інструменту підтримки професійного розвитку педагогів.....	139

3.3. Аналіз ефективності монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.....	152
Висновки до третього розділу.....	207
ВИСНОВКИ	211
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	216
ДОДАТКИ	239

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах тотальної глобалізації, швидкої зміни технік і технологій, змісту і форм навчання, перманентної модернізації освітніх процесів сучасний педагог зобов'язаний безперервно оновлювати свої фахові знання, удосконалювати професійні якості, здобувати соціальний досвід, тобто діяти в системі неперервної освіти. Безперервний професійний розвиток педагогів може здійснюватися через формальну, неформальну й інформальну освіту.

Неперервна освіта педагогів зорієнтована на створення, засвоєння й упровадження інновацій, які стають драйвером розв'язання освітніх проблем. У цьому контексті становлення педагога нового типу – фахівця, який не обмежується власним досвідом, а здатний швидко реагувати на суспільні зміни, коригуючи власну професійну діяльність засобами неформальної освіти (тренінги, семінари, семінари-практикуми, вебінари, майстер-класи тощо), – стає особливо актуальним. За цих обставин традиційна формальна освіта не спроможна повністю забезпечити професійні потреби педагогів відповідно до інтеграційних процесів в освіті.

Неформальна освіта об'єктивно стає додатковим засобом для педагога в його саморозвитку, самореалізації, засвоєнні нових знань, умінь, технологій, практичного досвіду, що слугує інвестицією в індивідуальну траєкторію професійного розвитку.

У «Професійному стандарті за професіями “Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)”» серед інших визначена компетентність — здатність до навчання впродовж життя, що охоплює «здатність визначати умови та ресурси професійного розвитку впродовж життя, здатність взаємодіяти з іншими вчителями на засадах партнерства та підтримки (у рамках наставництва, супервізії тощо)». «Концепція розвитку педагогічної освіти» орієнтує на забезпечення умов для становлення і розвитку сучасних альтернативних моделей безперервного професійного та особистісного розвитку педагогів.

Проблемі професійного розвитку фахівця присвячені дослідження багатьох учених. Серед наукового доробку у вивченні цього питання важливими є праці В.Олійник [125], І. Хоржевська [193], В. Ягупов [196], О. Ярошенко [198] та ін.

Окремі аспекти професійного розвитку педагогів вивчали українські та зарубіжні вчені: стратегічні напрями формування професіоналізму педагога (Н. Ничкало [122], С. Сисоєва і М. Скрипник [164], Т. Сорочан [173], І. Хоржевська [193]); безперервний професійний розвиток педагога і його кар'єрне зростання (А. Глетсорн [201], Т. Ковбасюк [58], Ю. Сліпич [168]); теоретичні основи неперервного професійного розвитку педагогів (В. Кремень [64], Н. Муқан [114, 117], Л. Пуховська [146], Г. Терещук і К. Біницька [182], П. Філіпс [204], Г. Яремко [197]); формування педагогічної майстерності в системі неперервної професійної освіти (І. Зязюн [43], Т. Усатенко [189]); розвиток професійної компетентності в системі післядипломної освіти (І. Зязюн [37], С. Калаур [49], В. Олійник [125], С. Сисоєва [163], Т. Сорочан [171]); чинники, механізми, етапи, педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього педагога (О. Дубасенюк [23], Л. Зязюн [45], Т. Скорик [167], В. Фрицюк [189]); сучасні підходи, системи, моделі, методи професійного розвитку педагога (О. Вознюк [10], Л. Мартинець [98], С. Мірошник [107]); упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у систему післядипломної освіти педагога (О. Кохановська і Н. Слюсаренко [62], Кондратова [51], С. Престрідж [205], І. Сігетій [166]); управління професійним розвитком педагогів у закладі освіти (Л. Мартинець [103], Г. Мешко і О. Мешко [106], З. Рябова [150]), компаративно-педагогічні дослідження проблеми професійного розвитку педагогів (О. Локшина [69], Н. Муқан і Г. Яремко [115], Л. Пуховська [146]), критерії професійного розвитку в системі післядипломної освіти (Т. Кравчинська [63], С. Гончаренко [14], О. Дубасенюк [22], критеріїв класифікації досліджень професійного розвитку педагогів (Т. Кристопчук і С. Сисоєва [165], В. Сидоренко і Н. Тверезовська [181] та ін..

Вплив неформальної освіти на професійний розвиток педагога, траєкторію професійного розвитку досліджували О. Аніщенко [1], С. Зінченко [33], Н. Клокар [56], Л. Лук'янова [93], Н. Муқан [116], Н. Павлик [130], Г. Слосанська, О. Пежинська і Н. Горішна [170], Т. Сорочан [176], Н. Ясінська [199] та ін.

Однак проблема професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти є недостатньо розробленою і потребує подальшого дослідження.

Вивчення теоретичних розробок у сфері професійного розвитку педагогів і практичного досвіду діяльності в аспекті підтримки, методичного супроводу й управління професійним розвитком педагогів дало змогу виявити низку суперечностей між:

високими вимогами професії до рівня професіоналізму педагогів і недостатнім використання потенціалу неформальної та інформальної освіти для їх особистісно-професійного зростання;

об'єктивною потребою суспільства у висококваліфікованих педагогах та недостатнім упровадженням сучасних технологій управління професійним розвитком фахівців у практичну діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників;

потребами сучасної школи у фахівцях з високим рівнем професіоналізму і недостатньою розробленістю теоретичних основ і технології науково-методичного супроводу їх професійного розвитку;

необхідністю постійного професійного саморозвитку педагогів та відсутністю належних умов та реальних можливостей і ресурсів для досягнення вершин професіоналізму.

Все вищезазначене доводить актуальність окресленої проблеми, її недостатню розробленість, що і зумовило вибір теми дослідження **«Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано в межах науково-дослідної теми кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка «Теоретичні та методичні засади підготовки керівних і педагогічних кадрів до інноваційної діяльності у закладах освіти» (державний реєстраційний номер 0120U101844).

Тему дисертації затверджено вченою радою Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (протокол № 4 від 23.11. 2021р.).

Об'єкт дослідження – професійний розвиток педагогів.

Предмет дослідження – науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Мета дослідження визначила послідовність викладу матеріалу й основних **завдань:**

1) на основі аналізу теоретичних підходів до розуміння поняття «професійний розвиток педагогів» визначити сутнісні характеристики та етапи професійного розвитку педагогів;

2) визначити роль, компоненти і засоби неформальної освіти у професійному розвитку педагогів;

3) дослідити теоретичну розробленість і практичні аспекти професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти;

4) розробити адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти й обґрунтувати монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів;

5) експериментально перевірити ефективність монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

У дослідженні для досягнення визначених завдань використано вдало підібраний комплекс взаємопов'язаних і взаємообумовлених **методів дослідження:**

теоретичні: термінологічний аналіз базових категорій для уточнення понятійного поля дослідження, метод системно-структурного аналізу, моделювання, узагальнення, проектування для обґрунтування моделі науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів;

емпіричні: спостереження, самоспостереження, анкетування, бесіди, тестування для дослідження практичних аспектів професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти; експеримент для перевірки ефективності розробленої монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти;

методи математичної статистики для кількісної і якісної обробки й оцінювання результатів дослідження (дисперсійний аналіз вибіркового даних з використанням критерію критичного розподілу Фішера, перевірка статистичної значущості результатів за допомогою критерію χ^2 Пірсона).

Базою дослідження виступили Тернопільський комунальний методичний центр науково-освітніх інновацій та моніторингу, освітні заклади Тернопільської громади. В експериментальній роботі задіяно 1265 педагогів.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що:

вперше

- обґрунтовано та експериментально перевірено монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти, яка є локальною, містить мотиваційно-цільовий, змістово-прогностичний, діяльнісно-процесуальний, результативно-коригувальний функціональні блоки, що охоплюють : мотиваційну модель професійного розвитку педагогів, засоби і компоненти неформальної освіти, етапи професійного розвитку педагогів (підготовлений педагог, компетентний педагог, професійно-зрілий педагог), критерії і показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів, адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів і є дієвим інструментом управління професійним розвитком педагогів;

- розроблено адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів з комплексом цілеспрямованих дій та змістових ліній (теоретико-методологічна, проєктувальна, формувальна-діяльнісна, результативно-корекційна), яка орієнтована на сприяння в побудові та реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів, передбачає появу авторських методичних продуктів, досягнення нової якості педагогічної діяльності та засвоєння інноваційних ролей;

- визначено критерії (мотиваційний, професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), результативний), відповідні їм показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів;

- з'ясовано роль неформальної освіти у професійному розвитку педагогів, її компоненти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) та вплив на індивідуальну траєкторію професійного розвитку;

- окреслено стратегічні наративи підтримки професійного розвитку педагогів у системі неперервної освіти (концептуально-маркетингова модель розвитку професійної компетентності педагогів, стратегія маркетингової діяльності центру професійного розвитку педагогічних працівників, багатофункціональні інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогами в системі неперервної освіти для професійного розвитку педагогів (Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей (# T`mictchko), Корпоративна Школа Супервізії, Інтерактивна школа сучасного вчителя, Міжгалузева лабораторія компетентного консультанта, Сервісний моніторинговий центр, інтегровані курси підвищення кваліфікації);

- уточнено поняття «професійний розвиток педагогів», «індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога», «інноваційні продукти неформальної освіти педагогів», «супервізія в педагогічній діяльності».

Набули подальшого розвитку форми, методи та засоби науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Практичне значення дослідження полягає у: створенні діагностичного інструментарію, який містить комплекс діагностичних методів (анкетування, тести, інтерв'ювання, опитування, карти, адаптер, SWOT-аналіз) для визначення рівня сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів; розробленні методологічної інфраструктури Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу і впровадженні у його діяльність адаптивної моделі науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти; розробленні мотиваційної моделі як інструменту професійного розвитку педагогів; створенні Корпоративної Школи Супервізії як інструменту управління професійним розвитком педагогів; розробленні стратегії маркетингової діяльності й визначенні шляхів її реалізації й практичного упровадження в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Результати дослідження можуть використовуватися в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, центрах післядипломної освіти в університетах, у діяльності супервізорів, тренерів, які працюють в системі інтеграційних векторів НУШ, а також громадських освітніх інституцій.

Результати дослідження впроваджено в: освітній процес Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (довідка про впровадження №1253/33-03 від 12.09.2023 р.); у діяльність Комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Зборівської міської ради Зборівського району Тернопільської області (довідка про впровадження № 01-08/334 від 07.09.2023 р.); Комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Буської міської ради Золочівського району Львівської області (довідка про впровадження № 50 від 10.10.2023 р.); Комунального закладу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Тернопільської області (довідка про впровадження № 01-12/198 від 10.10. 2023 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі теоретичні та практичні результати дослідження отримані автором дисертації самостійно. У друкованих працях, опублікованих у співавторстві, автором дисертації: [103] – визначено професійну надійність як критерій ефективності педагогічної діяльності в ускладнених умовах; [82] – обґрунтовано й упроваджено макропроект для створення проектно-життєвого простору в освітньому закладі та розроблено широку проектну мережу (дослідницьких, творчих, практично орієнтованих, навчально-телекомунікаційних, змішаних) для здобуття учнями основних компетентностей і формування інноваційного середовища школи.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки і результати дисертаційного дослідження оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях різних рівнів:

міжнародних: «Contest of the best practice» (Lublin, 2020); «Доступність і неперервність освіти впродовж життя: зарубіжний досвід та національна практика» (Івано-Франківськ, 2022); «Ціннісні орієнтири в сучасному світі: теоретичний аналіз

та практичний досвід» (Тернопіль, 2022); «Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності» (Тернопіль, 2022); «Філософські виміри техніки» (Тернопіль, 2022); «Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки» (Тернопіль, 2023); «Сучасні заклади освіти – 2015-2023»;

всеукраїнських: «Проектування розвитку та психолого-педагогічного супроводу обдарованої особистості» (Тернопіль-Бучач, 2012 р.); «Освітній простір Тернополя «Асоціація міст України» (Тернопіль, 2019); «Нові виміри безпеки: виклики та рішення» (Тернопіль, 2022); «Нові освітні та професійні проекти ТНПУ як гарантія майбутніх перемог» (Тернопіль, 2022); «Кращі зарубіжні та українські практики адаптивного управління професійним розвитком фахівців в умовах педагогічної інтернатури» (Київ, 2023); «Нові виміри безпеки: виклики та рішення» (Тернопіль, 2023).

регіональних: «Професійна компетентність учителя Нової української школи: формування, розвиток та удосконалення» (Тернопіль, 2020 р.); «Особливості неформальної освіти як складова розвитку професійної компетентності педагога» (Тернопіль, 2021); Крайовий форум «Нові освітні та професійні проекти ТНПУ як гарантія майбутніх перемог» (Тернопіль, 2022); Крайовий форум освітян «Освіта-енергія майбутнього» (Тернопіль, 2023); D#09 Т`mistechko «Т`mistechko – цифровий формат інноваційних перспектив педагогічної діяльності» (Тернопіль, 2022); D#10 Т`mistechko «9+1 граней професійної майстерності педагога НУШ» (Тернопіль, 2023); D#11 Т`mistechko «Моделі індивідуальних траєкторій учнів у перехідний період профільної школи» (Тернопіль, 2023).

Апробація також здійснювалася у виступах під час функціонування освітніх трансфер-містечок інноваційних можливостей (D#07 Т`mistechko (Тернопіль, 2021) – «Професійна траєкторія педагога: Виклики. Досвід. Проблеми»; D#08 Т`mistechko (Тернопіль, 2022) – «Модельні програми та професійний розвиток педагогів-продуктивні інструменти якісних освітніх послуг»); D#10 Т`mistechko «9+1 граней професійної майстерності педагога НУШ» (Тернопіль, 2023).

Результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (2021-2023 рр).

Публікації. Результати дослідження представлено у 22 публікаціях автора, із них 3 статті у періодичних наукових фахових виданнях України, 1 – методичний посібник (у співавторстві), 3 – авторських свідоцтва, 6 – тез у збірниках матеріалів міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій та 9 статей в інших виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний текст дисертації становить 183 сторінки. У тексті вміщено 16 таблиць, 1 з яких займає 6 сторінок тексту та 18 рисунків. У списку використаних джерел (207 найменувань). У дисертації 8 додатків представлено на 55 сторінках. Загальний обсяг дисертації – 299 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

У розділі на основі вивчення праць вітчизняних і зарубіжних учених з'ясовано сутність і зміст понять «професійний розвиток», «саморозвиток особистості», «особистісно-професійний розвиток», «науково-методичний супровід», «науково-методична діяльність»; виокремлено й схарактеризовано сучасні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів; визначено роль і сутність науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів, а також проаналізовано стан його реалізації в системі неперервної педагогічної освіти, діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, запропоновано адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів.

1.1. Професійний розвиток педагогів як об'єкт наукового дослідження

Професійний розвиток педагогів як об'єкт наукового дослідження сьогодні набуває важливого значення та особливої форми усвідомлення функціонального процесу своєї педагогічної діяльності в системі неперервної освіти. Сучасний педагог зобов'язаний безперервно оновлювати свої фахові знання для задоволення особистісних потреб й високої продуктивності, удосконалювати професійні якості, здобувати соціальний досвід. Неперервна освіта педагогів зорієнтована на адресну спрямованість, на прагнення особистої довершеності, на створення, засвоєння й упровадження інновацій, які сприяють розв'язанню освітніх викликів [37, с. 18]. У цьому контексті стратегічна цінність становлення педагога нового формату полягає у здатності швидко реагувати на суспільні, професійні зміни, коригуючи індивідуальну траєкторію професійного розвитку засобами неформальної освіти, стає необхідною. На часі реалізація реформи НУШ, яка змінила всю систему освіти держави, самого вчителя і його професійний розвиток [52]. Європейська спільнота стверджує, що вчительство – це тільки «змінна» величина, необхідна для успішного реформування

освітніх систем, а й «найбільший визначений носій змін» у реалізації реформи. Ця подвійна роль учителя в освітніх реформах-бути суб'єктом й об'єктом реформацій – робить його професійний розвиток зоною виклику і постійного науково – практичного інтересу з боку теоретиків та практиків освіти [58; с. 19].

Однак світові тенденції та сучасні психолого-педагогічні потреби диктують нові шляхи до проєктування вчителем індивідуальної траєкторії професійного розвитку. Проєктування такої траєкторії ґрунтується на індивідуальності, ціннісних орієнтирах педагога, які впливають на його саморозвиток.

Проблеми професійного розвитку педагогів висвітлені у працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, однак на сьогодні немає у науково-педагогічній літературі єдиного визначення поняття «професійний розвиток».

Окремі аспекти професійного розвитку досліджували такі науковці, як В. Бондаренко [7], І. Зязюн [39], Т. Ковбасюк [58], Т. Кравчинська [63], В. Кремень [66], С. Сисоєва [163], Т. Сорочан [174], Л. Мартинець [98], С. Мірошник [109], Н. Мукан [117], Г. Терещук і К. Біницька [182] та ін.

В «Енциклопедії освіти» зазначено, що «професійний розвиток – процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто система певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності. У процесі професійного розвитку особистість оволодіває системою важливих якостей, до якої входять комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, освітні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості людини [24, с.733].

Феномен «професійний розвиток» є об'єктом наукового пізнання багатьох філософів, педагогів, психологів. У таблиці 1.1 детально представлено визначення поняття «професійний розвиток».

Таблиця 1.1

Трактування вітчизняними вченими поняття «професійний розвиток»

Прізвище та ім'я вченого	Трактування поняття «професійний розвиток»
В. Конькова	це набуття педагогічними працівниками нового рівня компетенцій, знань, умінь, навичок, які вони використовують у своїй професійній діяльності; процес формування у педагогічних працівників нових професійних навичок і знань [61].
В. Сидоренко	становить складний багаторівневий, поетапний і амбівалентний (оскільки можна спостерігати його нерівномірність і гетерохронність на всіх стадіях, порушення лінійності, послідовності й впорядкованості, етапи біфуркації) процес, що включає усебічно-гармонійне становлення кваліфікованого фахівця, професіонала, особистості з акмеологічною позицією, що включає послідовні періоди (етапи, фази) його самотворення, самореалізації і самовдосконалення, зміни та перетворення психологічної структури професійно-педагогічної діяльності, мотиваційної сфери, ціннісно-світоглядних орієнтирів, набуття професійно значущих компетенцій, засвоєння та реалізацію інноваційних професійних ролей і функцій [156].
І. Хоржевська	професійний розвиток особистості пов'язаний з розвитком особистості взагалі, із засвоєнням нового досвіду, знань, вмінь та із трансформацією мотивації й інтересів конкретної людини; професійний розвиток є продуктом і результатом діяльності самої людини [193]
Л. Пуховська	розвиток людини в її професійній ролі [146].
О. Вознюк	взаємне потенціювання (когеренція, підсилення) особистісних і професійних аспектів педагога та вихід на рівень системних якостей цілого [10].
Стаття 59	професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання [30].
В. Семиченко	усвідомлення та позитивне реконструювання життєвого і професійного досвіду, професійне моделювання, конструювання [154].

Продовж, таб. 1.1

Н. Мукан, І. Грогодза.	професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл є інструментарієм оновлення знань педагогів, їхніх умінь і навичок; реформування освіти та поглиблення її змісту; розширення освітніх пропозицій згідно з вимогами сучасності [111].
С. Гончаренко, І.Зязюн, Н. Ничкало	означає сукупність знань, навичок і вмінь, оволодіння якими дає змогу працювати спеціалістом вищої, середньої кваліфікації або кваліфікованим робітником. Це також підготовка в навчальних закладах спеціалістів для трудової діяльності в певній галузі економіки, культури, науки [43].
Л. Мартинець	«професійний розвиток» учителя належить до міждисциплінарних понять і в різних областях знань (в економіці, соціології, психології, педагогіці, акмеології, менеджменті) розглядається через призму особливих акцентів [95].
Ю. Сліпич	це спіралеподібний поступовий процес здобуття особистістю якісного рівня професійної діяльності, що спирається на методологію філософії, педагогіки, які дають теоретичне обґрунтування змісту, принципів, форм і методів професійного зростання [168].

У змісті професійного розвитку можна виділити складові, а саме:

- безперервний професійний розвиток;
- інструмент для оновлення знань і вмінь;
- міждисциплінарна основа;
- реконструкція життєвого і професійного досвіду;
- самоосвіта та курси підвищення кваліфікації;
- досягнення нової педагогічної якості;
- набуття нового рівня компетентностей.

Крім того, у змісті понять спостерігається універсування від знанневої до професійної освітньої парадигми, побудованої на компетентнісній основі з відповідними умовами. Як зазначає Г. Яремко ефективний професійний розвиток педагогів сприяє запровадженню позитивних змін у знаннях і переконаннях учителів,

практиці викладання та впливає на покращення результатів навчальних досягнень учнів, отже, стає ключовим рушієм у реформуванні школи [197, с. 166].

Ю. Сліпич, аналізуючи цю проблему, підкреслює, що професійний розвиток педагогів зумовлений єдністю професійного інтелекту, індивідуального досвіду, особистісних якостей, мотиваційної спрямованості. Основою й рушійними силами професійного розвитку пізнання свого «Я», саморозвиток особистості [168, с. 135].

Цілком погоджуємося із дослідницею Н. Мукан, яка зазначає, що феномен професійного розвитку вчителів полягає в особливості змістового наповнення їх траєкторії розвитку, яка охоплює не тільки знання, вміння та навички педагога, але й основні цінності цивілізації загалом і педагогічної професії зокрема та формування відповідального ставлення, відданості педагогічній діяльності. Вивчення професійного розвитку вчителів загальноосвітніх шкіл дає можливість розглядати вчителя як індивіда та фахівця, що навчається впродовж усього життя, отже, проходить певні етапи становлення й розвитку, досягаючи педагогічної майстерності [111, с. 24].

Т. Сорочан характеризує поняття професійного розвитку педагога як набуття педагогічним працівником нового рівня професіоналізму, нових компетентностей, що характеризуються сукупністю кількісних та якісних показників [173, с. 18]. У контексті цього визначення на засадах компетентнісного підходу можна розглядати інтеграційні процеси як системний мотиватор у підвищенні професійної майстерності, інноваційної культури та розвитку наукового мислення сучасного вчителя. Реалізація функцій (аналітичної, прогностичної, комунікативної, творчої, рефлексивної) визначатиме зміст та напрям персоніфікованої траєкторії педагога [28; 292]. Отже, професійний розвиток педагога відбувається упродовж життя та спонукає його до постійної самоосвіти, саморозвитку, самореалізації й самовдосконалення.

Варто зауважити, що сьогоднішній педагог повинен усвідомлювати, що його професійний розвиток має певну побудову (макет), в якій відображено умови, наукові підходи, функції та принципи організації, компоненти, засади розвитку та мотиви (внутрішні, зовнішні) [71, с. 8].

Українські вчені вивчали великий спектр напрямів професійної підготовки та діяльності педагога в Україні та у світовій практиці: стратегічні напрями формування професіоналізму (О. Остапчук [127], С. Сисоєва [163]), професійна майстерність вчителя (І. Зязюн [40], Л. Філатова [190]), педагогічна майстерність (І. Зязюн [35], Т. Усатенко [189]), неперервна професійна освіта (О. Войтовська [11], Н. Ничкало [122], С. Сисоєва [164]), освіта дорослих (Л. Лук'янова [93], О. Огієнко [124], В. Сидоренко [157]), технології підготовки вчителя (Л. Мартинець [102], О. Пехота [138]), підвищення кваліфікації (Н. Клокар [56], В. Олійник [125], Т. Сорочан [172]), безперервний професійний розвиток (І. Зязюн [34], В. Кремень [65], Г. Слосанська, О. Пежинська і Н. Горішна [170], Т. Сорочан [186]), професійний розвиток педагога впродовж всієї його життєдіяльності (Н. Клокар [54], Л. Лук'янова [93], Т. Сорочан [173], В. Пуцов і Л. Набока [149]), компаративно-педагогічні дослідження (О. Локшина [70], Л. Пуховська [146]).

У науковій літературі паралельно із поняттям «професійний розвиток» вживається поняття особистісно-професійний саморозвиток. Вагомий внесок у дослідженні проблеми саморозвитку особистості зробили вітчизняні науковці О. Джеджула і М. Нечепоренко [18], І. Зязюн [42], Л. Зязюн [45], Т. Шайнюк [195] та ін. Зокрема Л. Зязюн розглядає саморозвиток, як індивідуальний процес навчання особистості для підвищення свого професіоналізму [45, с. 127]. Т. Тихонова у своїх дослідженнях робить акцент на педагогічних умовах, які формують усвідомлений саморозвиток особистості через самовдосконалення [188, с. 20]. Важливим є той факт, що самовдосконалення виступає засобом самостворення особистості для побудови індивідуальної траєкторії особистісно-професійного саморозвитку. Отже, особистісно-професійний розвиток фокусується на самоосвіті педагога для досягнення ним найвищого рівня професійної компетентності [146, с. 104].

У процесі професійного розвитку педагога виокремлюють такі прогресивні зміни, які лежать в основі саморозвитку: відкритість досвіду, відповідальність, емоційна стабільність, базові потреби, компетентність та автономність [59, с. 206].

Особистісно-професійний саморозвиток педагога виступає інструментом для проєктування стратегічних цілей самоорганізованої траєкторії професійного розвитку, а саме: експериментувати, комбінувати та інтерпретувати свої практики; навчатися в інших, розвивати креативність, творчість; аналізувати карту потоку виконаних цілей; не боятися професійної турбулентності, бажання змінюватися. Професійний саморозвиток педагогів сприяє виправленню помилок в напрямі розвитку індивідуальної траєкторії та формує нові форми лідерства. Термін «професійний розвиток» визначаємо як усвідомлення педагогом свого професійного призначення [87, с. 32].

Для глибокого розуміння змісту поняття «професійний розвиток» схарактеризуємо погляди зарубіжних дослідників, які є цінним доробком в неперервній педагогічній освіті. Як стверджує американський науковець А. Глетсорт, «професійний розвиток – це розвиток особистості вчителя у професійному контексті за допомогою накопичення досвіду й системного аналізу власної педагогічної діяльності». [201, с. 43].

Професійний розвиток є комплексом видів діяльності, які здійснюються на систематичній основі для підготовки вчителів до їхньої професійної діяльності, й охоплює початкову підготовку, програми вступу у професію, післядипломну підготовку, неперервний професійний розвиток [206, с. 204].

Так, П. Філліпс аналізує неперервний професійний розвиток як важливий компонент якісної педагогічної діяльності, умова покращення та підтримання її якості, що має безпосередній вплив на роботу в класі. Чинниками, які впливають на успіх професійного розвитку, є можливості для запровадження змін у педагогічній діяльності, значення та розуміння принципів навчання дорослих, відповідність дисципліні викладання, ефективне менторство й доречність запропонованого матеріалу. Професійний розвиток відіграє важливу роль у реформуванні школи та менторських програм, зокрема в процесі введення в професію нових учителів, з'являється можливість кращого обміну досвідом [204, с. 39].

На думку С. Престрідж, вивчати професійний розвиток педагогів потрібно з врахуванням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема ведення

рефлексивних блогів для сприяння запровадженню педагогічних змін. У цьому контексті дослідниця зазначає, що професійний розвиток із використанням ІКТ повинен змінити підхід від «переоснащення», що зосереджується на вдосконаленні навичок учителів у користуванні найновішим програмним забезпеченням чи технічними засобами, до надання педагогам можливості «укріпити серцем і душею» [205, с. 70-79].

У контексті нашого дослідження заслуговує на увагу програма професійного розвитку «Навчальний інтелект», автором якої є Ф. Беннетт. Змістова складова цієї програми ґрунтується на дослідженнях та теорії освітніх змін в практичному векторі. Саме це вивчала Р. Саундерс упродовж кількох років. Її дослідження було орієнтовано на практичну допомогу вчителям для кращого усвідомлення та ефективнішого реагування на освітні виклики. Запропонована Р. Саундерс програма дала змогу простежити зміни, які відбуваються протягом певного часу, і тоді, коли вчителі працюють у командах, мають можливість апробувати, корегувати та отримувати дієвий зворотній зв'язок. Р. Саундерс робить висновок, що завдяки програмі вчителі змінювали свою педагогічну діяльність відповідно до освітніх викликів, ефективно впроваджуючи інновації [207, с. 177].

Необхідно звернути увагу, що проблему професійного розвитку у світовій спільноті вивчають, досліджують, аналізують досить часто аби мати певну модель досвіду. Так у Великій Британії є накопичений досвід використання двох моделей: на базі закладів вищої освіти – курсова модель (course model) та безпосередньо в закладах (school based in – service education). Ці моделі дієві як для очного, так і заочного формату навчання, безкоштовні з використанням виїзних форм та відповідними навчальними планами. У трудовому контракті вчителя чітко прописано про підвищення кваліфікації [58, с. 18].

Підвищення кваліфікації вчителів Великої Британії зосереджено на формуванні індивідуальної стратегії вчителя, його саморозвитку та самореалізації. Змістове наповнення курсів тісно переплітається з науковою та технологічною складовими [153].

США використовують Стандарти професійного розвитку педагогів, у яких зазначено зміст, принципи, форми і методи. Різноманітність у підвищенні кваліфікації педагогів здійснюють вищі заклади освіти із широким діапазоном програм. Зміст програм передбачає психолого-педагогічну, інформаційно-технологічну, соціально-гуманітарну, методично-практичну та фундаментальну підготовку вчителя. Окрім того, ця система підвищення кваліфікації передбачає і матеріальний аспект щодо зарплати вчителя, який упродовж року пройшов навчання за будь-якою формою. Для підтвердження вчительської ліцензії на 5 років вони повинні пройти сертифікацію [114, с. 279].

Проблему професійного розвитку у Франції забезпечують заклади післядипломної освіти: регіональні центри, університети або інші інститути. Саме ці заклади допомагають педагогу переосмислити реальні проблеми сьогодення і підсилити професійні компетенції згідно з викликами суспільства. Пріоритетність у навчанні відводиться інноваціям та дослідницькій діяльності сучасного педагога. З огляду на актуальність і соціальну важливість проблеми професійного розвитку у Франції створюються науково-дослідницькі установи вищого рівня [58, с. 20].

У Німеччині післядипломна педагогічна освіта вчителя охоплює два основних напрями: підвищення кваліфікації та додаткову підготовку. У першому напрямі педагоги удосконалюють свої навички і вміння, пов'язані із професійним аспектом (вчитель-предметник). У другому напрямі надається нова спеціальність вчителю або удосконалюється його професійний напрям для зміни чи кар'єри педагога. Ця можливість є обов'язковою, а додатковою, і після завершення навчання здається іспит і отримується допуск до викладання в різних типах освітніх закладів.

У Китаї підвищення кваліфікації педагогів відбувається таким чином: курси з відривом, без відриву від професійної діяльності; довготермінові, короткотермінові; з врахуванням професійного стажу вчителя; вибір самостійно, що цікавить; за денною, вечірньою, заочною, дистанційною формами.

Отже, питання професійного розвитку вчителя є актуальним у зарубіжній теорії і практиці. Зарубіжний досвід має багато позитивних моментів, які можна використовувати у вітчизняній практиці.

З урахуванням вищезазначеного постає необхідність розглянути сучасні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів, про що йтиметься в наступному параграфі.

1.2. Сучасні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів

Успішне вирішення сучасних цільових пріоритетів в освіті потребує методологічного аспекту для професійного розвитку педагогів Нової української школи і загалом [3]. Проблему професійного розвитку педагогів необхідно розглядати у різних координатах для набуття нових знань і досвіду. Змістовим джерелом для організації професійного розвитку педагогів є методологічна складова як базова для використання знань і їх оцінювання у практичній діяльності. Теоретико-методологічна складова сприятиме створенню психолого-педагогічних умов для реалізації стратегічних цілей професійного розвитку педагогів [203, с. 189]. Стратегічні цілі професійної підтримки та розвитку педагогів будуть гарантантами професійної компетентності вчителя. Важливим компонентом інтеграційного процесу у забезпеченні компетентизації освітнього процесу є формування інноваційної культури педагога. Цей інтегральний особистісний новотвір охоплює спрямованість педагога на інноваційну діяльність, інноваційну компетентність, інноваційну активність, передбачає інтенсивність використання в педагогічній діяльності інноваційних підходів [83, с. 210].

Сьогодення диктує нові виклики до постійного саморозвитку особистості педагога, його компетентнісних ознак для розкриття змісту професійного розвитку вчителів з опорою на методологічну складову [17, с. 149].

Поняття «методологія» в енциклопедичному виданні означає «вчення про організацію діяльності; предмет методології: організація продуктивної діяльності, спрямованої на отримання об'єктивного результату; вчення про науковий метод пізнання: галузь науки, яка вивчає загальні і часткові методи наукових досліджень; сукупність методів, які застосовують у певній науці; принципи підходу до певних типів об'єктів діяльності і різних класів наукових знань» [25]. Отже, методологія –

вчення про метод діяльності і знання, принципи, підходи щодо досягнення мети визначеної алгоритмічним мисленням.

Сутність методології можна розглядати у комплексному поєднанні наукових підходів, принципів для усвідомлення філософсько-світоглядного бачення педагогів у самоустремлінні до найвищої своєї професійної досконалості [183, с. 93]. Взаємозв'язок і взаємодія методологічних підходів сприятимуть розвитку професійних компетентностей педагогів, необхідних для виконання макрофункціональних обов'язків у педагогічній діяльності.

Проблематику методології професійного розвитку педагогів досліджували Н. Бібик [5], С. Гончаренко [12], О. Дубасенюк [22], І. Жерносека [29], І. Зязюн [41], Н. Клокар [57], В. Кремень [65], В. Олійник [125], О. Пехота [138], О. Пометун [141], В. Сидоренко [156], Т. Сорочан [175], В. Ягупов [196] та ін. Наукові розвідки методологічних засад професійного розвитку педагогів дали можливість чітко виокремити рівні методології через змістову складову підходів. Термін «підхід» часто використовується в методології для аналізу регулювання або практичного перетворення конкретного об'єкта, спрямованого на вдосконалення дослідницької діяльності або на розробку методичної новації, продукту.

У нашому дослідженні поняття «підхід» розглядається як явище, яке відображає динаміку отримання наукових знань, їх систематизацію, збагачення, уточнення різнобічної інформації, алгоритмічний аналіз професійної діяльності. Для дослідження і підтримки професійного розвитку педагогів важливими є такі сучасні підходи: особистісний, функціональний, системний, діяльнісний, синергетичний, компетентнісний, акмеологічний та андрагогічний [23, с. 61].

Розглянемо кожен підхід до дослідження професійного розвитку педагогів через призму методологічних рівнів: філософського, загальнонаукового.

Перший рівень – філософський, розкриває найістотніший вплив діалектики як певного методу філософії щодо поточного уявлення про напрям, зміну, логіку у певні сфери діяльності педагога [40, с. 34]. Це дає змогу аналізувати траєкторію професійного розвитку вчителя як явище, яке постійно зазнає змін; вивчати зміст ідеології національної освіти і чинники, які обумовлюють її необхідність та напрям

руху; розглядати процес професійного розвитку як самоорганізовану траєкторію; спостерігати етапність якісних змін процесу у змісті з наявними умовами, наприклад, проблеми інтересу суспільства до людини як неповторної особистості та її взаємодію зі світом.

Згідно із законом єдності та боротьби протилежностей виявлено суперечності (неузгодженості), характерні для проблеми професійного розвитку педагогів, змодельовано, обґрунтовано та апробовано на практиці демотиваційну складову як необхідну умову саморозвитку педагогів засобами неформальної освіти. Закон заперечення заперечення виступає світоглядно-методологічним регулятором пізнання професійного розвитку педагогів у минулому та у перспективі на майбутнє, збереження досконалого, цінного досвіду, який отримано в європейських країнах та Україні. На його основі змодельовано траєкторію професійного розвитку педагогів, розкрито компоненти неформальної освіти професійного середовища педагога як альтернативу розвитку формальної освіти для реалізації його у професії.

Закон переходу кількісних змін у якісні слугував орієнтиром для формування акмесинергетичної позиції педагогів, яка відображає якісний результат їх педагогічної діяльності та розвитку [13, с. 16].

Закони діалектики, проникаючи глибше в сутність людського буття, дають можливість усвідомити педагогу сенс свого життя, професійне призначення, визначення конкретних шляхів і механізмів його досягнення.

У наш час надто активізувалася проблема професійного розвитку педагогів через потребу висококваліфікованих фахівців, які зможуть надавати якісні освітні послуги для здобувачів освіти [118, с. 154]. У зв'язку з цим педагог сам усвідомлює необхідність свого професійного перезавантаження. Зміст процесу перезавантаження педагога фокусується на внутрішньому рівні свого усвідомлення і полягає у методології пізнання, методології практичної діяльності та методології оцінки. Методологічна складова має цілісну основу для бачення професійного розвитку педагога в сучасному вимірі [20].

Застосування методологічних підходів у нашому дослідженні дає можливість відстежити розвиток внутрішнього резервного потенціалу педагога в його професійному «акме» та подоланні ним професійних розривів.

Дослідження професійного розвитку педагога опирається на методологію особистісного підходу. З позиції особистісного підходу професійний розвиток педагога забезпечить створення умов для його особистісних та професійних потреб [22, с. 94], сприятиме долаттю однобічності в орієнтації на важливі освітні процеси та формуванню стійкості, гнучкості, незалежності в етапах свого саморозвитку. Ключовий аспект означеного підходу конкретизує самоініційоване навчання педагога, яке сприятиме розвитку, самовдосконаленню творчого та нестандартного мислення. Сутність особистісного підходу для професійного розвитку педагога полягає в адаптивності до швидких змін, помітній роботі над своїм рівнем професійної компетентності та вмінні моделювати самоорганізовану траєкторію своїх особистісних якостей протягом усього життя [123, с. 39]. Особистісний підхід забезпечує теоретико-методологічну стратегію і тактику (концептуальна дія) його самоорганізації та самоствердження.

Вважаємо, що функціональний підхід у системі неперервної освіти співдієвий з інноваційним, інтегрованим, креативним підходами. Функціональний підхід лежить в основі розроблення стратегії розвитку професійної компетентності педагога. Разом з цим його реалізація орієнтована на активізацію механізмів саморегуляції, самоадаптації, самоусвідомленості, які формують у педагога не тільки нові навички, знання, компетенції, а й низку особистісних ознак, які сприятимуть розвитку його професійній траєкторії, що передбачає самоорганізоване набуття професійних компетентностей. Такий підхід у професійному розвитку вчителя спонукатиме його до інтенсивного освоєння інформаційно-комунікаційних, цифрових технологій для опанування нових функцій, практичних шляхів вдосконалення ролі фасилітатора, наставника, модератора, якими повинен володіти вчитель [52]. Функціональний підхід є важливим в проектуванні траєкторії професійного саморозвитку педагога, допомагає визначити шляхи і засоби для розвитку його індивідуальності й досягнення успіху у професійній діяльності й кар'єрі.

Вектор інноваційного підходу відображає чинники, які впливають на реалізацію стратегічних завдань професійної компетентності вчителя для набуття позитивного досвіду. Оволодіння педагогом інноваційними технологіями полягає у модернізації різних форм і методів роботи, які впливають на змістову складову професійного розвитку, професійну культуру та комунікативність педагога. Важливим компонентом інтеграційного процесу в забезпеченні компетентизації освітнього процесу є формування інноваційної культури педагога. Цей інтегральний особистісний новотвір охоплює спрямованість педагога на інноваційну діяльність, інноваційну компетентність, інноваційну активність, передбачає інтенсивність використання в педагогічній діяльності інноваційних підходів [83, с. 211].

Вектор креативного підходу розкриває особливості формування методологічної спрямованості педагога, яка орієнтована на його розвиток, переорієнтацію з предметно-змістового компонента на нестандартність у задоволенні своїх потреб у творчості, новизну в створенні авторських методичних продуктів. Вектор інтегрованого підходу веде до систематизованого, змішаного наповнення основних цілей, інструментів, механізмів, об'єднавши їх в просторо-часові координати прийомів, методів, технологій для професійного саморозвитку. Він наближує зміст професійного розвитку вчителя до професійної діяльності та гарантує очікуваний результат [10, с. 18].

Системний підхід відображає цілісність, підпорядкованість параметрів у змісті траєкторії професійного саморозвитку педагога. Системний підхід сприяє, щоб траєкторія професійного розвитку педагога набула динамічності, структурованості, цілісності, а об'єкти траєкторії професійного розвитку педагога були спрямовані на уточнення та розвиток, визначали послідовність дії адаптивних інструментів, які допоможуть педагогу не боятися вийти з комфортної зони педагогічної діяльності [23, с. 73].

Діяльнісний підхід є важливим на всіх етапах професійного розвитку вчителя, демонструючи сам процес організації як вістря практичної діяльності. Діяльнісний підхід у професійному розвитку вчителя сьогодні є дуже затребуваним в освітньому середовищі [140, с. 110]. Діяльнісний підхід створює комплексні умови, які

забезпечать формування педагога-професіонала, зокрема, шляхи реалізації очікуваних результатів, передбачення індивідуального шляху для досягнення поставленої мети. Отже, діяльнісний підхід у практичному форматі не лише сприяє формуванню професійних компетенцій педагога, а визначає рівень самостійності, умотивованості, відповідальності, компетентності, є орієнтиром у професійному та життєвому досвіді. Актуальність цього підходу полягає в розвитку індивідуальних та пізнавальних здібностей педагога, використанні кращого власного досвіду для самоорганізації самого себе з правильними цілями самовдосконалення, самостановлення, самоактуалізації.

Синергетичний підхід важливий для здійснення багатофункціональних функцій наставництва, коучингу, фасилітації та інших форм організації педагогічної діяльності. Синергетичний підхід розкриває переваги практичної спрямованості рівня діалогу, комунікації з соціумом, самим собою та використовує резерв консервативного механізму своїх потенційних можливостей для партнерства з інформаційно-технологічними компаніями. Ознаки консервативного механізму відкритість, змінність, нелінійність ведуть до розвитку сприятливого шляху вчителя для самоорганізації своєї прогностичної педагогічної діяльності. Синергетичний підхід підсилює рефлексивну самооцінку педагога у розширенні якісно нових можливостей для усвідомлення і покращення проблем свого професійного зростання щодо вибору нових форм самореалізації та цілей [23, с. 74].

Компетентнісний підхід передбачає професійну підготовку щодо виконання педагогом мегапедагогічних функцій. З урахуванням цього формуються і розвиваються ключові, предметні, професійні компетентності особистості та змінюються акценти у прийнятті рішень, зміцненні орієнтирів у різних сферах професійної діяльності [4, с. 6]. Компетентнісний підхід допомагає педагогу проектувати професійну траєкторію на випередження завдяки розвиненій прогностичній функції та навчальній діяльності як особистісно значущій [12, с. 27]. Така характеристика підходу сприяє формуванню нового бачення педагога щодо результату своєї діяльності та уможливлення ефективного вирішення своїх стратегічних професійних завдань. Компетентність педагога передбачає постійне

оновлення знань, які сприятимуть підвищенню його пізнавальної та професійної мотивації на подальший етап саморозвитку [5, с. 49; 192].

Акмеологічний підхід є важливим для удосконалення на всіх етапах життя педагога, досягнення професійного успіху, кар'єри. Загалом акмеологічний підхід є визначальним стратегічним вектором для моделювання свого «акме» як вершини професіоналізму. Тому проєктування розвитку акмеособистості вбачається на основі знань, ідеології, поглядів, навичок, способів мислення та розуміння рівня своєї готовності до цього. Акмеологічний підхід – це ключ до продуктивного розвитку педагога, орієнтація на безупинне удосконалення і творчий поступ в індивідуальній траєкторії професійного розвитку [49, с. 271]. С. Калаур вважає, що акмеологічний підхід є методологічною складовою самовдосконалення педагогів та мотивацією до їх успішної діяльності в системі неперервної освіти. Так, акмеологічний підхід є базисним у формуванні професійних компетентностей, які сприяють педагогу в активній життєдіяльності [49, с. 270].

Акмеологічна спрямованість вчителя забезпечить його розвиток на всіх професійних етапах, демонструючи найвищі показники у педагогічній діяльності, творчості, та здатності долати труднощі. Акмеологічний підхід як механізм сприяння зорієнтує педагога на послідовний процес безболісного виходу з комфортної зони для самоорганізації, саморегуляції і самостановленні. Варто зауважити, що акмеособистість – це не кінцева мета професійної діяльності. Метою професійної діяльності є: навчання впродовж життя, яке допоможе педагогу визначати, оцінювати власні потреби та ресурси для постійного розвитку; організувати своє навчання і його оцінювати; долати психологічні та стресові бар'єри; експериментувати різні практики та їх інтерпретувати; аналізувати виконання цілей і їх модернізувати; усвідомлювати необхідність додавати, оновлювати цінності впродовж життя; розв'язувати свої мотиваційні борги, тим самим породжувати бажання змінитися та навчатися [76, с. 5].

У контексті дослідження проблеми професійного розвитку педагогів актуальним є андрагогічний підхід. Андрагогічний підхід реалізує ключове завдання у професійному розвитку вчителя як дорослої людини впродовж життя і на всіх

рівнях педагогічної діяльності й сприяє глибокому осмисленню змісту освіти, форм взаємодії засобами неформальної освіти [94, с. 33].

Андрагогічний підхід займає важливе місце у сучасній післядипломній та неперервній освіті, а саме: ключова роль відведена особистості, що навчається на всіх етапах професійного розвитку; сприяє широкому спектру використання організаційних форм, методів, засобів навчання для самоосвіти та самореалізації дорослих; центральна роль фокусується на індивідуальній освіті та прагненню до саморозвитку і соціальної зрілості; навчанню як спільної діяльності тих, хто навчається і тих, хто навчає; розвиток після базової професійної освіти засобами неформальної освіти; створення багатофункціональних методичних структур щодо напрацювання діагностичного інструментарію для потреб педагогів і розробки індивідуальних освітніх карт. Таким чином, андрагогічний підхід ставить у центр уваги освітянської спільноти прискорення процесу соціалізації особистості, допомогу дорослій людині в освоєнні професійних цінностей, баченні проблем та знаходженні нових комбінацій щодо їх вирішення. Андрагогічний підхід слугує підтримці педагогів та передбачає появу різних форм і видів діяльності для формування нових освітніх потреб [144, с. 68].

Реалізація виокремлених методологічних підходів сприяє підтримці та науково-методичному супроводу професійного розвитку педагогів, а їх поєднання допоможе регулювати стратегічний напрям розвитку педагога й індивідуальну траєкторію його професійного розвитку [200, с. 847].

Використання означених методологічних підходів дає змогу виокремити сім інноваційних драйверів, які є невід'ємними у професійному розвитку вчителя:

1) знання, навички, вміння, компетентності, майстерність у підборі підходів, які дадуть змогу створювати нові методичні продукти для виконання професійних завдань;

2) креативність, яка базується на знаннях педагогів у здатності комбінувати несхожі поняття, внаслідок чого виникають нові мотиви та способи сприйняття інформації;

3) формування розумових операційних навичок, які створюють оригінальні ідеї й корисні водночас;

4) вміння розв'язувати свої мотиваційні борги, які сприяють професійному зростанню вчителя та його кар'єрі;

5) монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів;

6) цілісність у проєктуванні компонентів методичної архітектури для побудови свого професійного середовища на фундаменті методології з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків;

7) володіння педагогом алгоритмами самоорганізованості, яка покращить його педагогічну продуктивність та допоможе створити інновації, які стануть професійним ключем у його удосконаленні.

Окреслені методологічні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів потребують аналізу науково-методичного супроводу, який розкрито у наступному параграфі.

1.3. Науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів

Одним з основних важелів цивілізаційного поступу й економічного розвитку нашої держави, гарантією позитивних суспільних змін, що призведуть до високих соціальних стандартів і забезпечать європейську якість життя, згідно з Концепцією Нової української школи, є освіта, основне завдання якої – виховати свідомих, суспільно активних громадян, професіоналів, інноваторів, патріотів, особистостей, здатних забезпечити прискорене економічне зростання і культурний розвиток країни [52]. Тож у відповідь на виклики сьогодення, на постійні зміни суспільно-політичних реалій сучасна освіта повинна перетворитися на траєкторію, здатну до саморегуляції, забезпечити ефективний ресурс економічних знань і життєвих компетенцій, створити професійне освітнє середовище, в якому діти набуватимуть вмінь і навичок, навчатимуться самостійно здобувати і застосовувати на практиці ті знання, які необхідні для забезпечення якісно нового рівня життя [177, с. 9].

Вирішення актуальних проблем сучасної школи неможливе без «перезавантаження» системи післядипломної освіти, покликаної, раціонально

використавши творчий ресурс наявних педагогічних кадрів, виплекати сучасного, конкурентоспроможного вчителя, вмотивованого та успішного педагога нового формату, готового до здійснення інноваційної діяльності та безперервної самоосвіти в умовах життя у світі, який постійно змінюється [68, с. 437]. Іншими словами – на часі формування ефективної, мобільної системи науково-методичного супроводу, реформування локальних, регіональних методичних служб, створення оновлених методичних центрів, Центрив професійного розвитку педагогічних працівників (далі ЦПРПП), де пріоритетним напрямом їх діяльності стане формування педагога Нової української школи [142].

Сучасна педагогічна думка здійснює пошук стратегічних цілей в освіті, які сприятимуть професійному розвитку педагога і його життєвій компетентності. Сьогодні суттєво змінюються практичні методи безперервного поліпшення адресної допомоги педагогу. Тому найкращою та своєчасною допомогою в опануванні педагогом новими знаннями та «переведенні» його у статус професійної, успішної особистості є цілеспрямованість науково-методичного супроводу.

Дефініція «науково-методичний супровід» введена Національною доктриною розвитку освіти в Україні [118]. Учені І. Бех [4], І. Зязюн [44], В. Кремень [66], Л. Ніколаєнко [121], В. Сидоренко [156], Т. Сорочан [175] зазначають, що науково-методичний супровід слід розглядати як сукупність різноманітних форм, технологій, підходів, процедур, заходів, які забезпечують допомогу педагогам у подоланні труднощів протягом усієї професійної діяльності.

Тлумачний словник української мови визначає супровід як дію зі значенням «іти поруч» або те, що «супроводить яку-небудь дію, явище». Своєрідним відгуком на цивілізаційні імперативи є проектування покрокових досягнень нової якості педагогічної дії вчителя, підґрунтям для якого слугуватиме науково-методична діяльність. Термін «науково-методична діяльність» учені розглядають через призму особливих акцентів. Науково-методична діяльність – цілісна, системна діяльність педагогічних кадрів, спрямована на неперервне підвищення їх науково-теоретичного, професійно-творчого, загальнокультурного рівнів; психолого-педагогічної підготовки, професійної майстерності та педагогічної техніки у міжкурсовий період.

Постійне вдосконалення індивідуальних навичок самоосвітньої діяльності педагога допоможуть швидко й адекватно реагувати на суспільно-технологічні зміни і ставати успішним на ринку сучасних освітніх послуг [95, с. 108].

Професійний розвиток педагога в освітньому просторі є неперервним процесом для вдосконалення раніше набутих умінь, навичок та набуття нових професійних компетентностей, які необхідні йому в педагогічній діяльності [97, с. 79]. Технологія науково-методичного супроводу забезпечує стрімкий організаційний розвиток педагога через комплекс цілеспрямованих дій. Для підвищення продуктивності науково-методичної роботи з педагогічними кадрами впроваджено сучасну методичну інфраструктуру як інноваційний маркер освітньої діяльності–ЦПРПП.

Термін «науково-методична робота» – постійне вдосконалення навичок самоосвітньої роботи вчителя, надання йому кваліфікованої допомоги як у питаннях теорії, так і в практичній діяльності. Безперечно, розширення компетентнісної парадигми професійної майстерності педагога з урахуванням завдань Нової української школи можливе лише за умови цілісної реалізації науково-методичного супроводу за допомогою науково-методичної діяльності через науково-методичну роботу в оновлених методичних центрах та ЦПРПП.

Принципово важливим є врахування останніх досліджень у працях І. Беха [4], О. Джеджули [18], І. Зязюна [36], С. Калаур [50], В. Кременя [65], Н. Мукан [115], В. Сидоренко [157], Г. Слосанська [170], Т. Сорочан [175] та ін. У їх напрацюваннях обґрунтовано механізми здійснення науково-методичного супроводу професійно-педагогічної самореалізації педагога через реалізацію методологічних підходів, принципів та функцій. Аналіз наукових джерел і дієвість сучасних практичних методів безперервного поліпшення науково-методичної діяльності засвідчив, що проблема професійного розвитку педагога є складною в умовах післядипломної освіти. Враховуючи специфіку розбудови індивідуальної траєкторії педагога, науково-методичний супровід має ґрунтуватись на засадах науковості, неперервності, мобільності, прогностичності, андрагогіки, акмеології, маркетингу і менеджменту.

Тому, вважаємо, що науково-методичний супровід професійного розвитку педагога допоможе не лише розвинути його життєву компетентність, а й забезпечить реалізацію індивідуальних концептів через призму педагогічної майстерності. Педагогічна майстерність учителя як процес розвитку і саморозвитку неможливий без педагогічної взаємодії, для якої важливим є сучасні технології, методи, прийоми і форми роботи [40, с. 38]. Саме вони мають рефлексивну основу у методичній підтримці сучасного вчителя як показника якості взаємодії в системі післядипломної освіти. Розбудувати таку цілісну систему науково-методичної діяльності сьогодні покликані оновлені методичні центри, ЦПРПП та інші освітні інституції за умови наукового і методологічного зростання педагогів.

Події останніх років засвідчили вагому роль методичних центрів у розбудові інноваційного освітнього простору країни. Однак є проблеми, які потребують негайного розв'язання. З огляду на це, необхідними є: урізноманітнення форм методичної роботи; орієнтація на стимулювання змін у свідомості вчителів, які призвели б до переходу від передавання вчителями знань до управління процесом отримання учнями знань; формування компетентнісного середовища, сприятливого для поглибленого змістового та професійного рівнів підготовки вчителів; обґрунтування методологічних засад, розробка завдань щодо переорієнтації системи неперервної професійної освіти та активізації інноваційного потенціалу вчителя. Очевидно, ставити питання потрібно ширше: про персоналізацію науково-методичної роботи в освітній сфері, яка створить умови для визначення кожним учителем напряму власної траєкторії професійного зростання [78, с. 64].

Відповідно до «Положення про центри професійного розвитку педагогічних працівників» окреслено завдання, які спрямовані на сприяння професійному розвитку педагогів, їх психологічній підтримці та консультиванню різних професійних спільнот. В означених завданнях ЦПРПП не згадується науково-методичний супровід педагогів як змістова складова їх індивідуальної траєкторії [139]. Науково-методичний супровід орієнтований розширювати, поглиблювати, оновлювати педагогічну діяльність вчителя і спрямовувати особистість на вдосконалення знань, умінь та професійних навичок.

Завдання ЦПРПП – виокремити наскрізну проблему необхідності науково-методичного супроводу для неперервного професійного розвитку сучасного педагога. Науково-методичний супровід окреслює і зміцнює «контури» траєкторії професійного розвитку педагогів інноваційністю, формує чітку змістову лінію у діяльності педагогів, сприяє засвоєнню нових професійних ролей.

В основу науково-методичного супроводу закладено принципи, які розкриваються у методологічних підходах для неперервної підтримки професійного розвитку педагогів. Адресна векторальність науково-методичного супроводу дає педагогу можливість використовувати засоби неформальної освіти, які сприятимуть його саморозвитку, самовдосконаленню нових стилів педагогічної діяльності.

У системі післядипломної освіти проблема науково-методичного супроводу для педагогів у міжтестастійний період є пріоритетним напрямом [37, с. 19]. Оскільки безперервний професійний розвиток педагогів являється баченням для усіх закладів післядипломної освіти. Безперервний професійний розвиток педагогів є комплексним і багатогранним процесом вдосконалення професійних компетентностей сучасного вчителя упродовж його педагогічної діяльності [100, с. 105].

Окремі аспекти професійного розвитку педагогів у системі післядипломної освіти вивчали такі вітчизняні науковці: І. Зязюн [36], Н. Клокар [55], С. Калаур і Г. Слозанська [202], В. Конькова [61], В. Олійник [125], В. Семиченко [154], В. Сидоренко [162], Т. Сорочан [171], С. Сисоєва [165] та ін.

Науковиця В. Сидоренко вбачає три стратегічні цілі у фокусі професійної діяльності педагога: гносеологічна, праксеологічна, аксіологічна. Означені цілі забезпечать різневі варіації науково-методичного супроводу у професійному просторі педагога [158, с. 3].

Без сумніву, сьогодні педагог змінює не лише педагогічну спрямованість, а й візію своїх цінностей, які здатні успішно впливати на його траєкторію професійного розвитку. Надзвичайно важливим складником професійних цінностей є творчий саморозвиток педагога, який спрямований на досягнення високого рівня професіоналізму, де важливу роль відіграє стиль педагогічного спілкування. І. Зязюн

зазначає, професійно-педагогічне спілкування – це процес взаємодії з іншими фахівцями через різні засоби комунікації [43, с. 193].

Заклади післядипломної освіти модифікують теоретично-методологічні засади у площину проблемності педагога Нової української школи. Спрямованість теоретико-методологічних засад передбачає використання багатоваріативних освітньо-професійних програм, які мотивують учителя до самоусвідомлення та професійного зростання через формальну, неформальну, інформальну освіту.

Система післядипломної освіти має широкі горизонти щодо забезпечення неперервного індивідуального й професійного розвитку педагогів. Нова педагогічна реальність сьогодення покликана сприяти професійному розвитку вчителів на випередження. Підкреслюючи значимість науково-методичного супроводу для всіх складових професійного розвитку педагогів, необхідно врахувати можливості неформальної освіти, яка підвищить потенціал самоосвіти.

Продувати новий зміст професійного розвитку педагогів, моделювати творчі модернізаційні виклики для компетентного образу вчителя сьогодні без сумніву покликані ЦПРПП [194, с. 2]. Прикладний характер науково-методичного супроводу забезпечить змістову складову індивідуальної траєкторії педагогів і зміцнить її «контури».

Для розв'язання досліджуваної нами проблеми закладено прикладний характер діяльності методологічної інфраструктури Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу, який у 2019 році єдиний в Україні отримав ліцензію МОН України на додаткову освітню послугу за КВЕДОМ 85.59 (заклад післядипломної освіти II рівня). Тернопільський комунальний методичний центр науково-освітніх інновацій та моніторингу (далі Центр) готує освітянську спільноту міста до реалізації завдань НУШ, сприяє забезпеченню умов для професійного зростання педагогів, створює середовище для їх саморозвитку, самореалізації та забезпечує реалізацію міських освітніх програм, інноваційних проєктів, педагогічних пілотних експериментів і досліджень [87, с. 25].

У Центрі створено методичну інфраструктуру науково-методичної діяльності з педагогами громади (додаток А). Спрямованість методичної інфраструктури

Центру полягає у поєднанні двох векторів: оновлення змісту і структури освітнього простору громади та проєктування інноваційно-методичних продуктів для професійного розвитку педагогів громади. В окресленій інноваційній площині закладено науково-методичний супровід, який реалізується чотирма змістовими лініями: теоретично-методологічна, проєктувальна, формувально-діяльнісна, результативно-корекційна [71, с. 11].

Між змістовими лініями науково-методичного супроводу простежуються логічні зв'язки. Аналізуючи їх, консультанти Центру здійснюють пошук сучасних педагогічних технологій, форм і методів для реалізації власної консультативної, компенсаторної, проєктувальної, аналітико-прогностичної діяльності з педагогами громади. Це окреслює центральну магістраль модернізаційних змін Центру, сприяє реалізації основних напрямів його науково-методичної діяльності, яка впливає із концептуальних положень державних актів, законів України, Положень про ЦПРПП та нормативних документів Центру: науково-методичний супровід реалізації Державного стандарту початкової, базової і повної загальної середньої освіти, регіональних, міських програм, проєктів; координація діяльності методичних структур, професійних спільнот закладів освіти; моніторинг якості знань, умінь та навичок учнів закладів освіти, професійної компетентності педагогів; управлінської діяльності керівників як менеджерів закладу; методично-корекційний супровід інклюзивної освіти для дітей з особливими освітніми потребами; організація та проведення науково-дослідницької роботи; вивчення, узагальнення та впровадження нових стилів педагогічної діяльності; здійснення видавничої діяльності авторських методичних продуктів та рекомендацій; апробація інтегровано-адресних варіативних програм для підвищення самоосвіти педагогів; підвищення якості надання маркетингових освітніх послуг для педагогічних працівників; трансформування в професійне середовище інформаційно-комунікаційних технологій та інших цифрових застосунків; приведення у відповідність до Концепції нової української школи, європейських стандартів науково-методичну діяльність Центру [71, с. 20].

Теоретико-методологічна лінія діяльності Центру є ключовою. Для гарантії високого рівня освітніх стандартів чільне місце відводиться методологічним

підходам, інноваціям для моделювання педагогом траєкторії професійного розвитку. Сучасна педагогічна практика потребує від консультанта Центру вміння окреслити прогнозовані результати, діяти на випередження. Тому теоретико-методологічна лінія розглядається у площині, яка передбачає мотивацію вчителя до педагогічної діяльності через реалізацію таких сучасних підходів: особистісний, функціональний, системний, діяльнісний, компетентнісний, акмеологічний, андрагогічний.

Це сприятиме вирішенню однієї з найбільших проблем освітньої галузі – сучасний учитель навчить сучасного учня користуватися набутими знаннями як засобом для успішної самореалізації в соціумі. Комбінація принципів науковості, мобільності, прогностичності допоможуть педагогу зорієнтуватися на поповнення знань і вмінь, усвідомлення своїх слабких рис для вдосконалення [90, с. 350].

Працівники Центру здійснюють постійний пошук новітніх інтегральних складових науково-методичної роботи з педагогічними працівниками. Ефективність їх нововведень апробовано у таких напрямках: трансформування досягнень психолого-педагогічної науки, безперервне оволодіння прогресивними технологіями навчання і виховання; засвоєння інноваційних ролей; результативність багатофункціональних авторських методичних продуктів для педагогів громади; інтегровані курси професійного зростання для педагогів громади та регіону (підвищення кваліфікації); технологія проведення діагностичного рівня професійної підготовки педагогів, вивчення інтересів і запитів освітян (методичний аудит); моделювання структури, змісту та форм науково-методичної роботи з освітянами громади; підготовка та проведення конкурсів професійної майстерності: «Парадигма освітніх інновацій», «Європейський вектор освіти», «Тернопіль. Освіта. Педагог» з метою професійного зростання та професійного кар'єрного росту.

Універсування вищезазначених нововведень можливе за умови комбінації наступних принципів: неперервності, менеджменту, адресності, маркетингу, синергії та акмеології.

Важливим чинником у створенні умов для забезпечення якісної освіти в громаді є інноваційність науково-методичного супроводу як засобу прискорення власної практики Центру через компетентнісний методичний простір [72, с. 352].

Теоретично-методологічна лінія розкриває дефіцитний ресурс змісту інноваційних процесів, які відіграють важливу роль у творенні оновленого компетентнісного простору громади, відображає процеси спільного моделювання та проєктування взірців нової педагогічної практики, демонструє зразки інноваційної методичної продукції.

Для більш повного уявлення про теоретико-методологічну основу, яка впливає на професійний розвиток педагога, охарактеризуємо Школу педагогів нової формації (ШПНФ) як інноваційну форму методичної роботи. Упродовж кількох років ШПНФ працює над вирішенням питань трансформації наукових ідей у практику діяльності педагогічних і керівних кадрів закладів освіти, модернізацією освітнього процесу у ЗЗСО на засадах освітніх інновацій, впровадженням освітніх систем, технологій навчання та виховання, перспективою педагогічного досвіду у практику роботи дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних закладів освіти, розробкою механізмів для ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі закладу [74, с. 9].

У ШПНФ педагоги Тернополя опановують тактику інформаційної безпеки користувачів Інтернету; оволодівають інструментарієм критичного оцінювання медіа ресурсів; набувають вмінь відповідального використання Інтернет-контенту в навчальних цілях; розширюють свої можливості із використання інструментів освітніх технологій для неформального спілкування, здобуття інформальної та електронної освіти, проведення досліджень, створення презентацій і веб-сайтів, пошуку додаткової інформації. Умотивовані тренерами ШПНФ, педагоги активно впроваджують в освітній процес елементи методики змішаного навчання, методику проведення тренінгів, технології аутсорсингу, гейміфікації, колаборації, BYOD.

Важливим напрямом діяльності ШПНФ є дистанційне навчання керівників закладів освіти та педагогів громади [71, с. 21]. Дистанційне навчання дає змогу отримати освіту за формою віддаленого покрокового індивідуального консультування. Навчальний процес організований в спеціально створеному освітньому середовищі з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Типологія форм дистанційного навчання з педагогами охоплює: аудіо-,

відео-, слайд-лекції; e-mail-, аудіо-, відео-, чат-, форум-, онлайн-консультації; аудіоконференції, відеоконференції, семінар-чат, семінар-форум тощо.

Складовими освітньо-комунікативного електронного поля вчителів Тернополя є: неформальне спілкування педагогів у соціальних мережах; створення професійних спільнот педагогів у соціальних мережах; робота сайту Центру (<http://tkmco.org/>); створення фахових блогосфер педагогів; публікації on-line; участь у науково-методичних заходах on-line.

Працюючи в електронному просторі, педагоги міста беруть участь у створенні спільних документів (статутів, наказів, статей, рекомендацій); обговоренні і рецензуванні матеріалів досвіду роботи; ознайомленні мережевої спільноти з авторськими напрацюваннями (програмами, концепціями, пілотними дослідженнями, проектами); обговоренні важливих питань Концепції Нової української школи та використання нових технологій у сучасній освіті

За наслідками моніторингових досліджень робота ШПНФ сприяла набуттю її учасниками – керівниками та педагогами міста – навичок 21 ст. На інтерактивних заняттях Школи для педагогів громади сформовано медійне портфоліо практичних тем, яке сприяє їх професійному розвитку: створення інформаційної реклами (для привернення уваги професійно компетентних педагогів); секрети Google (пошук в Інтернеті); використання Web-сайтів–це просто; office-ні розумники; Publisher – розробці сучасних буклетів, програм тощо; You Tube-популярний відеохостинг; Calameo-сервіс для миттєвого створення інтерактивних публікацій; педагогічні стартери (теорія та методика на практиці); learning apps.org-онлайнний сервіс, який дає змогу створювати інтерактивні вправи; елементарний Scrapbooking (ознайомлення педагогів із ексклюзивним оформленням скрап-сторінок, які дадуть їм можливість формувати творчі навички для ефективною власної діяльності); використання сервісу електронної пошти Gmail, ukr.net та інші як інструменти підвищення ефективною взаємодії педагогів; організація спілкування керівників, педагогів, консультантів, науковців через онлайн-спільноти соціальною мережі Google+; створення репозитарію «Нові горизонти ІКТ в освіті міста» для відкритого доступу до банку результатів інноваційною діяльності та налагодження зворотного

зв'язку між освітянами міста з питань управління закладами освіти та науково-методичного супроводу; відео-презентації педагогів-новаторів; презентації інноваційних рішень для професійного розвитку освітян; відео-лекції з актуальних проблем інформатизації освіти, досвіду використанні ІКТ в освітньому процесі та адмініструванні.

На якісно новий рівень Центр виводить педагогів громади заняття у Міжшкільному класі консультанта. Міжшкільний клас консультанта – методична складова діяльності Центру, яка виразно засвідчує курс на Нову українську школу. У Міжшкільному класі консультанта працівники Центру на базі закладів освіти, в яких не викладають, проводять надсучасні навчальні заняття природничо-математичного, суспільно-гуманітарного циклів, інтегрованих курсів за змістовими лініями Державного стандарту базової та повної загальної середньої освіти, демонструючи шляхи формування та розвитку ключових, міжпредметних, предметних компетенцій, необхідних умотивованому учневі і вчителю.

Зазначена теоретико-методологічна лінія в практиці науково-методичної діяльності дає змогу педагогам отримати уявлення про цілі, засоби, ставлення до результатів своєї діяльності, усвідомлюючи свої можливості для прогнозування та корекції в майбутньому професійної діяльності. Теоретико-методологічна лінія сприяє в задоволенні особистого інтересу педагогів громади – підняти професійну продуктивність, використовуючи конструювання принципово нових типів навчальних занять; формування, розвиток та оцінювання компетентностей здобувачів освіти в Міжшкільному класі консультанта; дієвість-консультпунктів, робота яких спрямована на стимулювання особистісного саморозвитку, самоосвіти, самореалізації педагога; дієвість експертно-апробованих груп для надання професійної підтримки і гармонізування інноваційних ідей, чинників та їх апробація; розширення науково-технологічної діяльності педагогів для розвитку їх професійної компетентності; моделювання Центром нових методичних інфраструктур та ліній розвитку компетентнісного освітнього простору громади [140, с. 97].

Ключовим механізмом розкриття лідерського потенціалу педагога є спосіб реалізації проєктувальної змістової лінії науково-методичного супроводу, яка

визначає такі сегменти: функції, принципи, компоненти. Спрямувальний компонент в організації науково-методичної діяльності громади закладено у функціях, серед яких виокремлюємо: аналітичну, яка передбачає вивчення фактичного стану методичної роботи й обґрунтованість застосування способів, компонентів, методів досягнення цілей, об'єктивну оцінку отриманих результатів і вироблення корекційних механізмів для нового формату методичної роботи; конструювальну, яка передбачає конструювання змісту структури, форм і методів підвищення професійної майстерності педагога; інформаційно-коригувальну, спрямовану на корекцію й оновлення інформації, яка постійно змінюється в освітній галузі, на партнерство з ІТ-бізнесом, що є новим вектором співпраці для реалізації в освітньому середовищі цифрових технологій; прогностичну, яка сприяє розробці процесуальних технологій прогнозів як основних інструментів і засобів отримання випереджувальної інформації про стан освіти.

Серед додаткових функцій варто виокремити мотиваційну, когнітивну, діяльнісну, рефлексивну. Співдієвість цих функцій забезпечує суттєві зміни в педагогічній теорії та практиці Центру Тернополя. З'являються нові підходи і бачення змін у змісті освіти, виникає потреба використання досягнень сучасної дидактики для підвищення якості освітніх послуг в громаді, появляються авторські розробки, відбувається їх апробація та практичне обґрунтування нових педагогічних ідей і технологій.

Сучасний освітній процес вимагає принципової зміни ролі консультанта, який зуміє змінити професійне середовище педагогів через інноваційну діяльність, яка буде інвестицією у траєкторію його особистісного розвитку і професійного зростання.

Компоненти проєктувальної лінії науково-методичного супроводу підтвердили сприяння реалізації ключових завдань НУШ та ідеї інтеграції національної системи освіти в Європейський і світовий освітній простір. Підвищення ефективності Центру відбувається за умови усвідомлення консультантом цілей, які спрямовані на досягнення успіху власними силами для адресної допомоги педагогу. Діяльність Центру спрямовується на: розроблення на локальному рівні індикаторів

якості та ефективності професійної компетентності педагога; оновлення змісту індивідуальної траєкторії саморозвитку педагога, який застосовується для удосконалення його професійної компетентності; забезпечення перспективного та оперативного реагування консультанта на запити і потреби педагогічних кадрів освітніх закладів; формування нових професійних потреб педагогів, які будуть затребувані практично в найближчому часі; створенні взаємодіючих траєкторій партнерства для творчої діяльності педагогів; прогнозування адаптивних інструментів, якими слід користуватися педагогу для покращення життєвого циклу своєї траєкторії професійного становлення; створення мотиваційної моделі саморозвитку педагогів як базової для методичної діяльності; надання допомоги в реалізації ідей науки, кращого досвіду, створення нових педагогічних і управлінських технологій, авторських, пілотних майданчиків; використання моніторингових досліджень якості науково-методичної діяльності Центру.

Науково-методична діяльність Центру сприяє розкриттю творчого потенціалу педагогів та підвищенню їхньої професійної компетентності [78, с. 58]. Проектувальна лінія у прикладному характері допомагає педагогам усвідомити як професійний розвиток веде до принципово нового способу життєдіяльності вчителя-творчості, вчителя-новатора. Усвідомлення педагогами змістової складової у проектуванні найкоротшої траєкторії професійного розвитку відбувається завдяки постійній праці, творчості, гармонії знань, почуттів, відповідальності в організації своєї діяльності.

Визначальною у змісті науково-методичної діяльності є конструювання стратегічних цілей траєкторії професійного розвитку педагога, який зможе реалізувати новий зміст освіти, заснований на формуванні компетентностей, необхідних для успішної самореалізації педагога в суспільстві [147, с. 192].

На нашу думку, науково-методичний супровід полягає у діяльності, яка спрямована на визначення змістових цілей, практичних завдань, діагностику та маркетингову складову для професійного розвитку педагогів. Формування пріоритетних напрямів визначає стратегічні плани створення концептуальних положень, проєктів, програм, підручників, методичних посібників, модельних

програм, локальних нормативних документів, які регламентують діяльність закладів освіти, створюють ефективний методичний супровід освітнього процесу громади.

Управлінський вектор науково-методичного супроводу Центру багатогранний за своїми проявами, ґрунтується на засадах менеджменту та синергії. Являється складним та комплексним явищем, оскільки передбачає спеціалізацію за змістом і видами діяльності педагогів, вимагає кооперації для досягнення ефективної реалізації цілей. Лише зважене, збалансоване використання всіх елементів управлінської магістралі може надати діяльності Центру раціональності й ефективності.

Запропоновано адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів (рис. 1.1).

Науково-методичний супровід як комплекс цілеспрямованих дій науково-методичної діяльності та науково-методичної роботи ЦПРПП відбувається через: вибір шляхів підвищення фахової майстерності педагогічних і керівних кадрів закладів освіти; реформування методичного інструментарію в структурі освітнього процесу закладів; відбір працівників з урахуванням їхніх здібностей і можливостей для досягнення ними необхідних стандартів, норм; визначення системи планування свого саморозвитку; визначення комплексу принципів, методів, форм роботи; створення мотивації для педпрацівників і контроль за реалізацією їх цілей; забезпечення ефективного функціонування профільного навчання (рання профілізація, допрофільна підготовка, профільне навчання); розширення партнерських зв'язків з закладами вищої освіти громади; підвищення ефективності освітнього процесу завдяки розвитку творчого потенціалу педагогів, виявлення, вивчення, узагальнення й упровадження нових стилів педагогічної діяльності учителів громади; створення умов для здобуття якісної освіти дітьми з особливими освітніми потребами; оптимізацію пошуку нових форм підтримки обдарованих дітей та сприяння розвитку в учнів компетентностей для самореалізації у різних видах діяльності [20].

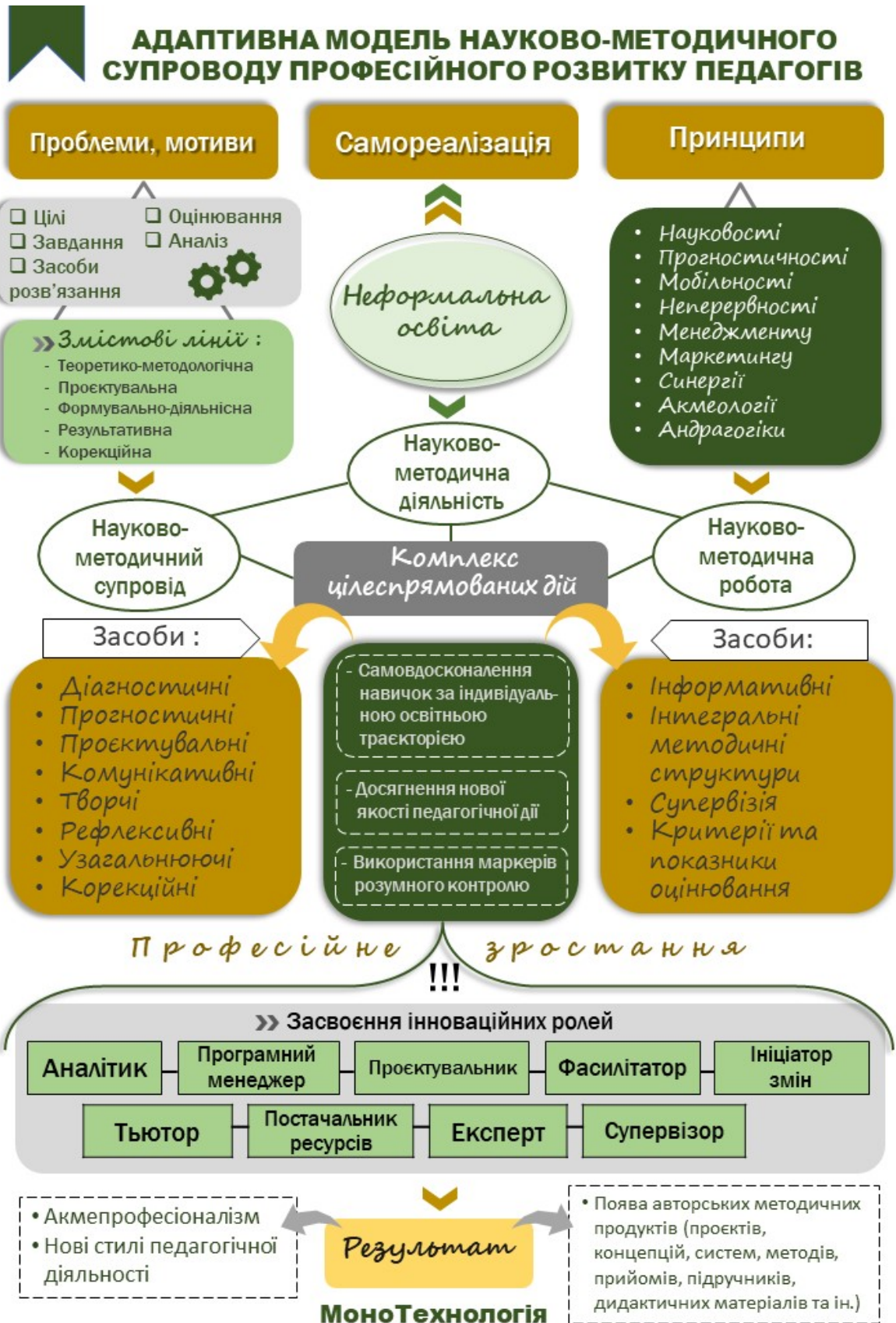


Рисунок 1.1. Адаптивна модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів

Стабільність реалізації науково-методичного супроводу дає можливість освітянам застосовувати у процесі навчальної та методичної діяльності такі інтегральні складові, як альтернатива методичним об'єднанням ЦПРПП: методичний аудит, цільовий моніторинг, науково-методичні конференції, панорамні заняття, майстер-класи, професійні майстерки, тренінги, медіа-студії, консалтинги, методичні дискусії, дидактичні студії, науково-методичні академії, педагогічні лабораторії, супервізійна платформа, авторські семінари, академічні параолімпіади, альтернативні олімпіади, наукові марафони, методичне бюро, методичні хаби, веб-квести, пілотні майданчики, ініціативні групи, інтегровані платформи, майстерні авторських ініціатив. Інтегральні складові методичної діяльності стимулюють педагогів набувати новий досвід, усвідомлювати значущість нової педагогічної ідеї, вдосконалювати освітню траєкторію саморозвитку, самоосвіти і самореалізації [78, с. 59].

Таким чином змінюється зміст, стиль та методи управлінської діяльності очільників закладів освіти, з'являється прагнення до впровадження інновацій в менеджерській діяльності. Вирішується важлива проблема формування ресурсного потенціалу освітньої галузі громади як важливого професійного капіталу, який забезпечить досягнення нової якості педагогічної дії у перспективі.

Відповідно до вимог сьогодення, ЦПРПП повинні спрямувати свою діяльність і на потреби учнів в освітньому процесі, максимально враховуючи права дітей, їх здібності та інтереси щодо формування ключових компетентностей сучасного учня. Нами досліджено на практиці реалізацію принципу Нової української школи – принцип дитиноцентризму, у структурі Центру Тернополя. Створено єдину в Україні науково-дослідницьку лабораторію розвитку здібностей дітей та лідерських якостей (далі Лабораторія). Метою діяльності Лабораторії є формування лідерських якостей та освітнього простору розвитку академічно обдарованих дітей в освіті Тернополя, апробація та популяризація методик мотивації та створення умов для самореалізації здібних учнів, науково-методичний супровід профільного навчання і дослідження якісних характеристик результативності організації освітнього процесу [84, с. 31].

Лабораторія здійснює обробку та наукову інтерпретацію результатів тестування залишкових знань обдарованих учнів 7-10-х класів; точкового

моніторингового дослідження щодо рівня ефективності загальноосвітньої підготовки в закладах освіти громади та об'єктивності оцінювання за результатами державної підсумкової атестації і зовнішнього незалежного оцінювання (національного мультипредметного тесту); моніторингових досліджень пов'язаних з допрофільною підготовкою та профільним навчанням, сформованості соціонавчального середовища академічно обдарованих дітей тощо. Започатковано проведення альтернативних учнівських олімпіад для учнів 2-11 класів. Альтернативні олімпіади стали ще одним майданчиком для апробації та популяризації оригінальних форм роботи з творчими учнями, їх самовизначення і самореалізації (<http://vsenkiv.blogspot.com>).

Актуальним вектором оновлення науково-методичної діяльності в закладах освіти громади є профілізація навчання. Центр розробляє концептуальні засади організації ранньої профілізації, допрофільної підготовки та профільного навчання в Тернополі відповідно до нормативної бази, здійснює їх психологічний та науково-методичний супровід. Науково-методична діяльність Лабораторії забезпечує нормативну частину змісту навчання для здобувачів освіти Тернополя, а професійна спрямованість консультанта Центру полягає в переході на компетентнісний рівень освітньої діяльності та стратегічне планування її інноваційного розвитку. Консультанти використовують у своїй діяльності такі інноваційні технології: інформаційно-комунікаційні технології, особистісно орієнтоване навчання, проєктні технології, технології критичного мислення, змішане навчання, технології дистанційного навчання та ін. [155, с. 127].

Процес упровадження Центром сучасних педагогічних технологій складний та інтегрований. Неперервне моніторингове дослідження цього компонента дає реальну картину ефективності поширення технологій в освітній процес, вказує на аспекти, які потребують корекції.

Підвищення рівня соціально-культурного розвитку вчителів є важливою складовою науково-методичної діяльності. Сьогодні і соціальне партнерство розглядається як ефективний інструмент регулювання взаємин між усіма суб'єктами освітнього процесу. Тож підвищення рівня соціально-культурного розвитку педагогів – важлива ланка методичної діяльності, спрямована на створення сприятливих умов

для самореалізації вчителів через взаємодію та співпрацю всіх сторін, які беруть участь в освітньому процесі. Конструктивна співпраця учасників освітнього процесу вирішує низку важливих проблем, а саме: дає змогу залучити більше коло зацікавлених осіб та компаній до процесу модернізації освітнього простору закладу; сприяє залученню суспільних ресурсів до розбудови інноваційної методичної інфраструктури школи; допомагає спрямувати ресурси освіти на розвиток спільної діяльності освітнього закладу, його самоорганізацію і самовдосконалення; дає змогу координувати спільну діяльність із розумінням ступеня відповідальності кожного партнера освітнього процесу.

Безумовно, бажаним результатом є створення сприятливих умов для самореалізації педагогів через взаємодію та співпрацю всіх сторін, які беруть участь в освітньому процесі громади. Ця співпраця вирішує низку важливих проблем міського рівня: дає змогу залучити більше коло зацікавлених осіб та компаній до процесу модернізації освітнього простору громади; сприяє залученню суспільних ресурсів до розбудови інноваційної методичної інфраструктури Центру; допомагає спрямувати ресурси освіти на розвиток спільної діяльності будь-якого закладу освіти, його самоорганізацію і самовдосконалення; дає змогу координувати спільну діяльність із розумінням ступеня відповідальності кожного партнера. Чітке розмежування цілей, завдань і функцій науково-методичного супроводу Центру робить його дієздатним.

Формування Центром ресурсного потенціалу, оптимальних базових пропорцій належить до завдань стратегічного менеджменту, які можуть бути вирішеними лише в комплексі заходів, що забезпечать їх ефективний розвиток та функціонування. Кожен вид ресурсів (людські, технологічні, матеріально-технічні) є цілісною, створеною на наукових досягненнях і надбаннях кращого педагогічного досвіду та конкретному аналізі проблем освіти, системою, спрямованою на всебічне підвищення професійної майстерності кожного педагога. Сьогодні інформаційні ресурси мають особливу цінність, оскільки розглядаються як важливий чинник якісних змін у контексті змістового ресурсу освітнього простору громади.

Інформаційні ресурси є продуктом інтелектуальної власності кваліфікованої і творчої активної людини.

Науково-методичний супровід консультантом у сфері інформаційної діяльності спрямований на: консультування педагогічних працівників з питань розвитку освіти, ознайомлення з новинками науково-методичної літератури; інформування педагогічних працівників щодо досвіду інноваційної діяльності закладів освіти; нових напрямів у розвитку дошкільної, загальної, інклюзивної освіти, освіти для дорослих; змісту освітніх програм, нових підручників, навчально-методичного контенту та інших локальних документів, власних напрацювань та доробку нових форм роботи для педагогів; створення медіа-теки сучасних навчально-методичних матеріалів (сайти, блоги, віртуальні кабінети) та інших електронних ресурсів.

Таким чином цілеспрямованість науково-методичного супровід, що здійснюється Центром, створює належні умови для професійного становлення особистості сучасного компетентного фахівця, вмотивованого вчителя, готового стати агентом завтрашніх змін [73, с. 44]. З'являється нова роль учителя-коуча, тьютора, модератора, що сприятиме розвитку індивідуальної освітньої траєкторії дитини.

Сьогодні, як відомо, висуває нові виклики для пошуку механізмів реформування і модернізації усієї національної системи освіти. Оскільки міський освітній простір є однією зі складових загальнодержавних суспільних інституцій, то його розвиток відбувається безпосередньо під впливом цивілізаційних процесів, досягнень сучасної педагогічної науки і філософських узагальнень. Відповідно до Концепції Нової української школи основна місія Центр полягає у мотивуванні до вироблення ціннісних орієнтирів у педагогів, досвід яких є прикладом для наслідування й усвідомлення свого професійного призначення. Чільне місце відводиться працівнику Центру як інвестору у розвиток професійної траєкторії педагогів, професіоналу, що вміє так ставити завдання і визначати шляхи його рішення, щоб залишалася альтернатива вибору, не обмежувалася свобода педагогічної творчості вчителя [91, с. 299].

Реалізація формувально-діяльнісної змістової лінії науково-методичного супроводу Центру передбачає виконання таких завдань: модернізація науково-методичної діяльності педагогів; адаптація молодих учителів у педагогічному середовищі з компенсаторним ефектом практики; формування в педагогів навичок рефлексії й адекватної відповідно до регіональної ментальності та потреб на ринку праці; формування елітних менеджерів освіти, які б приймали ефективні рішення; розробка моделей формування компетенцій в учнів на всіх ступенях освіти; використання здоров'язбережувальних технологій в закладах освіти громади; активне застосування технологій формування критичного мислення в педагогічному процесі закладу освіти; розвиток емоційного інтелекту, духовної сфери педагогів; експансію поглядів на освіту як блага та інструменту життя; використання світового інформаційного простору, обмін веб-ресурсами, засобів мобільного навчання педагогів.

Провідником між учителем та інформаційно-технологічним середовищем є консультант, який залучений до: розробки технологій управління науково-методичними знаннями; проведення технологічних практикумів для педагогів у міжтестастійний період; використання інновацій із вимірюванням їх результативності; проектування пілотних досліджень та супровід експериментальних майданчиків закладів освіти громади; надання методичних послуг в онлайн-режимі; впровадження технологій дистанційного навчання для мотивації педагогів до самоосвіти (проектування індивідуальних програм самоосвіти, календар, блокнот тощо); формування практично-діяльнісного досвіду на основі філософії 21 століття.

Суттєвих позитивних змін у діяльності Центру зазнає результативно-корекційна лінія науково-методичного супроводу. Ці зміни призвели до: технологічного забезпечення (уведено нові підходи до розробки технологій управління науково-методичними знаннями, формування технологічної компетентності, технологічної грамотності); появи нових форм організаційної роботи (забезпечено моделювання структури, змісту і форм науково-методичної роботи з педагогами, забезпечення умов для залучення освітян до творчого пошуку); ефективності моніторингових досліджень (внесено зміни в організацію науково-

методичної роботи з педагогічними кадрами; керівниками закладів освіти для аналізу проблем, узагальнення рішень, прогнозування розвитку закладу та ін.).

Основними характеристиками результативно-корекційної лінії у діяльності з педагогами є: постановка мети, визначення рівня досягнення мети й очікуваних результатів. В основі лежить перетворювальна діяльність педагога, спрямована на створення професійного середовища та конструювання індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів упродовж життя. Для досягнення продуктивності педагогічної діяльності необхідно проектувати моделі якісних форм, методів і засобів науково-методичної роботи, які вносять суттєві зміни в результат педагогічного процесу загалом.

Результативно-корекційна змістова лінія допомагає педагогам зорієнтуватися у виборі технологій, які сприятимуть формуванню нової навички педагога. Результативно-корекційна лінія сприятиме ЦПРПП у пошуку моніторингових механізмів для розробки стимулювальних програм у професійній діяльності педагогів. Програма надасть можливість відстежити низькі показники освітньої діяльності педагогів з подальшим корекційним процесом, прогнозованими змінами в освітньому середовищі. Змістовий концепт програми повинен відображати алгоритм діяльності Сервісно-моніторингового центру (далі СМЦ) у закладах освіти як нового елемента методичної інфраструктури, структурну одиницю управління закладом, який збирає, обробляє, аналізує, коригує, зберігає результати, забезпечує науково-методичний супровід процесу кореляції певної ланки дослідження і може зробити прогноз на перспективу [88, с. 7]. СМЦ буде розв'язувати концептуальні завдання для сприяння професійного розвитку педагогів та формувати шляхи адресного забезпечення груп користувачів аналітичною інформацією.

СМЦ сприяє впровадженню єдиних стандартів-індикаторів знань, умінь і навичок у галузі інформаційно-комунікаційних технологій для учнів, педагогів як співмірних із міжнародними показниками (PISA in computer skills, індустріальні міжнародні тести Microsoft Certified Educator).

Стимулювальний моніторинг програми створює ситуації, в яких педагог стає зацікавленим у належній об'єктивній оцінці своєї праці, визначенні шляху

професійного зростання і в заслуженому визнанні як на рівні закладу освіти, так і в масштабах міста, області, держави. Отже, стимулювальний моніторинг є тим дієвим інструментом для педагогів, який заохочує, спонукає ставати кращим, успішним, досягати високої професійної майстерності.

Ефективне реформування ЦПРПП як суспільної інституції підготовки інтелектуального ресурсу можливе за умови змістово-технологічного «перезавантаження» усіх методичних структур закладів освіти. Отже, функцію інструменту інтенсивної модернізації освіти на регіональному рівні покликані виконувати оновлені методичні центри, ЦПРПП.

З огляду на це, науково-методичний супровід діяльності оновленого Центру переростає у мотиви спонукання педагогів до усвідомленого визначення напрямку дій щодо задоволення професійних потреб [91, с. 297]. Комбінування найефективніших практик науково-методичної діяльності допоможе педагогам опанувати системні знання, які здобуваються із ціннісно-практичних та науково-методичних продуктів і стають каталізатором подальшого розвитку компетенцій учителя. Нове бачення діяльності методичних структур подано у площині постійно змінних тенденцій розвитку освіти та в практичному форматі реалізації змістових ліній (теоретико-методологічної, проєктувальної, формувально-діяльнісної, розвивально-корекційної), які поєднують професійні знання і дають професійну підготовку сучасному педагогу.

Методологічна інфраструктура Центру стає комунікабельним механізмом неформальної освіти, яка розкриває педагогам можливості для саморозвитку, самореалізації, здобуття нових знань і практичного досвіду, для пошуку мотивації та натхнення. Відділ неперервної післядипломної освіти в структурі Центру спрямовує актуальну проблематику в русло розвитку окремих компетентностей педагогів різних категорій засобами неформальної освіти. Центр проєктує нову структурованість у методичній інфраструктурі з численними гнучкими методичними продуктами, які відповідають реальним потребам педагогів і цим підкреслює ефективність у науково-методичному супроводі з учителями громади [148].

Відділ професійного розвитку педагогів є джерелом неформальної освіти в поповненні практичних знань і вмінь та виступає формою адаптації до сучасних інтеграційних процесів, відкриваючи нові можливості для самореалізації педагога у будь-якому віці.

Мобільність методичної інфраструктури сприяє формуванню компетентнісного освітнього простору та траєкторії професійного розвитку педагога. За цих умов національна система освіти може інтегрувати в Європейський і світовий освітні простори. Така інтерпретація справдить сподівання і забезпечить сучасні потреби суспільства, стане освітньою платформою формування загальноосвітніх і професійних якостей педагогів і консультантів. Реалізація методичної інфраструктури – одне з найголовніших завдань розвитку освітньої системи-самовдосконалення педагогів громади.

Професійна компетентність консультанта набуває сьогодні особливого змісту та вміщує такі складові: усвідомлення себе як суб'єкта методичної діяльності; володіння техніками інноваційної методичної діяльності в аспекті розбудови інноваційного розвитку закладу освіти; володіння техніками власне методичної діяльності, а також дотичними – педагогічною, дослідницькою, експертною, управлінською [19, с. 28].

Професійна (андрагогічна) компетентність – рушійна сила професійного зростання консультанта, невід'ємний елемент інтенсифікації, розширення сфери відповідальності за результат своєї праці, необхідна умова розбудови компетентнісного простору громади. Професійне зростання методичного працівника (консультанта) Центру неможливе без використання ним інструментів професійної діяльності у роботі із сучасним вчителем.

У таблиці 1.2 представлено інструменти професійної діяльності сучасного консультанта та його професійні ролі.

Таблиця 1.2

Інструменти професійної діяльності сучасного консультанта

Інструменти	Зміст діяльності	Професійна роль консультанта
STEM-освіта	Комплекс освітніх заходів, що сприяють інтегрованому використанню знань предметів природничих наук, ІКТ, інноваційних технологій. Засобами STEM можна значно підвищити ефективність дослідно-експериментальної, винахідницької діяльності в освітньому процесі	Аналітик. Лідер із професійного розвитку педагога
Google Education	Google пропонує низку корисних ресурсів для вчителів: електронну пошту й сумісні з нею додатки, відео, плани уроків, освітні гранти тощо	Програмний менеджер
Моніторинг	Monitoring забезпечує виявлення певних закономірностей і тенденцій досліджуваного об'єкта, суб'єкта чи процесу	Проектувальник. Організатор
Технологія тайм-менеджменту	Ефективне планування робочого часу задля досягнення цілей, пошук тимчасових ресурсів, розклад пріоритетів і контролю за реалізацією запланованого. Підґрунтям тайм-менеджменту є використання на практиці наукового менеджменту	Координатор. Фасилітатор
Дистанційне навчання	Дистанційна освіта як система відкритого навчання – важлива умова реалізації неперервної освіти, що забезпечує максимальну академічність вибору, мобільність якісної інформації, комфортність у використанні	Ініціатор змін. Наставник

Критичне мислення	Усвідомлене сприйняття власної інтелектуальної діяльності та діяльності інших	Консультант
e-Learning	Використання інтернет-технологій для надання широкого спектра рішень, що забезпечують підвищення знань та продуктивність праці	Тьютер
Prezi	Prezi – онлайн-інструмент для створення інтерактивних мультимедійних презентацій	Постачальник ресурсів
Технологія модерації	Модерація як технологія передбачено участь педагога в досягненні спільного результату, орієнтованого на перенесення отриманих знань у площину вирішення практико-орієнтованих завдань	Експерт
Фандрайзинг	Професійна діяльність щодо мобілізації залучення ресурсів для науково-дослідницьких проєктів, заходів	Координатор

Адаптивна модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів спрямована і на вдосконалення технології управлінських рішень Центру. Під технологією розуміємо вирішення конкретної управлінської проблеми, для досягнення якої необхідна певна послідовність дій, від яких залежить очікуваний результат.

У контексті досліджуваної нами проблеми науково-методичний супровід координується стратегією маркетингової діяльності Центру як інструментом комплексних управлінських рішень на засадах менеджменту та маркетингу [86]. Це обумовлює постійне самовдосконалення навичок за індивідуальною траєкторією консультанта; досягнення нової якості педагогічної дії з педагогами; використання маркерів розумного контролю для професійного зростання педагогів громади.

Висновки до першого розділу

Сучасне суспільство потребує компетентного, творчого, конкурентоспроможного педагога, здатного задовольнити постійно мінливі вимоги ринку освітніх послуг, адекватно реагувати та пристосовуватися до змін, що відбуваються в системі загальної середньої освіти України в умовах модернізації освітньої галузі. А це можливо за умови високого рівня не лише професійної компетентності, а й постійного самовдосконалення, саморозвитку, професійного зростання. Професійна компетентність сучасного педагога (психолого-педагогічна, предметно-технологічна, загальнокультурна) стає індикатором педагогічного досвіду.

На підставі проведеного аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених з проблеми дослідження з'ясовано зміст понять «професійний розвиток педагога», «саморозвиток особистості», «особистісно-професійний розвиток педагога», «науково-методичний супровід», «науково-методична діяльність».

У дослідженні професійний розвиток педагога потрактовано як процес досягнення нового рівня компетентностей й опанування інноваційних професійних ролей у системі неперервної освіти. Встановлено, що необхідними передумовами професійного розвитку педагога є: усвідомлення професійного призначення, розуміння можливих варіантів педагогічних рішень та їх наслідків, самоаналіз професійної діяльності, підбиття її підсумків та прогнозування перспектив, володіння вміннями самоконтролю методами і прийомами професійного самовдосконалення, технологіями зміни особистісних рис і розвитку професійно значущих якостей, мотивація до особистісно- професійного зростання.

Виокремлено етапи професійного розвитку педагогів: підготовлений педагог, компетентний педагог, професійно-зрілий педагог. На кожному етапі розкрито змістовий складник професійної діяльності педагога в проєктуванні траєкторії професійного розвитку, яка забезпечує сформованість педагогічної культури, професійної мобільності, професійної відповідальності, професійної майстерності та професійної кар'єри.

Проаналізовано особливості підвищення кваліфікації педагогів Великої Британії, США, Франції, Китаю, Німеччини, управління їх професійним розвитком, що дало змогу виокремити важливі компоненти якісної професійної діяльності: розвиток педагога за допомогою накопичення досвіду й вміння його аналізувати; вдосконалення навичок учителів користуватися найновішим програмним забезпеченням; вміння адекватно реагувати на освітні виклики та коригувати свою діяльність; постійне підсилення професійних компетентностей згідно з викликами суспільства; пріоритетність у новаціях та дослідницькій діяльності сучасного педагога; створення мережі науково-дослідницьких установ для підвищення професійної майстерності педагогів.

У дослідженні визначено і схарактеризовано сучасні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів: особистісний (виокремлення індивідуальних якостей педагога, які забезпечують його самореалізацію та самоствердження); функціональний (сприяє проектуванню індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога та визначає механізми і засоби для розвитку індивідуальності, досягнення професійного успіху), системний (відслідковує цілісність у змісті траєкторії професійного розвитку педагога, об'єкти якої спрямовані на корекцію й розвиток), діяльнісний (передбачає активну практичну діяльність на всіх етапах професійного розвитку педагога, самостійність, умотивованість, компетентності як орієнтир професійної майстерності), синергетичний (підсилює рефлексивну самооцінку педагога для усвідомлення мотивів свого професійного удосконалення щодо вибору форм самореалізації), компетентнісний (орієнтує на формування компетентностей педагога для нового бачення своєї діяльності в проектуванні професійної траєкторії на випередження), акмеологічний (проектування акмеособистості на всіх професійних етапах, орієнтація на найвищі показники у педагогічній діяльності), андрагогічний (розвиток особистості впродовж усього життя і професійної діяльності). Методологічні підходи сприяють використанню інноваційних драйверів, які є значущими для професійного розвитку педагогів.

Визначено роль і сутність науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів, який орієнтований розширювати, поглиблювати, оновлювати

педагогічну діяльність педагога і спрямовувати особистість на вдосконалення знань, умінь та професійних навичок. Проаналізовано стан реалізації науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів в системі неперервної педагогічної освіти, діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Запропоновано адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів, яка орієнтована на сприяння в побудові та реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів і передбачає появу авторських методичних продуктів та засвоєння інноваційних ролей.

Науково-методичний супровід не лише сприяє розвитку життєвої компетентності, а й забезпечує реалізацію індивідуальних концептів через педагогічну діяльність. Індивідуальні концепти педагога розкриваються через змістові лінії: теоретико-методологічну, проєктувальну, формувальню-діяльнісну, результативно-корекційну. Спрямованість змістових ліній розкрито через комплекс цілеспрямованих дій із засвоєнням педагогом нових ролей.

Розкрито зміст професійної компетентності та інструменти професійної діяльності консультанта центру професійного розвитку педагогічних працівників через реалізацію методичної структури як умову розбудови компетентнісного простору громади. Науково-методичний супровід координується стратегією маркетингової діяльності, що обумовлює постійне самовдосконалення педагога в професійній діяльності.

Основні положення першого розділу дисертаційного дослідження висвітлені у публікаціях автора [71, 73, 74, 76, 78, 83, 84, 88, 90, 91].

РОЗДІЛ 2.

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

У другому розділі дисертації розглянуто концепцію «Навчання впродовж життя» як інтегральний складник неформальної освіти, визначено роль і місце неформальної освіти у системі неперервного навчання педагогів, проаналізовано її вплив на формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога. Визначено компоненти неформальної освіти та розкрито їх змістову спрямованість. Запропоновано схему-модель «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів». Проаналізовано діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників, визначено та схарактеризовано інноваційні методичні продукти як стратегічні наративи неформальної освіти у маркетинговій діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

2.1. Неформальна освіта як інтегральний складник концепції «Навчання впродовж життя»

Світова зацікавленість у сфері освіти зростає та набуває ознак розширення та універсування для подальшої конкуренції на ринку маркетингових послуг. Суспільству необхідні освічені громадяни, які будуть зорієнтовані на оновлення, набуття нових знань і вмінь впродовж життя. Звичайно, не завжди у житті педагог може скористатися дієвим вибором освіти, яка сформує бажання саморозвиватися та самовдосконалюватися в професійному просторі, яке постійно зазнає змін.

Освіта, яка розвиває особистість, соціальні та професійні компетентності людини, повинна ґрунтуватися на її навчанні протягом всього життя. У цьому полягає призначення неформальної освіти як інструмента для саморозвитку, отримання нових умінь та навичок, практичного досвіду [145, с. 173].

Можливості неформальної освіти сприяють краще адаптуватися педагогам до інтеграційних процесів і почуватися відповідальним за власне життя [16, с. 337]. Неформальна освіта вирізняється серед інших видів діяльності тим, що спрямовує особистість розширювати свої освітні можливості щодня, підвищувати лідерський

потенціал. Векторальна зміна неформальної освіти лежить і в площині дослідження, вдосконалення, інноваційності, відкритості та професійного розвитку фахівця.

Сьогодні засоби неформальної освіти прискорюють сам процес розвитку і становлення людини як конкурентоспроможної особистості зі сформованими цінностями та світоглядом. Інноваційна спрямованість у змісті неформальної освіти полягає в появі комплексних новацій: технологія, методика, метод, вправа, форми роботи, програми, які паралельно вдосконалюють професійну майстерність вчителя в освітніх, особистісних, професійних та соціальних потребах [161].

Сьогодні традиційна формальна освіта не спроможна повністю забезпечити професійну потребу педагогів відповідно до трансформаційних процесів в освіті. Неформальна освіта об'єктивно стає додатковим засобом для педагога в його самореалізації, отриманні індивідуальних навичок через позитивну практику, яка стає невід'ємною складовою індивідуальної професійної траєкторії [128, с. 301].

Отже, неформальна освіта для педагога являється самокерованим процесом для професійного розвитку, з одного боку, через науку, педагогічну діяльність, практику, а з іншого боку, через варіативну навчальну діяльність.

Неформальна освіта – це можливості педагога для вільного позапрограмного навчання, які задовольняють широкий спектр освітніх потреб в будь-якому віці [101, с.145]. Неформальна освіта є відкритою, доступною, індивідуальною, такою, яка створює педагогу можливості вчитися на своїх помилках та усвідомлювати успіх від самонавчання.

Важливо зазначити, що проблеми неформальної освіти в галузі освіти України не завжди розглядалися науковцями, бо на рівні законодавчому держава не визнавала цей вид освіти для позитивної практики. Часи змінюються, і зростає роль неформальної освіти, яка є джерелом компетентностей для педагога, підсиленням його професійного розвитку та позитивною практикою в педагогічному обігу для безперервного удосконалення.

Розглянемо на законодавчому рівні термін «неформальна освіта». Закон України «Про освіту» визначає: «Особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти [30]. Держава визнає ці види

освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх видів;

-неформальна освіта – освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визначених державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та /або присудженням часткових освітніх потреб;

- інформальна освіта (самоосвіта) – освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям;

- формальна освіта – освіта, що здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою; результати навчання, здобуті шляхом неформальної та / або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою; безперервний професійний розвиток – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та /або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності» або інформальної освіти, визначаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством» [30].

Методологічну складову неформальної освіти становлять філософські теорії про самовдосконалення особистості впродовж життя для її розвитку. Зокрема, це провідні положення філософії сучасної освіти (В. Андрущенко [60], І. Зязюн [60], В. Кремень [60]), педагогічні теорії становлення і розвитку неперервної освіти (Л. Лук'янова [180], С. Сисоєва [163]).

Л. Лук'янова у методологічній складовій неформальної освіти виділяє такі концептуальні вектори розвитку: законодавче забезпечення освіти дорослих, філософсько-педагогічна ідея безперервної освіти, професіоналізація освіти дорослих

[60, с.23]. О. Аніщенко окреслює особливості сертифікації педагогів-андрагогів через професіоналізацію дорослої людини як центральний вектор у форматі освіти дорослих [60, с. 165]. О. Дубасенюк підкреслює важливість підготовки фахівця-андрагога, як цілеспрямованого процесу, що сприяє формуванню професійної компетентності дорослої людини, який зможе навчати інших в освітньому середовищі [60, с. 174].

Заслуговує на увагу досвід скандинавців про концепцію «Освіта впродовж життя» (Lifelong Learning), яка здебільшого відбувається у вихідні або ввечері, у вільний від роботи час. Для їх громадян головним у неформальній освіті є формування власної життєвої позиції та набуття нових соціальних навичок, а потім професійних. Шведська модель неформальної освіти базується на ключовому завданні сталого розвитку громадянського суспільства, яке формує цінності для своїх громадян, які слугуватимуть їм впродовж самостійного життя на демократичній основі.

У контексті нашого дослідження важливим є досвід народної освіти в Нідерландах, яка має дві назви: неформальна і природня. Нідерландська освіта більше охоплює додаткові заняття, гуртки, секції, до яких мають доступ особи різного віку. Уряд Нідерландів постійно шукає нові механізми підтримки закладів, які здійснюють неформальну освіту для розвитку партнерських зв'язків.

Аналіз досвіду закордонних держав дає змогу виокремити такі особливості неформальної освіти: організованість освітньої діяльності; забезпеченість засвоєння тих умінь і навичок, які необхідні людині впродовж життя; розвиток громадянського суспільства з активними громадянами та підготовка молоді до сімейного життя; добровільність, яка має вплив на розвиток особистості з врахуванням життєвого досвіду.

Доповнює вищесказане досвід діяльності таких світових організацій, як ЮНЕСКО, Рада Європи, ЮНІСЄФ, Європейський Союз, які і сьогодні, у воєнний час, допомагають українцям набути навичок і вмінь про кризові, стресові ситуації та подають відповідну підтримку. Неформальна освіта є найбільш розвиненою в Європі і на рівні з формальною є важливою навіть для роботодавців. За визначенням у межах

діяльності ЮНЕСКО, неформальна освіта – «інституціолізована, цілеспрямована і спланована особистістю або організацією діяльність, що забезпечує надання освітніх послуг» [110].

Дослідження ролі і місця неформальної освіти у системі безперервного навчання займалися такі вчені: О. Аніщенко [1], В. Гуменюк [15], І. Зязюн [38] , В. Кремень [65], Л. Лук'янова [94], Л. Мартинець [96], Н. Павлик [130], В. Сидоренко [161], С. Сисоєва [164], Т. Сорочан [172] та ін. Предметом їхнього дослідження є теоретичні і практичні проблеми освіти впродовж життя із створенням умов для всіх охочих з відповідною доступністю, організованістю, необхідною у набутті нових умінь і навичок для реконструкції життєвого і професійного досвіду. В. Кремень зауважує, що формальна, традиційна освіта не в змозі забезпечити людину знаннями, яких їй вистарчить впродовж життя, бо життя це цілісна екосистема особистості. Тому навчатися потрібно щодня для отримання нових знань, які допоможуть фахівцю бути затребуваним на ринку освітніх потреб [65, с. 14].

Неформальна освіта сьогодні являється інтегральним складником концепції «Навчання впродовж життя». Навчання впродовж життя в сучасних умовах – це не лише безперервний процес, а й багатофункціональна діяльність особистості, яка триває у всю «довжину» та «ширину» людського життя, як вимога часу [129, с. 217].

Інститут UNESCO дає визначення «безперервна освіта» – «це інтеграція навчання та життя, яка передбачає навчальну діяльність людей різного віку у будь-якому життєвому середовищі та через різноманітні методи, які разом задовільняють широке коло навчальних потреб» [47].

У контексті підтримки та професійного розвитку педагогів ключова роль повинна належати ЦПРПП. Уточнимо, що саме ЦПРПП повинні зорієнтувати концепти професійної діяльності у вектор трансформаційних змін.

У координатах професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти Тернопільський комунальний методичний центр науково-освітніх інновацій та моніторингу (Центр). Центр прагне швидкого процесу оновлення професійних знань, які ґрунтуються на досвіді. Центру вдалося поєднати найактуальніші пріоритети в системі професійних координат для забезпечення стійкого процесу розвитку

інтегральних компетентностей педагогів, що допомагає сучасному вчителю заповнити «професійний розрив», посилює бажання набувати нові стилі педагогічної діяльності.

Сьогоднішня роль вчителя полягає у піднятті проблем, які мають значення в реальних життєвих ситуаціях на засадах дослідного навчання з постійною перевіркою своєї професійної вартості. У процесі дослідного навчання з педагогами на засадах неформальної освіти із задоволенням їх освітніх потреб моделюється траєкторія професійного розвитку педагогів, яка демонструє взаємозв'язок неформальної освіти й інформальної освіти та спрямована на автономність змісту у професійному становленні особистості [200, с. 846].

Компонентами неформальної освіти педагогів є: змістовий, діяльнісний та рефлексивний [80, с. 154]. Вдале поєднання теорії і практичних засобів неформальної освіти в контексті сучасних викликів, які стоять перед педагогічною спільнотою громади, сприяє формуванню в них активної життєвої позиції, самомотивації як інструменту самостійного навчання впродовж життя.

Розглянемо засоби неформальної освіти в розрізі кожного компонента.

Змістовий компонент забезпечує педагогу: цілеспрямованість в отриманні знань, умінь і навичок у формі життєвого досвіду; шлях професійного зростання та його призначення; реалізацію нових стратегічних цілей, які базуються на навчанні впродовж життя; сприяє у подоланні дефіциту на мобільність, гнучкість, альтернативні методи, які лежать в основі нових знань; а також керуванні ІТПРП.

Центр має у своєму арсеналі на локальному рівні розроблені концепції, програми, проекти розвитку освіти Тернополя, комплексно-цільову систему інтегральної діяльності громади, які відображають стратегічно – педагогічні технології, форми роботи для професійного розвитку педагогів. Це дієві засоби для підсилення розвитку. Навчання педагогів різноманітними засобами неформальної освіти здійснюється в різних умовах за допомогою інтегральних складових методичної діяльності громади. Неформальна освіта уможливорює професійний розвиток педагогів та форм неформального лідерства. Нові можливості, пошук дієвих

засобів та інтегральних складових допомагають педагогам на практиці усвідомити методологічний зміст у проєктуванні ТПРП [184, с. 229].

Нова освітня парадигма формує у процесі безперервного професійного розвитку педагогів, яке спрямоване на досягнення ними гармонійного розвитку індивідуальних здібностей та потреб педагогів [182, с. 267]. Нові інтерпретації науково-методичного супроводу педагогів засобами неформальної освіти допоможуть модернізувати діяльність ЦПРПП.

Концепція неперервної освіти стала одним із пріоритетів Центру. Діяльність Центру розглядаємо як комплексно-цільову систему, яка встановлює стійкий взаємозв'язок між методичним центром і педагогами громади, забезпечуючи йому неперервність освіти. Центр сприяє професійному розвитку педагогів, забезпечує реалізацію стратегічних векторів рівного доступу до якісного навчання засобами неформальної освіти; формуванню способу мислення, появі підходів і нестандартних рішень до компонентів ІТПРП.

Для гарантії високого рівня освітніх стандартів Центр з 2014 до 2020 року для освітнянської спільноти громади успішно апробував компоненти неформальної освіти. Гнучкість науково-методичного супроводу на засадах неформальної освіти змінює роль Центру як змістового ресурсу в освітньому просторі. Компоненти неформальної освіти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) сприяють реалізації професійного зростання педагогів громади. Реалізація цих компонентів сприяє оновленню методичного середовища педагогів через інноваційну діяльність, формує у них нові професійні потреби, які будуть необхідні в найближчому часі.

Змістовий компонент є освітньою траєкторією, яка зможе реалізувати новий зміст освіти в формуванні компетентностей, необхідних для успішної самоорганізації педагога в суспільстві. Важливість цього компонента полягає у набутті педагогом навичок для прогнозування своєї траєкторії професійного становлення. Змістовий компонент визначає цілі і завдання професійного розвитку особистості та визначає змістове й технічне наповнення, формує пріоритетні напрями та визначає засоби діяльності. Інноваційна спрямованість компонента полягає в переході на

компетентнісний рівень освітньої діяльності та стратегічне планування її інноваційного розвитку.

Змістовий компонент неформальної освіти сприяє розвитку педагогів створюючи компонентнісне середовище засобами інформаційно-комунікаційних технологій, а саме освітніх платформ, які пропонують широку мережу видів неформальної освіти, інструментів освітніх технологій.

Освітні платформи неформальної освіти, які суттєво допомагають розширити знаннєвий концепт вчителя для розв'язання важливих завдань проектування ТПРП, представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Освітні платформи неформальної освіти

Назва освітньої платформи	Веб - адреса	Функціонал ресурсу
EdEra	https://www.ed-era.com/	Український освітній продукт онлайн-освіти, який розробляє курси за різною тематикою
Prometheus	https://prometheus.org.ua/	Освітня платформа разом із провідними ІТ-компаніями України підготувала курси, які допоможуть вчителю опанувати нову професію в найперспективнішій сфері
Learning Passport	https://ukraine.learningpassport.uicef.org/	Глобальна освітня онлайн-платформа неформальної та інформальної освіти з різними навчальними, дидактичними ресурсами
EdCamp Ukraine	https://www.edcamp.ua/	Дискусійний формат для спільноти педагогів як альтернативний державному спосіб безперервного навчання та професійного розвитку педагогів
Learn LifeLong	https://learnlifelong.net/	Онлайн платформа неформальної освіти для налагодження комунікації між бажаючими навчатися та освітніми інституціями розвитку освіти впродовж життя

Таким чином, реалізація змістового компонента неформальної освіти створює належні умови для професійного становлення особистості сучасного компонентного фахівця, вмотивованого вчителя, готового стати агентом завтрішніх змін, реалізувати нові ролі педагога.

Оскільки міський освітній простір є однією із складових загальнодержавних інституцій, то його розвиток відбувається безпосередньо під впливом цивілізаційних процесів розвитку, досягнень сучасної педагогічної науки і філософських узагальнень. Відповідно основна місія Центру полягає в мотивуванні до вироблення ціннісних орієнтирів у педагогів, досвід яких є прикладом для наслідування. У цьому аспекті чільне місце відводиться консультанту, методисту як інвесторам у розвиток професійної траєкторії педагогів. Реалізація змістового компонента передбачає: забезпечення науково-методичного, психолого-діагностичного супроводу педагогів на індивідуальній та диференційованій основі; вивчення освітніх потреб і запитів педагогів громади у підвищенні кваліфікації (<https://e-osvita.org/>, <https://info.osvita.te.ua/>); створення мотивації та забезпечення стимулювання професійного саморозвитку педагогів; прогнозування нових освітніх потреб педагогів в умовах неформальної освіти; створення перспективних моделей для випереджувального розвитку професійної компетентності сучасних педагогів; визначення цілей, завдань, змістового та технологічного забезпечення маркетингової діяльності; рекомендації для інтегральних структур для впровадження Держстандарту; проектування нових методичних продуктів.

Комбінація складників змістового компонента неформальної освіти у формуванні професійної майстерності педагога здійснюється на засадах науковості, прогностичності, неперервності, акмеології та андрагогіки. Змістовий компонент реалізується в інноваційній діяльності за такими лініями: теоретико-методологічна, проектувальна, формувально-діяльнісна, результативно-корекційна.

Діяльнісний компонент неформальної освіти реалізує змістову спрямованість педагогів у прикладний характер дії через досвід. Реалізація діяльнісного компонента забезпечується через: виконання стратегічних завдань ТПРП; організацію процесу практичної діяльності педагога через нові форми і методи роботи; професійну

готовність учителів до саморозвитку; професійно-педагогічну компетентність педагогів, орієнтовану на результат.

У процесі реалізації означеного компонента з'являються нові грані стилів педагогічної діяльності, формується система цінностей та з'являються ефективні інтегральні складові науково-методичної діяльності, які сприяють професійному розвитку педагогів і є інноваційним ресурсом, а саме: кластери, тематичні академії, методичні мости, стартапи, дидактичні майстерки, консалтинги, мйстер-класи, едкемпи, аналітичні квести, воркшопи, педагогічні челенджі, медіа-студії, дебати та ін [132, с. 311]. Участь педагогів у названих вище інноваційних заходах Центру, дає змогу вчителям громади усвідомити значимість нових педагогічних ідей і спрямувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку зростання в інноваційну площину.

Конструювання Центром нових форм методичної діяльності для освітян сприяє професійній підтримці педагогів закладів освіти в створенні принципово нових зразків управлінської, педагогічної діяльності; упровадженню інноваційних методичних продуктів.

Реалізація діяльнісного компонента дає змогу педагогам на прикладних цілях ефективно втілювати новаторські ідеї в освітній процес. Підтримка Центром творчих педагогів забезпечує не лише формування їх професійних компетентностей, а й набуття ними вмінь, які не є «додатком» до диплома про педагогічну освіту: готовність сприймати, продукувати й реалізовувати в практику нові освітянські ідеї, здатність перманентно навчатися, бути в постійному творчому пошуку. У цьому контексті можна говорити про професійне середовище вчителя, яке відкриває мережеву діяльність на партисипативну взаємодію педагогів: педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра.

Діяльнісний компонент сприяє проектуванню універсальних етапів життєвого циклу ІТПРП, появі нових стратегічних орієнтирів для подолання професійної турбулентності педагогів, здійсненню вчителем аналізу власного досвіду, розробленню критеріїв вимірювання самооцінювання, взаємооцінювання та експертної оцінки інноваційних процесів у педагогічному колективі.

Реалізація діяльнісного компонента неформальної освіти забезпечує професійне зростання вчителів через засвоєння інноваційних ролей педагогом: аналітик, програмний менеджер, фасилітатор, супервізор, експерт, ініціатор змін, постачальник ресурсів та ін [71, с. 29]. Інноваційні ролі педагогів впливають на проєктування, оновлення стратегічних цілей ТПРП завдяки експериментуванню власних практик і розв'язанню мотиваційних боргів. Суттєве значення діяльнісного компонента полягає в усуненні своїх помилок, які впливають на рух ТПРП, усвідомлення педагогом подальшого механізму навчання впродовж життя.

Рефлексивний компонент неформальної освіти являється невід'ємним механізмом самооцінювання педагогом процесу діяльності. Основним функціоналом професійного розвитку педагогів є пізнання й аналіз власної діяльності, яка забезпечує різні типи рефлексії: інтелектуальну, особистісну, продуктивну, мотиваційну.

Набуття педагогами вмінь і навичок саморегуляції допомагає їм: в підвищенні рівня стресостійкості; в набутті захисних навичок; подоланні боязні вийти із комфортної зони діяльності; в проєктуванні своєї і колективної діяльності та змінювати стереотипи на цілеспрямованість своєї діяльності; адекватно аналізувати й оцінювати свої сильні та слабкі сторони, оцінювати ризики та можливості; в формуванні особистої відповідальності за процеси управління ТПРП [107, с. 224]. Реалізація цього компонента сприяє самоаналізу, самопізнанню й осмисленню педагогом своїх мотивів, потреб в теперішньому часі і на перспективу.

Сутність вище перелічених змін лежать в координатах стратегічних завдань Центру. Центр є ефективним професійним ресурсом неформальної освіти для рефлексивної діяльності педагогів, які через пізнання й аналіз власної діяльності в процесі безперервного навчання набувають умінь перевіряти, уточнювати, переосмислювати та корегувати професійну діяльність упродовж життя. Рефлексивний компонент передбачає контроль над особистим мисленням, осмислення своїх дій та поведінки в різних ситуаціях, аналітичні вміння для стратегічно-регулювальної складової ТПРП; нові індивідуальні навички та

неформальне лідерство; технологічні компетентності для моделювання нових інтегральних структур неформальної освіти.

Неформальну освіту як інтегральний складник концепції «Навчання впродовж життя» охарактеризовано нами через змістовий, діяльнісний та рефлексивний компоненти. Ці компоненти неформальної освіти сприяють формуванню у педагогів громади умінь уявляти собі кінцевий результат (уявлення), який підкреслює професійну впевненість (знання) щодо усвідомлення успіху своєї діяльності (рішучість).

Для того, щоб конструювати ІТПРП, Центр проєктує модель якісних форм, методів і засобів науково-методичної діяльності, які суттєво покращують результати педагогічного процесу в закладах освіти. Технологічне забезпечення сприяє формуванню в педагогів чіткого бачення узгодженості дій, які супроводжуються конструюванням, чіткою алгоритмізацією для отримання продукту заданої якості [133, с. 119].

Професійна компетентність сучасного педагога розглядається як трьохкомпонентна складова: психолого-педагогічна, предметно-технологічна, загальнокультурна. Вважаємо, що основними індикаторами професійної компетентності вчителя є: перетворювальні якості особистості; місце вчителя в освітньому просторі; безперервність підвищення загальної і професійної культури; інноваційна діяльність педагога; здатність до педагогічного дослідження; моделювання власного педагогічного досвіду; формат ІТПРП як інвестиція в саморозвиток [186, с. 231].

Функцію інструмента інтелектуальної модернізації освіти на локальному рівні покликані виконувати методичні центри, ЦПРПП, методичні інституції. З огляду на це, Центр є активним інноваційним ціннісно-практичним і науково-методичним ресурсом громади. Нове бачення професійного розвитку педагогів громади засобами неформальної освіти подано у площині розвитку освіти та в практичному форматі реалізації змістового, діялісного та рефлексивного компонентів (<https://tkmco.org/>). Діяльність Центру є результативною, відзначена на всеукраїнському рівні (додаток В).

Тісні партнерські стосунки із педагогами міста, готовими до змін, та інноваційності сприяють появі й успішному функціонуванню в освітньому просторі громади таких інноваційних методичних продуктів неформальної освіти, як Інтерактивна школа сучасного вчителя (ІШСВ), Міжгалузева лабораторія компетентного методиста (консультанта) (МЛКМ), Сервісний моніторинговий центр (СМЦ), Корпоративна Школа Супервізії (КоШкСу), Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей з багатьма інтегральними локаційними складовими (# 1-11 Т`mistechko), інтегровані курси підвищення кваліфікації [78, с. 62]. З огляду на це, постає необхідність розглянути вплив неформальної освіти на професійну траєкторію розвитку педагогів, про що йтиметься в наступному підрозділі.

2.2. Вплив неформальної освіти на професійну траєкторію розвитку педагогів

Освітня практика змінюється стрімко й постійно, інакше вона не буде реагувати на виклики сьогодення, не відповідатиме вимогам, які суспільство висуває перед сучасною педагогічною спільнотою. Зміни відбуваються завдяки становленню нових парадигм освітніх процесів, зорієнтованих на створення, засвоєння й упровадження нововведень, які стають для педагога каталізатором подальшого розвитку компетенцій.

Сучасний спосіб розвитку й удосконалення системи освіти, яка супроводжується активними модернізаційними процесами, зокрема розбудовою НУШ та функціонуванням багатовекторних інституцій, потребує створення компетентного професійного середовища, формування педагога нового типу, фахівця, який не обмежується власним досвідом, а здатний швидко реагувати на суспільні зміни, коригуючи власну траєкторію професійного розвитку [52].

Саме неформальна освіта, яка володіє широким спектром різноманітних її видів, допоможе через інтеграцію індивідуального, колективного, соціального досвіду педагогу в самомотивації, саморозвитку, самовдосконаленні, самореалізації на умовах толерантності та рефлексії.

Неформальна освіта як безперервний, інтегровальний процес, зорієнтований на задоволення індивідуальних потреб педагогів, забезпечує ефективну взаємодію трьох засобів: «навчання в дії» – спрямоване на отримання додаткових знань, умінь, навичок, на досягнення нової якості педагогічної дії; «вчитися взаємодіяти» – працювати в команді на основі різних механізмів та форм комунікації; «вчитися вчитися» – аналізувати власний досвід, сприяти творчому самовираженню, проектувати нові грані професійної діяльності, а з них формувати нові знання і навички [143, с. 317].

Особливий вплив неформальна освіта здійснює на професійну траєкторію розвитку педагогів [1, с. 6]. В Положенні про центри професійного розвитку педагогічних працівників термін «траєкторія професійного розвитку педагогічних працівників» має таке визначення: «траєкторія професійного розвитку педагогічного працівника – персональний шлях реалізації професійного потенціалу педагогічного працівника, що ґрунтується на його вільному виборі закладу освіти, установи, організації, іншого суб'єкта освітньої діяльності, видів, форм, темпу здобуття освіти та освітньої програми в межах здобуття освіти дорослих» [139].

Закон України «Про освіту» визначає індивідуальну освітню траєкторію як персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний план» [30]

Українські вчені вивчали проблему впливу неформальної освіти на траєкторію професійного розвитку педагога: формування індивідуальної неповторності особистості (О. Аніщенко [1], С. Зінченко [33], З. Рябова [14]), підтримки неформальної освіти дорослих (І. Зязюн [36], Н. Клокар [58]), потребу розвитку навчання дорослих (Л. Лук'янова [93], Н. Мукан [113], Л. Ніколенко [121]), зміст і функції неформальної освіти (Н. Павлик [130], В. Сидоренко [159]), розвиток

професіоналізму в системі післядипломної освіти (О. Кохановська і Н. Слюсаренко [62], Г. Печерська [137], Т. Сорочан [177], Т. Скорик [167], Н. Ясінська [199]).

Як зазначає О. Аніщенко, створення навчального середовища для верств дорослого населення є одним із пріоритетів неформальної освіти. Варто зазначити, що неформальна освіта сьогодні є освітнім трендом у набутті особистістю індивідуального соціального досвіду через тренінги, майстер-класи, курси, діалоги, проекти. Саме неформальна освіта здатна задовільнити потреби дорослих у складних життєвих обставинах: для внутрішньо переміщених осіб, які постраждали від війни росії в Україні, віськовим, людям з обмеженими освітніми потребами та ін. Неформальна освіта є необхідним інструментом який сприяє професійному розвитку дорослих впродовж життя [1, с. 4].

Н. Павлик визначає неформальну освіту як додаткову та цілеспрямовану діяльність у набутті особистістю компетентностей. Науковиця виділяє провідні ознаки (соціальні та особистісні), які окреслюють неформальну освіту у задоволенні фахівцем пізнавальних інтересів через процес і діяльність. Визначені ознаки неформальної освіти забезпечують професійну та практичну підтримку особистості у сфері неперервної освіти [130, с. 102].

Л. Ніколенко зазначає, що неформальна освіта спрямована на розвиток особи впродовж життя та є корисною і для суспільства. Спрямованість неформальної освіти для дорослих осіб сприяє розвитку лідерських якостей та активної громадської активності [121, с. 58].

У центрі трансформаційних змін у системі неперервної освіти все частіше увага фокусується на забезпеченні стійкого розвитку особистості та суспільства. Ця проблема вдало розв'язується з метою реалізації процесу досвідного навчання через досвід, аналіз, рефлексію, узагальнення, застосування, керування.

Досвідне навчання за умови неформальної освіти передбачає: формування професійної мобільності педагогів; партисипативність фахівців; подолання дефіцитного ресурсу (знань, емінь, навичок); широкі можливості використання форм, методів організаційного процесу навчання; формування практикоорієнтованої ознаки як досвіду, професійного та життєвого; цілеспрямованість діяльності

педагогів у проєктуванні очікуваних результатів, виправлення помилок; самодіагностику своїх цілей, мотивів для самокерованості професійного розвитку. Неформальна освіта розширює освітні можливості для адресата, сприяє виявленню скритих можливостей в навчанні та формуванню вмій ними скористатися [16, с. 338].

Неформальна освіта у наукових джерелах одночасно розглядається як засіб, механізм та інструмент системи неперервної освіти, яка передбачає гнучкість, інваріантність реакції на формувальні зміни [41, с. 24]. В. Химинець підкреслює, що європейська освіта ґрунтується на принципах: «навчитися жити разом», «навчитися отримувати знання», «навчитися партнерству працювати», «навчитися жити» [192]. Діяльність Центру Тернополя опирається на неформальну освіту як ключову у спрямуванні педагогів на особистісний і професійний розвиток для підсилення життєвого та педагогічного досвіду на засадах: вчитися в дії, вчитися взаємодіяти, вчитися вчитися.

Нами створено модель «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів» (рис. 2.1), яка складається з таких складників: мотиваційна модель розвитку педагогів, методологічні підходи, компоненти неформальної освіти, адаптивні інструменти діяльності, універсальні етапи життєвого циклу СТПРП, стратегічно-регулювальна складова професійного розвитку педагога та очікуваний результат.

ІНДИВІДУАЛЬНА ТРАЄКТОРІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

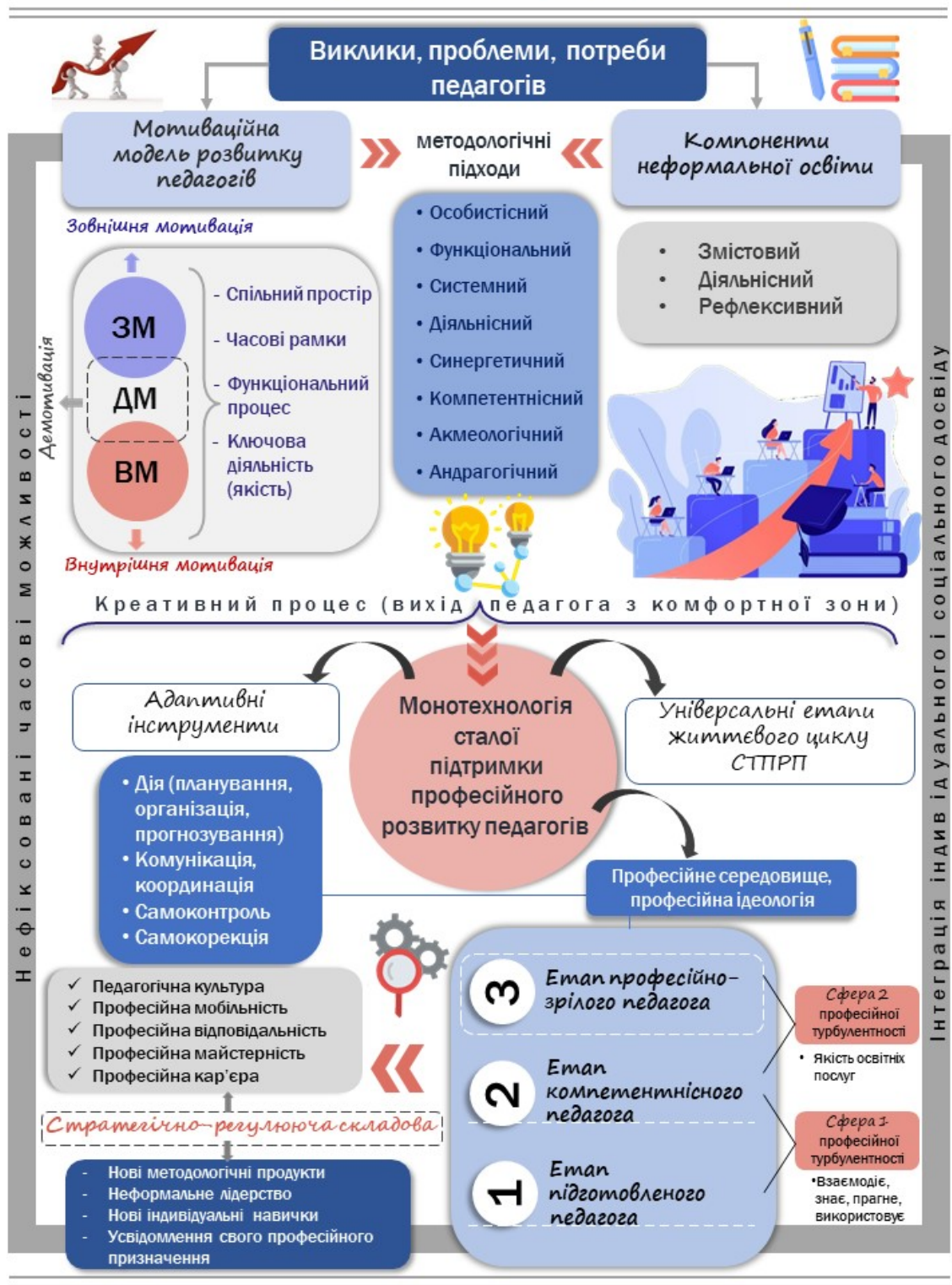


Рис. 2.1. Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога

Для забезпечення зацікавленості педагогів неформальною освітою для розвитку навичок, нестандартного мислення, набуття нового досвіду, здатності розуміти виклики та приймати грамотні і виважені рішення, формувати свій

світогляд та індивідуальний досвід для професійного успіху. Неформальна освіта приваблює освітян своєю відкритістю і комфортним середовищем, яке не змінюється, а вдосконалюється через практичну діяльність.

Для конструювання педагогами ІТПР важливими є вибір таких стратегічних ліній досконалості:

1. Експериментувати різні професійні практики та вдало їх «вплітати» в досвід.
2. Комбінувати найефективніші практики в педагогічній діяльності.
3. Навчатися у тих, хто готовий ділитися своїми знаннями з колегами.

Прогнозування інноваційних методичних продуктів неформальної освіти сприяє поліпшенню руху ТПРП громади «вгору» через саморозвиток. Блочна модель ТПРП є цінним прогнозувальним засобом для професійного розвитку педагогів. Вона охоплює:

I. Блок «Мотиваційна модель як інструмент професійного розвитку педагогів» (рис. 2.2). Модель фокусується на відкритості досвіду педагогів й відповідальності, емоційній стабільності та авторській тематичній складовій. Зовнішня і внутрішня мотивація є інструментом для пошуку педагогом ефективною та продуктивною діяльністю у вирішенні завдань ТПРП, прагненні досягати цілі на підґрунті самоконтролю та власного вибору напрямів власного професійного розвитку [89, с. 186].

Компонентами запропонованої моделі є: спільний простір фахівця, часові рамки, функціональний процес навчання, ключова діяльність як результат дії. У професійній діяльності педагогів виявлено і демотивацію, тому важливо усунути чинники її появи. Дія мотиваційного балансу сприяє педагогу в утриманні межі свого особистого простору до появи нових думок (конструктів мислення) та шляхів подолання допущених помилок через механізми навчання.

II. Блок «Методологічні підходи у побудові індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів (ІТПРП)» розглядається як інтеграція підходів: особистісного, функціонального, системного, діяльнісного, синергетичного,

компетентнісного, акмеологічного, андрагогічного, які орієнтовані на удосконалювання фахової майстерності педагогів.



Рис. 2.2. Мотиваційна модель як інструмент професійного розвитку педагогів ІТПРП передбачає: формування у педагогів інноваційної культури; аранжування наскрізних ліній в професійній діяльності; створення нових інтеграційних освітніх продуктів; компетентизацію педагогічної діяльності; зміни в

професійному середовищі, які сприятимуть ефективній реалізації цих нововведень; залучення ширшого кола зацікавлених осіб та компаній до модернізації навичок для досягнення нової якості педагогічної дії.

Реалізація означеного сприяє формуванню платформи цінностей педагога для алгоритму побудови професійної траєкторії, а саме:

1. Самооцінювання – визначення професійних завдань
2. Виявлення знань і вмінь, компетентностей, необхідних для розв'язування завдань.
3. Визначення конкретних дій для розв'язування завдань.
4. Прогнозування очікуваних результатів.

Процес формування інноваційної культури у педагогів буде індикатором спрямованості педагога на інноваційну діяльність, їх інноваційної компетентності, інноваційної активності, а також дасть змогу прогнозувати інтенсивність використання в педагогічній діяльності інноваційних ролей.

III. Блок «Компоненти неформальної освіти».

Траєкторію професійного розвитку педагога як власний шлях розвитку своїх потреб на досягнення вершини професіоналізму забезпечують компоненти неформальної освіти: змістовий, діяльнісний, рефлексивний. Змістовий компонент розкриває педагогу методологічні аспекти у побудові траєкторії на когнітивному рівні, що сприяє саморозвитку та самоспрямованості педагога. Педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра розширяють горизонти можливостей педагогу для пошуку шляхів подолання навчальних втрат, професійних розривів для отримання когнітивного продукту діяльності [80, с. 155]. Діяльнісний компонент є результативною складовою змістового вектора траєкторії професійного розвитку фахівця. Спрямованість діяльнісного компонента полягає в організації педагогом процесу практичної діяльності; розвитку особистості, професіонала дії вчити інших; здатності педагогом формувати цілі й досягати їх реалізації; зацікавленості отриманні нових навичок; вибір шляхів і способів безперервного навчання, яке задовільнятиме універсальні етапи життєвого циклу траєкторії. Рефлексивний компонент є стратегічно-

регулювальною складовою траєкторії професійного розвитку педагогів. Рефлексивний компонент сприяє глибокому самопізнанню педагога в результаті своєї діяльності через плани дій, індивідуальні цілі, потреби та спрямованість на успіх.

Професійне середовище педагога являється джерелом різних можливостей і використання адаптивних інструментів у подоланні ним професійної турбулентності для подальшого свого саморозвитку. Адаптивні інструменти підсилюють бажання педагогів досягати бажаних цілей в дії (планування, організація, прогнозування), комунікації, координації, самоконтролі та самокорекції. Використання адаптивних інструментів у траєкторії професійного розвитку забезпечує педагогу задоволеність від усвідомлення свого професійного призначення – це і є досягненням успіху. Саморефлексія педагога допоможе усунути лінії розриву між компонентами неформальної освіти. Педагогу часто необхідно аналізувати траєкторію професійного розвитку та з'ясовувати механізми нового професійного витка для досягнення професійного успіху [46, с. 391].

У запропонованій моделі представлено етапи професійного розвитку педагогів.

I. Етап. Етап діяльності підготовленого педагога.

Фахівець характеризується достатнім рівнем знань, уміннями, навичками у своїй професійній діяльності та прагненням навчатися впродовж життя. Усвідомлює свої помилки, усуває розшарованість у своїх стратегічних цілях через практичну діяльність на основі теоретичного складника науково-методичної діяльності. Прагне знань до аналітичної, узагальнювальної, корекційної складової в траєкторії професійного розвитку.

II. Етап. Етап діяльності компетентнісного педагога характеризується високим рівнем знань та зацікавленістю в набутті нових компетентностей впродовж професійного життя. У своїй педагогічній діяльності педагог бачить помилки, шукає шляхи вирішення, самомотивує себе до високого результату своєї діяльності через пошук, прагнення на успіх, моделювання нових методологічних продуктів.

III. Етап. Етап діяльності професійно-зрілого педагога характеризується високою компетентністю, яка забезпечується сформованістю педагогічної культури, професійною мобільністю, професійною відповідальністю, професійною майстерністю, досягненням успіхів у професійній кар'єрі. На цьому етапі педагог складає траєкторію професійного розвитку, усвідомлюючи свій «акме» – професіоналізм і саморозвиток, здатний самокерувати своїми мотивами, уникати професійного стресу та підвищувати свою професійну спроможність і набувати ознак неформального лідерства [80, с. 153].

Отже, неформальна освіта сприяє проектуванню стратегічних цілей ІТПРП і забезпечує реалізацію змістового, діяльнісного та рефлексивного компонентів для забезпечення професійного розвитку педагогів громади.

Засоби неформальної освіти сьогодні не виклик, а потреба в ефективному реформуванні ЦПРПП як суспільної інституції в підготовці інтелектуального ресурсу суспільства.

2.3. Характеристика інноваційних продуктів як стратегічних наративів неформальної освіти педагогів

Сьогодні стратегічні наративи в освіті є осьовим контентним елементом у професійній підтримці та розвитку педагогів упродовж життя. Вочевидь саме стратегічні наративи окреслюють у всіх сферах суспільства реалізацію національної ідеології, спільне розуміння процесів чи подій і завдяки комунікативній складовій дають можливість усвідомити напрям руху. На теперішній час відчувається брак розуміння концепції стратегічного наративу в методичній та організаційній діяльності ЦПРПП [71, с. 16]. Такі центри будуть затребуваними для сучасних педагогів, якщо зуміють взяти на себе вирішення ключових питань стратегічної комунікації саме у структурно-функціональній площині, зокрема: вивчення ринку освітніх потреб педагогів і керівників закладів загальної середньої освіти (методичний аудит, стратегічні вектори розвитку); діагностику адресних замовлень з актуальних проблем професійної компетентності педагогів; пошук конструктивних форм роботи у відповідь на індивідуальні запити освітян; моделювання, проектування

методичного продукту, встановлення його відповідності вимогам сучасності; моніторинг якості надання методичних послуг; мотивацію та прогнозування нових освітніх потреб педагогічних та керівних кадрів; діагностику рівня педагогічного професіоналізму та інформаційних потреб педагогів; пошук нових векторів розвитку професійних компетентностей освітян; окреслення нових освітніх наративів розвитку освіти, які спрямовуватимуть педагога на випереджувальний результат; створення онлайн-середовища для накопичення та обміну освітніми інформаційними ресурсами; використання інструментів педагогічного маркетингу; розроблення та апробація авторських програм, проєктів, концепцій, пілотних досліджень, моделей щодо забезпечення якості освіти; створення нових інтеграційних методичних продуктів маркетингової діяльності [21].

Незважаючи на те, що минуло кілька років від реорганізації методичних кабінетів/центрів у ЦПРПП, концептуалізація стратегічного наративу в діяльності таких центрів залишається актуальною. Необхідно проаналізувати особливості змістової складової ЦПРПП щодо професійної підтримки та розвитку педагогів; представити дієвий інструмент маркетингової діяльності для моделювання нових інтеграційних методичних продуктів сучасним педагогам [74, с. 6].

Реалізація вищезазначених ключових питань стратегічної комунікації продемонструє оновлену змістову діяльність ЦПРПП, а також доцільність інтеграційних ресурсів, інноваційних форм розвитку професійної компетентності педагогів як нового типу фахівця, котрий не обмежується власним досвідом, а здатний швидко реагувати на суспільні зміни, коригуючи власну траєкторію професійної діяльності [73, с.43]. Новим інструментом організації методичного супроводу професійної мобільності педагогів є маркетингова діяльність.

У класичному розумінні маркетинг визначається як підприємницька діяльність, що керує просуванням товарів і послуг від виробника до споживача чи користувача, або соціальний процес, за допомогою якого прогнозується, розширюється і задовольняється попит на товари чи послуги за допомогою їх розробки, просування і реалізації [150, с.48]. Маркетингова діяльність ЦПРПП – це

процес управління та втілення науково-методичного задуму, просування та реалізація інноваційних ідей через обмін, що задовольняє потреби як окремих педагогів, так і закладів освіти.

Алгоритм здійснення маркетингової діяльності у методичній сфері ЦПРПП повинен охоплювати такі етапи:

- вивчення і усвідомлення пріоритетних напрямів розвитку сучасної освіти;
- вивчення ринку освітніх потреб у методичних послугах освітян;
- проєктування методичного продукту, який відповідає сучасним вимогам освітнього простору;
- аналіз і корекція рівня наданих послуг та мотивація до задоволення нових методичних потреб педагогів;
- прогнозування нових методичних продуктів, які сприятимуть розвитку інноваційного освітнього простору громади.

Із цього випливає і логічний висновок щодо необхідності реалізації ЦПРПП принципів маркетингової діяльності:

- принцип демократичності (полягає в організації роботи виключно на основі добровільності та інтересу учасників);
- принцип варіативності (полягає у створенні умов для реалізації учасниками різноманітних проєктів, програм, концепцій, стратегій тощо);
- принцип комунікаційності та інноваційності (полягає у застосуванні комунікаційних та інноваційних форм роботи);
- принцип персоніфікації особистості (полягає у створенні умов для реалізації учасниками особистих запитів, задумів, потреб тощо);
- принцип відкритості (полягає у відкритій демонстрації продуктів діяльності).

Маркетингова діяльність ЦПРПП повинна ґрунтуватися на наукових засадах і мати прогресивний діяльнісно-практичний характер [78, с. 57]. Сьогодення потребує вчителя, здатного забезпечити дотримання високих стандартів організації освітнього простору в умовах інформаційно-технічного суспільства, критично оцінювати зміст

педагогічної діяльності через використання у практичній роботі передових досягнень педагогічної науки. Тоді траєкторія професійної компетентності педагога окреслить інтелектуальний, дієво-практичний, емоційно-особистісний компоненти неперервної освіти і буде рушійною силою інноваційного розвитку освітнього середовища загалом.

Тому одним із важливих напрямів маркетингової системи методичної діяльності є проєктування та супровід індивідуальних траєкторій професійного зростання педагогів, формування вчителя нової генерації, професіонала високої проби, здатного до ефективної роботи в педагогічній реальності, вчителя, котрий володіє особистісною професійною неповторністю, педагогічною унікальністю, власним стилем діяльності, концептуальністю професійного мислення, готового до постійного професійного зростання та професійної мобільності, налаштованого на пошук оригінальних нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем, відкритого для впровадження педагогічних інновацій [187].

Здійснюючи індивідуальний супровід траєкторії професійного зростання педагога, ЦПРПП: задовільняють його потребу в професійній самореалізації; створюють умови для його комунікативної самодостатності, професійного самовдосконалення та саморозвитку; окреслюють перспективи його професійного зростання; виявляють інноваційний потенціал через призму поліаспектних резервів професійної діяльності; увиразнюють відчуття власної професійної діяльності, значимості, престижу. Послідовна, систематична організація методичної роботи на основі маркетингу сприятиме створенню, реалізації та управлінню освітніми послугами щодо задоволення індивідуальних потреб сучасного педагога.

У системі неперервної освіти доцільно використати концептуально-маркетингову модель щодо розвитку професійної компетентності педагогів [78, с. 59].

Ключовим напрямком концептуально-маркетингової моделі розвитку компетентностей педагогів є її цілепокладання:

- постійне ускладнення змісту освіти, гарантування високого рівня освітніх стандартів;

- конструювання власного педагогічного досвіду впродовж життя;
- пошук інноваційних форм роботи щодо розвитку професійної компетентності педагогів;
- прийняття управлінських рішень;
- безперервне оволодіння прогресивними технологіями навчання й виховання;
- робота в єдиному інформаційному середовищі, що передбачає раціональне використання ІКТ, реалізується за умови дієвості наступних принципів: проблемності, випереджувальності, оперативності, послідовності, неперервності, взаємозумовленості, практичності, функціональності, індивідуальності, диференційованості, інтеграції, мобільності.

З урахуванням цілепокладання вищезазначеної моделі запропоновано функціонально-змістове наповнення її через реалізацію таких альтернативних векторів: діагностичного; концептуального; менеджменту; інноваційного; маркетингового. Практична значимість такої моделі полягає у вдосконаленні дослідницько-аналітичної маркетингової діяльності ЦПРПП щодо рівня професійної майстерності та компетенцій учителя.

Функціонування концептуально-маркетингової моделі розвитку професійної компетентності педагога, де стрижневою ідеєю є розробка, апробація та управління інноваційною системою розвитку освітніх процесів у закладах освіти, забезпечить реалізацію стратегічних векторів рівного доступу до якісної освіти, формування нового способу мислення, появу нових підходів і нестандартних рішень до компонентів професійно-педагогічної компетентності вчителів.

Реалізація маркетингового вектора у вищезазначеній моделі розглядається як комплексне поєднання усіх альтернативних векторів, що зорієнтує педагогів на створення методичного продукту, надання якісних освітніх послуг, які задовольняють потреби сьогодення, допоможе освітянам самореалізуватися і спрогнозувати освітні потреби своєї самоосвіти, забезпечить якість процесу неперервного підвищення кваліфікації.

Концептуально-маркетингова модель професійної компетентності педагога сприяє розробці нового інструмента комплексних управлінських рішень – стратегії маркетингової діяльності ЦПРПП (далі – Стратегія) (рис. 2.3).

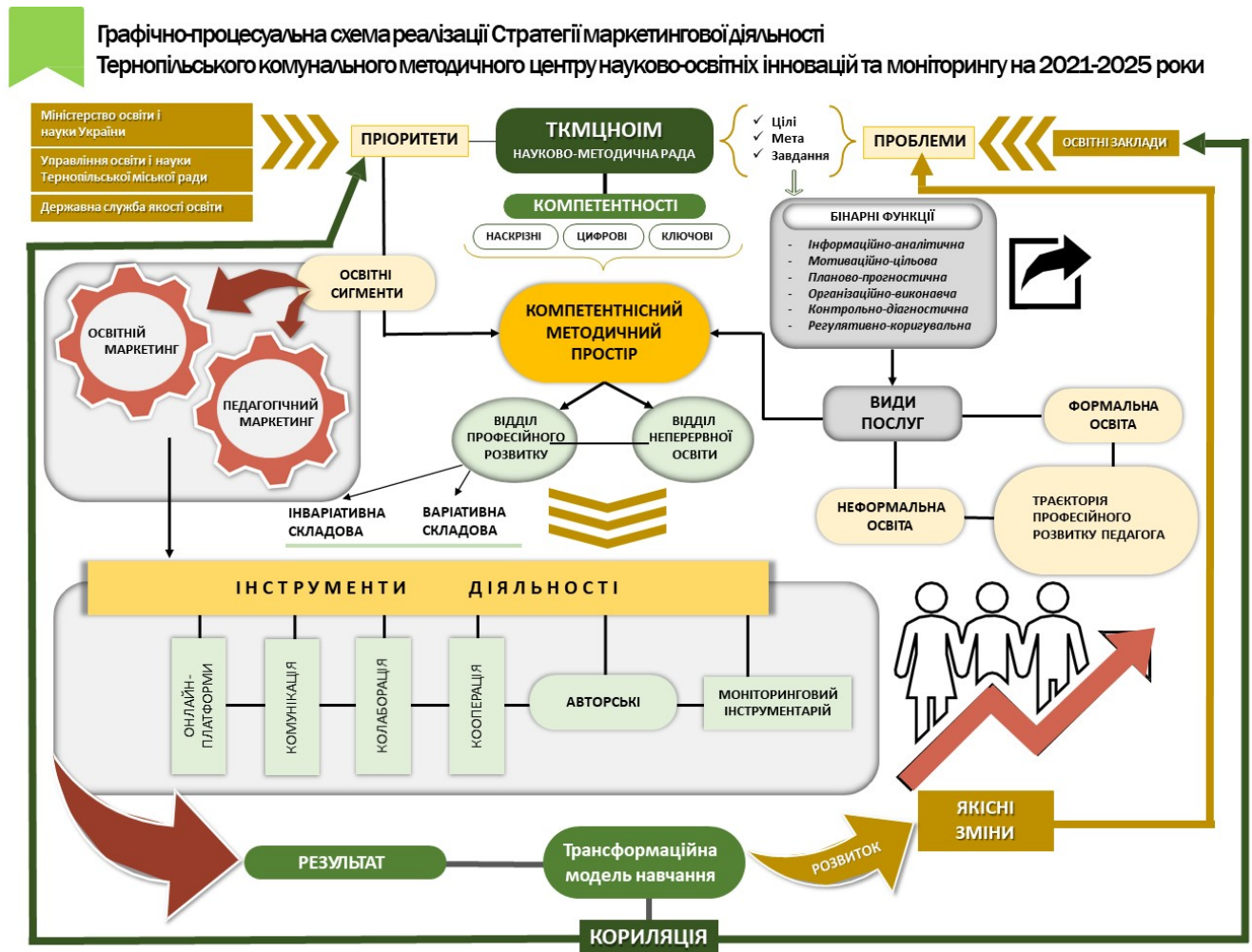


Рис. 2.3. Графічно-процесуальна схема реалізації стратегії маркетингової діяльності

Як стратегічний наратив – це управлінське рішення ґрунтується на реалізації основних підходів моделі розвитку професійної компетентності педагогів [78, с. 60]. Адже широкий комплекс консультативних, технологічних, практичних послуг відповідатиме інтересам різних методичних структур освітньої галузі [75, с. 8].

Розробка такої Стратегії відповідає викликам і реформуванню освіти в Україні та потребі в наданні інноваційних науково-методичних послуг для підвищення кваліфікації педагогів, які відобразатимуть потреби цільового сегмента національної освіти. Зважаючи на це, заклади освіти і ЦПРПП мають

перереформувати власну діяльність на набуття педагогічними працівниками нових профільних компетентностей як інвестицію в розвиток індивідуальної траєкторії здобувачів освіти.

Стратегія визначає основні напрями, завдання й механізми реалізації ідеології змін, які забезпечать модернізацію змісту освіти, технологій та інноваційного розвитку особистості всіх суб'єктів освітнього простору.

Стратегічний наратив окреслює необхідність кардинальних змін на ринку освітніх послуг. Тому його можна назвати кроссекторальним, тобто таким, що спрямований одночасно на розвиток інноваційної діяльності в усіх напрямках освітньої галузі із впровадженням маркетингового методу як інструменту комплексних управлінських рішень у громаді.

Маркетинг в освіті є важливою функцією менеджменту, він забезпечує регулювання на ринку освітніх послуг та розширює його асортимент. Отже, напрям маркетингової діяльності у Стратегії спрямований на вивчення відповідного середовища, визначення принципів конкуренції в ньому, створення та розвиток на ринку освітніх послуг й стимулювання попиту на них. Саме створення концептуальних засад маркетингової діяльності у громаді дасть змогу моніторити баланс потреб держави в компетентнісних педагогах, збільшення конкурентоспроможних закладів освіти; надасть перспективу їх подальшої модернізації [151].

Інноваційна складова Стратегії базується на двох основних сегментах: освітньому та педагогічному маркетингу, які сприятимуть утворенню освітнього продукту як інтелектуального й адаптивного сегменту освітніх послуг.

Освітній маркетинг – це один із напрямів діяльності ЦПРПП із закладами освіти в умовах ринкової економіки, який забезпечить дослідження попиту на освітні послуги та сприятиме засвоєнню певних знань понад встановлені державою стандарти, впливатиме на розвиток освітніх потреб громади та надання їм якісного освітнього продукту. Педагогічний маркетинг – це вид діяльності ЦПРПП, який спрямований на вивчення освітнього середовища закладу як

конкурентоспроможного, що має високі кінцеві результати, користується підвищеним попитом батьків і має постійну потребу в розвитку. Це комплекс принципів, методів, організаційних форм, технологій та прийомів управління освітнім процесом у системі безперервної освіти, спрямований на підвищення його якості та ефективності фахової підготовки педагогів громади. Означений сегмент передбачає формування спеціальних компетенцій освітян громади. Отже, маркетингова діяльність центрів спрямована на вивчення й розвиток освітніх послуг і стимулювання попиту на них [85, с.11].

Складовими комплексу маркетингу Стратегії є: товар (якість послуги); ціноутворення (затребувані освітні послуги); комунікаційна діяльність (на всіх рівнях закладів освіти); збут (товару (якість послуг)); просування (товару, кінцевий інноваційний продукт) [152, с. 268].

Стратегія визначає основні напрями і шляхи реалізації ідей та положень НУШ в розвиток освіти громади, здійснення реформування освітньої галузі у нових соціально-економічних умовах. Одним із ключових шляхів реалізації є акмеологічний підхід, який передбачає формування високої мотивації досягнень, прагнення до успіху, до творчості, до високих результатів у професійній діяльності ЦПРПП.

Широко будуть використовуватися інструменти педагогічного маркетингу як засобу впливу на ринок освітніх потреб, а саме: комунікації, створення (методичного продукту), удосконалення (освітніх послуг), перетворення (змісту діяльності у результат), підвищення (ефективності процесу). Застосування вищезазначених інструментів педагогічного маркетингу у професійній діяльності педагога сприятиме розвитку конкурентоспроможності та формуванню особистого бренду вчителя, позитивно впливатиме на його імідж, допоможе розкрити потенціал педагога й учня НУШ. І головне, ці інструменти відповідають тим цілям педагогічного маркетингу, що узгоджують свою діяльність як виробника освітніх послуг із потребами їх споживачів.

Маркетингова комунікація Стратегії сприятиме підвищенню професійної компетентності керівників та педагогів закладів освіти громади. Це відповідно

сприятиме пошуку ідей нових послуг неформальної освіти, їх апробації в ЦПРПП та введенню в освітній ринок із забезпеченням комерційного успіху послуг [78, с. 61]. Для просування освітніх послуг доцільно використовувати такі комунікаційні засоби, як реклама, стимулювання, надання послуг, паблік рилейшнз, спонсорство, виставки, інтегральні методичні структури освітнього процесу закладів освіти тощо.

Щоб Стратегія була ефективно реалізована, важливим є виконання таких завдань:

- ✓ розвивати інноваційну інфраструктуру освітнього простору як компетентнісної парадигми освіти громади;
- ✓ забезпечувати випереджувальний характер підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних кадрів і керівних кадрів відповідно до потреб реформування освіти, викликів сучасного суспільного розвитку;
- ✓ озброїти педагогів знаннями й технологіями, які забезпечать можливість його успішної самореалізації в різних напрямках діяльності освітнього процесу;
- ✓ створювати умови для диференціації навчання, посилення професійної орієнтації та допрофільної підготовки, індивідуальної освітньої траєкторії розвитку учнів відповідно до їх особистісних потреб, інтересів та здібностей;
- ✓ розробити аналітичні інструменти оцінювання якості освітніх послуг у закладі освіти;
- ✓ сприяти побудові діалогу, маркетингової комунікації та підтримці інформаційно-просвітницьких ініціатив в освітньому просторі громади;
- ✓ сприяти підготовці та проведенню різнопланових заходів, просвітницьких компаній, громадських та професійних форумів тощо.

Відповідно до завдань можна прогнозувати результати:

- високий рівень задоволення громади освітньою політикою закладів освіти щодо надання ними якісних освітніх послуг як інвестиція в майбутнє;
- підвищення інформаційної, комунікативної та лідерської компетентності сучасного керівника закладу освіти;

- оновлений зміст освіти й методика навчання у громаді відповідатиме потребам формуванню ключових компетентностей особистості НУШ;
- створення гнучкої та ефективної системи формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих, яка відповідатиме запитам громадян та суспільства;
- поява авторського методичного контенту (освітніх програм, проєктів, підручників, зошитів, навчальних альбомів тощо), аналітичних інструментів щодо оцінювання якості освітніх послуг із відповідними корекційними заходами;
- дієвість внутрішньої системи забезпечення якості освіти закладу та супервізії (супровід та підтримка) педагогів громади;
- рівень щодо надання освітніх послуг з інноваційним продуктом буде користуватися попитом на всеукраїнському та міжнародних рівнях;
- маркетингова діяльність методичного центру буде затребуваною на моделювання якісних освітніх послуг і стимулювання попиту на них.

Змістовим концептом Стратегії є його тематичні рамки.

Місія: висвітлення сутності маркетингу як раціональної технології в наданні якісних освітніх послуг через уведення інноваційних інструментів щодо розвитку професійної траєкторії педагогів й орієнтація на актуальні запити споживачів освітніх послуг і стан їх задоволення.

Мета: розкриття ефективності управлінської діяльності як механізму удосконалення організації маркетингово-зорієнтованих впливів на систему організаційних і навчально-методичних заходів, що забезпечать опанування змісту освіти тими, хто навчається, на певному їхньому освітньому або кваліфікаційному рівні відповідно до державних стандартів освіти та освітніх потреб [99, с. 78].

Реалізація місії та мети сприятиме впровадженню в освітній процес закладів освіти технологій критичного мислення, креативних прийомів розв'язання ситуативних проблем, зміну у структурі та механізмах соціального партнерства з освітніми, науковими установами, громадськими організаціями на основі принципів взаємовигоди, зацікавленості, рівноправності сторін, розроблення спільних проєктів, розвиток міжрегіонального та міжнародного партнерства.

Змістовий концепт, що акумулюється у тематичну складову Стратегії, є проектуванням нової трансформаційної моделі як інноваційного продукту центру професійного розвитку для використання неформальної освіти педагогами [86]. Бінарними функціями такої моделі, які сприятимуть якісним освітнім змінам у громаді є: інформаційно-аналітична, мотиваційно-цільова, планово-прогностична, організаційно-виконавча, контрольна-діагностична, регулятивно-коригувальна.

Центральним концептом Стратегії є програмна діяльність, яка спрямована на виконання стратегічних завдань через реалізацію програм, заходів та принципів:

- доцільність (програма завжди спрямована на реалізацію місії та стратегічних завдань);
- актуальність (програма працює із сучасною, актуальною і фаховою інтерпретацією);
- експертність (працівники ЦПРПП самостійно приймають обґрунтовані програмні рішення, керуючись експертизою й досвідом у відповідній сфері);
- двохсторонності (програма спрямована на розбудову міжнародної співпраці, обмінів досвідом та діалогу);
- релевантність (програма відповідає очікуванням, запитам цільової аудиторії);
- сталість (програма вимагає довгострокові моделі співпраці, а також проєктів для подальшого розвитку);
- ефективність (програма передбачає оптимальне співвідношення необхідних ресурсів та очікуваного впливу).

Наступним важливим стратегічним наративом у діяльності сучасних ЦПРПП є інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогами. Неперервна освіта передбачає залучення педагогічних працівників до навчання в разі виникнення освітніх запитів і проблем, які пов'язані з їхньою професійною діяльністю [90, с. 351]. Як слушно зауважує І. Зязюн, неперервну професійну освіту можна віднести до особистості, до освітнього процесу, до програм, до організаційних структур [34, с.17].

Тож ідея створення та функціонування інноваційних організаційних структур методичної роботи, які задовольняють запити педагогів, є актуальною.

З огляду на це нами запропоновано багатофункціональні інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогічними кадрами в системі неперервної освіти, укладені з урахуванням компетентнісного, діяльнісно-творчого, андрагогічного, системного, праксеологічного й аксіологічного підходів на основі моделей, Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Інтерактивна школа сучасного вчителя, Корпоративна Школа Супервізії, Міжгалузєва лабораторія компетентного методиста, Школа педагогів нової формації, Сервісно-моніторинговий центр.

Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей (#T`mistechko), (додаток Г 1-30) – складна широкоформатна організаційна структура, що передбачає одночасне точкове функціонування багатьох інтегративних міждисциплінарних локацій і підлокацій, об'єднаних спільним цілепокладанням, тематично-змістовими домінантами, конструктивною суб'єкт-суб'єктною взаємодією (рис. 2.4). Мета діяльності трансфер-містечка: демонстрація інтегративних можливостей міждисциплінарної кооперації педагогів у процесі створення компетентнісного методичного простору; масштабне введення педагогічної спільноти міста в процес усвідомленого й умотивованого реформування освітнього простору засобами неформальної освіти [75, с.13].

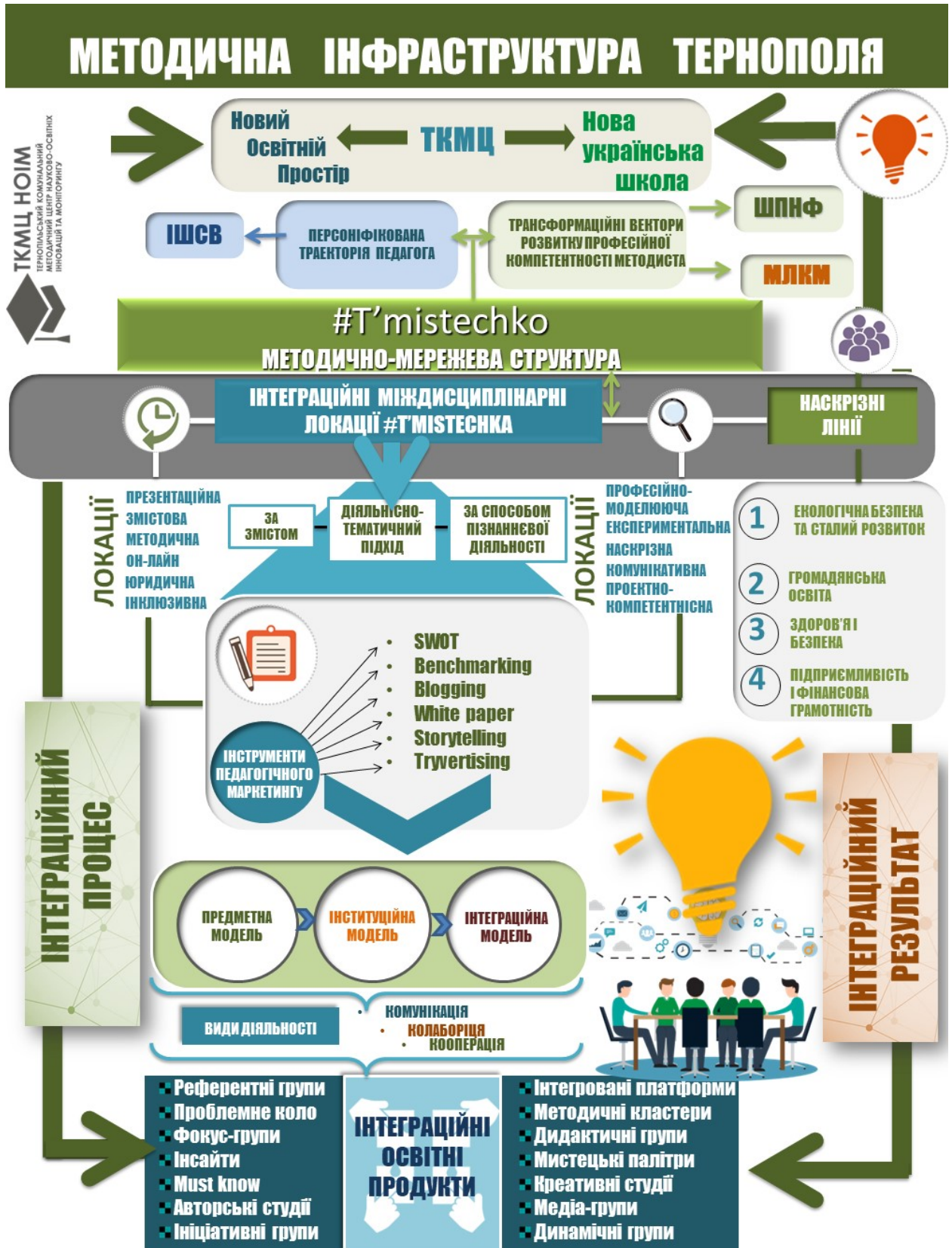


Рис. 2.4. Методично-мережева структура комплексного освітнього трансфер-містечка інноваційних можливостей

Зміст роботи трансфер-містечка спрямований на:

- ✓ технологію науково-методичного менеджменту в роботі методичних структур;
- ✓ інформаційно-технологічну інфраструктуру як освітню інновацію;
- ✓ шляхи формування позитивного іміджу сучасного закладу освіти;
- ✓ упровадження моделі High Effective Teaching;
- ✓ формування дослідницьких умінь учнів та педагогів у віртуальних лабораторіях;
- ✓ шляхи подолання булінгу в освітніх закладах;
- ✓ організаційно-функціональні засади діяльності осередків органів батьківського самоврядування;
- ✓ актуальні форми роботи з дітьми з особливими освітніми потребами;
- ✓ демонстрацію підвищення рівня навченості школярів-учасників всеукраїнського проєкту «Інтелект України» – через застосування ефективних методів кваліметрії;
- ✓ альтернативні форми роботи з академічно обдарованими школярами як складові структури методичної роботи центру;
- ✓ пілотне впровадження на локальному рівні Держстандарту згідно із завданнями НУШ;
- ✓ взаємодію консультанта і вчителя в процесі проведення експерименту всеукраїнського рівня з теми «Розроблення й упровадження навчально-методичного забезпечення інтегрованого курсу «Природничі науки» для 10–11 класів закладів загальної середньої освіти»;
- ✓ mindmapping – ефективну візуалізацію процесу реалізації наскрізних ліній в освітніх галузях;
- ✓ успішну соціалізацію сучасної дитини в контексті синергетичної взаємодії учасників освітнього процесу;
- ✓ міжпредметні компетентності в контексті інтегрованого навчання як основи синтезу природничих і технологічних дисциплін;

✓ іноземну мову за професійним спрямуванням – освітній тренд професійно-технічної освіти;

✓ особливості впровадження всеукраїнського проєкту «Інфо-медійна грамотність: вивчай та розрізняй» для вчителів української мови й літератури, історії та правознавства, образотворчого мистецтва, музичного мистецтва;

✓ комунікативні проєкти в умовах інформаційного суспільства;

✓ MysterySkype як форму комунікативного навчання.

Форми роботи, які сприяють успішному розкриттю змісту представленої структури: хакатон, панельна дискусія, локаційна панель, тренінг, «світове кафе», workshop, майстер-клас, вебінар, онлайн-консалтинг [76, с. 8].

Інтерактивна школа сучасного вчителя (ІШСВ) – організаційна методична структура, до складу якої входить низка підструктур, сформованих за принципом належності педагогів до певної фахової спільноти, як-от: інтерактивна школа сучасного вчителя інформатики, інтерактивна школа сучасного вчителя біології, інтерактивна школа сучасного вчителя фізики тощо. Мета діяльності інтерактивної школи сучасного вчителя: підготовка педагогів до впровадження нових Держстандартів та реалізації завдань НУШ, забезпечення фахового зростання педагогів у парадигмі освітньої інноватики [74, с. 11]. Тематика і форми проведення занять в інтерактивній школі сучасного вчителя зумовлені необхідністю високопрофесійно діяти у нормативно-правовому полі освітніх змін, здійснювати кваліфікований науково-методичний супровід педагогічної діяльності, упроваджувати інноваційні методики й технології [134, с. 184].

Зміст роботи спрямовується на: особливості викладання предметів базового компонента в процесі впровадження нових Держстандартів освіти; інструментарій учителя НУШ; реалізацію компетентнісного, діяльнісного особистісно орієнтованого підходів на уроках; інтегроване навчання в системі формування ключових компетентностей у процесі викладання шкільних дисциплін; реалізація наскрізних змістових ліній на уроках; інноваційні методики викладання шкільних дисциплін. Форми роботи, які покращать успіх у розкритті змісту означеної структури: лекція-

візуалізація, семінар-практикум, презентація, інтерактивне заняття, тренінг, дискусія, workshop, майстер-клас, вебінар тощо.

Отже, представлені нами стратегічні наративи (концептуально-маркетингова модель, стратегія маркетингової діяльності ЦПРПП, інтеграційні освітні продукти, які орієнтовані на розвиток центрів у структурно-функціональній площині, методологічні інструменти) в кінцевому результаті забезпечать реалізацію найважливіших професійних завдань, які сприятимуть формуванню траєкторії професійного розвитку педагогів. Вважаємо, що стратегічні наративи доцільно зафіксувати в державному документі – Положенні про ЦПРПП.

Запропоновані стратегічні наративи мають концептуальний характер щодо застосування адаптованих інструментів маркетингової діяльності з педагогами, що дасть змогу розкрити інтегральну можливість міждисциплінарної кооперації педагогів у процесі створення успішної професійної траєкторії.

Нове бачення оновленого ЦПРПП (на прикладних результатах ТКМЦНОІМ), яке подано у площині реалізації основних тенденцій розвитку освіти в практичному форматі, сприяє оновленню освітнього середовища громади завдяки інтегруванню неформальної, інформальної освіти, стало реально доказовим у побудові траєкторії компетентного розвитку педагога.

Створення інтеграційних освітніх продуктів у процесі конструктивної взаємодії педагогів сприятиме уведенню в освітній обіг авторських інноваційних методичних інфраструктур ЦПРПП з багатьма інтегральними складовими. У проектуванні інтеграційно-методичних продуктів для професійної підтримки та розвитку педагогів необхідно враховувати перспективність маркетингового інструменту.

Науково-методичний супровід є необхідним для процесу переходу освітньої діяльності на компетентнісний рівень, бо ЦПРПП є осередком інноваційних ідей та організатором їх реалізації. Провідником між учителем та інформаційно-технологічним середовищем є консультант ЦПРПП, який уміє змінити методичне середовище через інноваційну діяльність, проектує модель якісних форм, методів і

засобів науково-методичної роботи, що суттєво покращує результати педагогічного процесу [136]. ЦПРПП необхідно інтенсивніше працювати щодо спрямованості стратегічних комунікацій між педагогом і консультантом засобами неформальної освіти.

Розглянуті стратегічні наративи неформальної освіти визначають необхідність подальшого розгляду методичних продуктів, які стають для педагогів інструментом змін у їх професійній діяльності.

2.4. Корпоративна школа супервізії як дієвий механізм неформальної освіти

На початку третього тисячоліття кардинально змінюється державна освітня політика нашого суспільства. Розпочалося становлення нових парадигм освітніх процесів, зорієнтованих на входження України в європейський освітній простір. Сьогодні вимагає від педагога якісних освітніх послуг із використанням свого фахового потенціалу. Реалізація принципу варіативності дає педагогічним колективам закладів освіти низку альтернативних шляхів для моделювання, конструювання, модернізації авторських педагогічних систем, процесів, які забезпечують високий коефіцієнт результативності освітніх послуг для сучасного учня. На теперішній час український ринок освітніх послуг потребує перезавантаження і покращення їх якості.

Глобалізаційні процеси, які охоплюють сфери суспільства, вимагають концептуального бачення неперервного навчання людства впродовж життя. Корпоративна освіта є невід'ємною складовою освіти дорослих. Її змістова спрямованість орієнтована на професійне навчання педагогів, яке сьогодні займає ключове місце на ринку освітніх послуг. Провідними тенденціями такої освіти є: формування корпоративної культури педагогів, їх навчання і професійний розвиток; стратегічний розвиток конкурентоспроможного закладу освіти; організація і планування професійної кар'єри. Сьогодні спонукає педагогів до осмисленого вибору гнучкого і мобільного навчання впродовж життя.

Корпоративне навчання дає можливість педагогам отримувати освітні послуги різного рівня й формату з численною варіативністю як в індивідуальному, так і колективному напрямках та може забезпечуватися неформальною освітою [92, с.7]. На сучасному етапі суспільство диктує брак випереджувального змісту в освітній галузі. *Корпоративна Школа Супервізії (КоШкСу)* слугує постійному навчанню освітян тому, як учитися разом, щоб працювати на випередження освітнім викликам. КоШкСу є інструментом змін впливу на професійну траєкторію педагогів. Спрямована діяльність КоШкСу зможе забезпечити максимальну професійну підтримку та розвиток педагогів у професійному навчанні та зростанні [79, 530]. Найбільшими її сегментами є: корпоративна освіта, корпоративне навчання та корпоративна підготовка педагогів.

Започаткування діяльності такої школи у Тернопільській міській територіальній громаді зумовлено низкою причин і передумов: необхідністю реалізації НУШ; появою пандемії (COVID-19) і розробкою ширшого діапазону онлайн-навчання; потребою збереження практичної спрямованості професійної підтримки та розвитку педагогів різними засобами; доцільністю створення адаптаційного інтерактивного середовища для індивідуального, організаційного навчання та зворотного зв'язку; потребою в навчанні всього педагогічного колективу заради досягнення спільної мети; здатністю колективу набувати, створювати, акумулювати та використовувати знання для вирішення концептуальних завдань розвитку закладу освіти; необхідністю здійснення публічної діяльності через різні форми роботи (тренінги, майстер-класи, дискусії, проєктні майданчики) тощо. Саме неформальна освіта з великим спектром її різноманітних видів сприяє інтеграції індивідуального, колективного, соціального досвіду та задоволенню індивідуальних потреб педагогів і колективу через спілкування на умовах толерантності, рефлексії, зворотного зв'язку.

КоШкСу визначає концептуальні пріоритети сучасного науково-методичного супроводу, розвитку й забезпечення реалізації стратегічних і тактичних функцій у напрямі постійного вдосконалення професійної компетентності керівників та педагогів [79, с. 539]. Такий процес супроводжується масштабними змінами в

педагогічній теорії і практиці міста, зокрема: удосконаленням змісту освіти; пошуком інтегрованих підходів щодо побудови системи освіти з урахуванням аспекту управління закладом освіти; аранжуванням ускладнених функцій для ефективності освітніх структур; розробкою та апробацією наукових програм, концепцій, комплексно-цільових проєктів, пілотних досліджень з практично-психологічним обґрунтуванням основних інноваційних процесів, що модернізують форми і методи управління сучасною школою; появою нових інструментів (аудиту, маркетингу, консалтингу) та методичних інфраструктур КоШкСу.

Для запровадження певних змін необхідно забезпечити педагогам не лише професійну підтримку, а й навчання, тому супервізор набуває статусу ментора змін. Сьогодні в Україні стає ефективним напрям супервізії як дієвий інструмент професійної підтримки та розвитку педагогів [53].

З огляду на актуальність і соціальну важливість професійного розвитку педагогів доцільно впровадити елементи корпоративної (колективної) освіти, які можна закласти у діяльність супервізора [92, с. 61]. Корпоративна освіта допоможе педагогам вирішувати складні завдання, пов'язані з глобалізаційними процесами, конкуренцією на ринку освітніх послуг, професійною кар'єрою та іншими явищами. Знання супервізорів на теоретичному, методологічному, проєктивному та прогностичному рівнях зможуть допомогти педагогам усвідомити багатогранність неперервної професійної освіти впродовж життя. Аспект багатогранності допоможе педагогам проєктувати освітні проблеми на випередження щодо цінностей, системності, процесів і результатів досягнень та подолання труднощів і кризових явищ у своїй самоосвіті. Другий напрям корпоративної освіти повинен паралельно «працювати» і на освітній заклад. Таке організаційне навчання для установи має інструктивний характер та практичне спрямування, щоб діяти на випередження і запобігати можливим кризовим процесам, пов'язаним з необхідністю адаптації до постійних змін та викликів суспільства.

Головними критеріями такої корпоративної освіти є: розвиток наукової думки, масовість, поява нових інтегральних складових, оновлений зміст освіти та технології. Партнерство між супервізором та супервізованими під час надання освітніх послуг

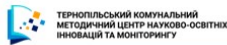
постійно буде розвиватися на неформальній основі й матиме комбіновану складову [2, с. 95]. Корпоративне навчання підсилює поліфункціональність корпоративної освіти у прикладному характері; є засобом зміни бачення педагогом свого професійного розвитку протягом життя; передбачає процес розвитку творчого потенціалу особистості, накопичення інтелектуального капіталу; посилює цілеспрямованість педагога щодо оновлення, засвоєння, вдосконалення своїх знань, умінь, навичок для власного саморозвитку [92, с. 274].

Навчання заради навчання, а не відповідного документа сьогодні є підтвердженням синергії освіти та бізнесу для використання елементів корпоративного навчання у неформальній освіті заради знань. Тому теоретико-методологічна складова моделі КоШкСу базується на тому, що педагог здатний за підтримки супервізора (наставника) осмислити власну практику і самостійно спрямувати свої зусилля для покращення професійної траєкторії розвитку. Супервізор особливу увагу приділяє стратегіям, які сприяють інтелектуальному розвитку педагогів і зміцненню їхньої здатності приймати рішення щодо власного саморозвитку і самокерованості. З опорою на принципи науковості, мобільності, гнучкості супервізор допомагає педагогу використовувати різні освітні прийоми: дослідження, інтерактив, аналіз, конструювання.

Отже, КоШкСу вдало демонструє використання корпоративної освіти через навчання педагогічної та управлінської сфер на неформальній основі з використанням різних форм, методів, та засобів діяльності. Окрім традиційних форм навчання використовуються онлайн, інтегровані та змішані [79, с. 532]. Гнучкість у роботі КоШкСу забезпечує найбільшу ефективність у створенні майбутніх методичних продуктів педагогам, які займатимуть важливе місце на українському ринку освітніх послуг. Ефективність корпоративної підготовки педагогів безпосередньо вплине на їх професійну кар'єру, а заклад стане інноваційним ресурсом для здобувачів освіти.

В узагальненому контексті діяльність КоШкСу підпорядкована графічній мапі яка представлена на (рис. 2.5), створена з урахуванням компетентнісного, андрагогічного та інших підходів й апробована у м. Тернопіль упродовж 2020-2021 рр. Безперечно, це динамічно-корекційний і разом з тим довготривалий процес, який

передбачає генерування ідей, стимулювання педагогічної ініціативи, підвищення дидактично-технологічного та професійних рівнів педагогів, їхньої інноваційної культури та розвиток наукового мислення. Це, у свою чергу, сприятиме формуванню колективу однодумців, педагогів-дослідників, освітян-новаторів, створенню креативного освітнього простору закладу і громади з професійно-компетентними педагогами.



Графічна мапа діяльності Корпоративної Школи Супервізії м. Тернополя

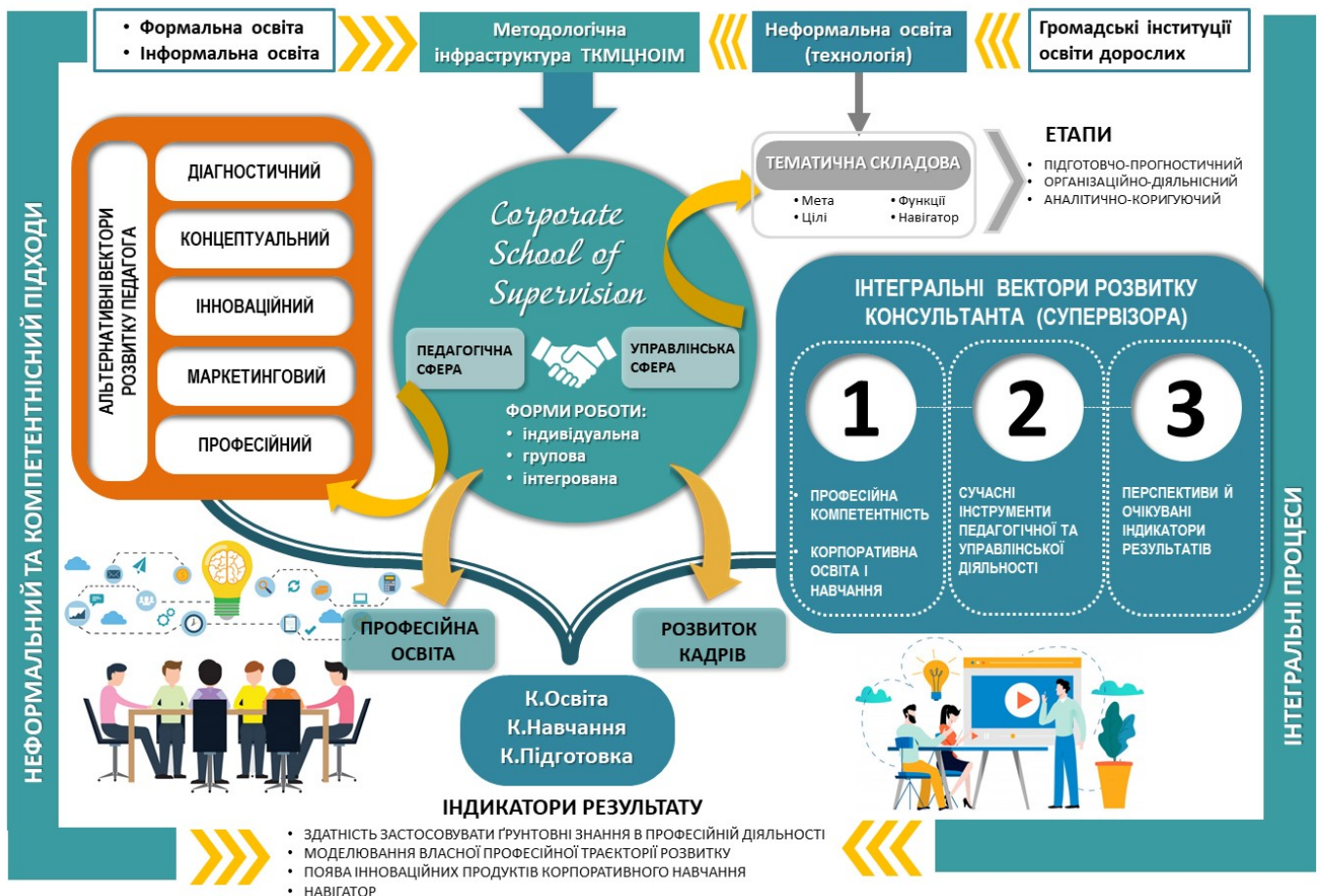


Рис. 2.5. Графічна мапа діяльності Корпоративної Школи Супервізії

Діяльність супервізорів в єдиному інформаційному середовищі, передбачає раціональне використання ІКТ і реалізується через такі принципи: проблемності, випереджувальності, оперативності, послідовності, неперервності, взаємозумовленості, практичності, функціональності, диференційованості, інтеграції, мобільності [79, с. 535].

Сучасна педагогічна практика потребує прогнозованих результатів на випередження. Тому цілепокладання моделі діяльності КоШкСу з вищезазначеними принципами необхідно розглядати у площині, яка передбачає мобільну реалізацію сучасних підходів. Практична значимість реалізації сучасних підходів полягає в удосконаленні дослідницько-аналітичної, корекційної, маркетингової діяльності КоШкСу щодо рівня професійної майстерності та компетентності педагога. Етапи діяльності (підготовчо-прогностичний; організаційно-діяльнісний; аналітично-коригувальний) забезпечуть комплексне бачення прикладного характеру КоШкСу.

Мотивування педагогів до роботи над підвищенням свого фахового рівня передбачає реалізацію таких функцій: аналітично-планувальна, моделювальна, контрольна-коригувальна, стимулювальна. Функціонально-змістове наповнення підходів забезпечує реалізацію альтернативних векторів: діагностичного, концептуального, інноваційного, маркетингового, менеджменту.

Схарактеризуємо змістову спрямованість альтернативних векторів у побудові індивідуальної траєкторії професійного становлення та розвитку педагога. Реалізація діагностичного вектора передбачає: забезпечення науково-методичного, психолого-діагностичного супроводу педагогів на індивідуальній диференційованій основі; вивчення освітніх потреб і запитів керівних та педагогічних кадрів у підвищенні кваліфікації; виконання окремих запитів педагогів щодо забезпечення випереджувального розвитку системи підвищення їх професійної компетентності; створення мотивації та забезпечення стимулювання професійного розвитку педагогів; упровадження моніторингових досліджень якості освітніх послуг, які спрямовані на підвищення ефективності планування та розвиток закладів освіти; прогнозування нових освітніх потреб педагогічних і керівних кадрів в умовах інноваційного розвитку [135, с. 105].

Очікуваними індикаторами реалізації діагностичного вектора КоШкСу є розробки й апробації: стимулювальної Програми моніторингових досліджень якості освіти у м. Тернопіль; карти моніторингу діяльності керівників освітніх закладів; технологічного постера функціонально-рольової позиції в управлінській команді; матриці науково-методичного супроводу моніторингу професійної майстерності

педагогів; технологічних карт моніторингу професійної компетентності педагогів із використанням методу Дельфі (визначенням критеріїв, параметрів, інструментарію та корекційних заходів).

Ефективна спрямованість діагностичного вектора сприяла побудові концептуального вектора, а саме: розробка авторських концептуальних положень, програм, концепцій, комплексно-цільових проєктів, пілотних досліджень, нормативних документів, які регламентують й визначають діяльність педагогів щодо якості освітнього простору; розробка перспективних моделей випереджувального розвитку професійної компетентності педагогів; визначення цілей, завдань, змістового й технологічного забезпечення маркетингової діяльності самої моделі; формування пріоритетних напрямів інноваційної діяльності педагогів; визначення стратегічних планів щодо реалізації альтернативних векторів.

Маркетинговий вектор – це комплексне поєднання згаданих вище альтернативних векторів, спрямованих на створення інноваційних методичних продуктів, надання якісних освітніх послуг, стимулювання педагогів до самореалізації, самоосвіти й саморозвитку.

Реалізація маркетингового вектора передбачає: вивчення концептуальних векторів розвитку сучасної системи освітніх послуг; ознайомлення з ринком освітніх потреб педагогічних і керівних кадрів освітніх закладів у методичному сервері; мотивацію педагогічних працівників і контроль за реалізацією педагогічних цілей; розширення партнерських зв'язків із різними інституціями міста; підвищення ефективності освітнього процесу завдяки розвитку творчого потенціалу педагогів; забезпечення якісної освіти дітей з особливими освітніми потребами; оптимізацію пошуку нових форм підтримки здібностей дітей та лідерських якостей; сприяння формуванню в учнів компетентностей для самореалізації у різних видах діяльності; апробацію роботи нових методичних структур для створення випереджувального інноваційного продукту згідно з вимогами сьогодення і перспективами на завтра; аналітично-прогностичну експертизу інноваційного продукту (навігатора) щодо надання якісних освітніх послуг.

У процесі реалізації цього вектора виокремлюємо ефективні інтегральні складові методичної діяльності, які сприяють розвитку професійної майстерності педагогів: методичний аудит, тренінги, кластери, медіа-студії, консалтинги, тематичні академії, конструкторська майстерка, панорамні заняття, дидактичні майстерні, педагогічні лабораторії, проблемні майстерні, авторські семінари тощо. Участь у роботі названих вище інноваційних структур, які активно впроваджують супервізори, дає змогу педагогам усвідомити значущість нових педагогічних ідей і спрямувати індивідуальну траєкторію професійного зростання в інноваційну площину.

Змістовим індикатором КоШкСу є навігатор, в якому коло питань, що надали педагоги освітніх закладів, і які потребують розгляду. Означені проблемні питання сприяють ефективному проектуванню очікуваних результатів та є індикаторами до виконання та подальшого моніторингу.

Інноваційний вектор КоШкСу спрямований на: створення принципово нових методичних інфраструктур, які виводять методичні центри, центри професійного розвитку педагогічних працівників на новий якісний рівень освіти; створення інтегрованих консультпунктів, робота яких спрямована на стимулювання особистісного саморозвитку, самоосвіти, самореалізації педагогів; дієвість експертно-апробованих груп для надання професійної підтримки і гармонізування інноваційних ідей, чинників та їх апробація; розширення науково-технологічної діяльності педагогів та розвитку їх компетентностей; моделювання напрямів розвитку освітньої галузі міста із врахуванням вимог сьогодення [79, с. 537].

Нестандартний стиль роботи супервізорів, інноваційні методи навчання допомагають педагогам отримати ґрунтовні знання щодо змісту, структури, напрямів, специфіки особистої діяльності. У контексті проведення супервізійних зустрічей важливими є позитивні відгуки супервізованих, які свідчать про переосмислення власної практики організації і проведення освітнього процесу, спрямування зусиль для його покращення.

Ключова роль супервізора КоШкСу сфокусована на збереженні, зміцненні та підтриманні професійного здоров'я педагога, оскільки його щоденна діяльність

вимагає високого емоційної та інтелектуальної напруги. Професійний вектор інтегрально і наскрізно стає провідним критерієм усіх альтернативних векторів, який збалансовує функціональні можливості організму протягом певного періоду діяльності, щоб не втратити людський ресурс. Тому для профілактики і корекції, підтримки професійного здоров'я педагога необхідно організовувати різні тренінги, які впливають на професійне довголіття і формування здоров'язбережувальних компетентностей педагогів [104, с.172]. Відслідковується тематика заходів для зміцнення професійного здоров'я педагогів: плекання психологічної стійкості в умовах сьогодення, підвищення рівня їх стресостійкості і резильєнтності, попередження емоційного вигорання. Збережене здоров'я вчителя забезпечить його високу працездатність і результативність педагогічної діяльності, здатність до саморегуляції, розумного планування та реалізації вагомих життєвих і професійних цілей.

Вектор менеджменту сприяє випереджувальному розвитку професійної компетентності сучасного педагога і покликаний формувати загальні акмеологічні інваріанти професіоналізму вчителя, які в підструктурі професіоналізму діяльності виступають як спеціальні вміння прогнозувати освітні зміни, управляти ними й приймати ефективні рішення.

Комплексна реалізація альтернативних векторів забезпечує не лише формування професійних компетентностей педагогів, а й формування готовності сприймати, продукувати й реалізовувати на практиці нові освітянські ідеї, здатності перманентно навчатися, бути в постійному творчому пошуку тощо. У цьому контексті доцільним є створення інноваційної моделі сучасного вчителя-педагога нової формації.

Отже, альтернативні вектори концептуально-маркетингової моделі є пріоритетними напрямками професійного розвитку педагога, які стали пошуком нових шляхів підвищення фахової майстерності педагогічних і керівних кадрів закладів освіти.

Інтегральні вектори розвитку супервізорів знайшли відображення в удосконаленні їх професійної (андрагогічної) компетентності і стали невід'ємним

елементом інтенсифікації та розширення сфери відповідальності за результат своєї праці. Стратегічним пріоритетом особистісного розвитку супервізора в умовах реформування освіти є інформальна й неформальна освіта, що вміщує в собі елементи: безперервної освіти, освіти для дорослих, цифрової освіти, дистанційної технології.

Складовими освітньо-комунікативного поля супервізора є: неформальне спілкування в соціальних мережах; створення професійних спільнот у соціальних мережах; створення блогосфер консультантів; онлайн-публікації; використання е-ресурсів: YouTube, LearningApps, SmartNotebook, Padlet, PowerPoint, Prezi, Gmail, Calameo, VideoScribe, Pablisher; участь у науково-методичних заходах online.

Сучасна педагогічна практика потребує від супервізора (консультанта) вміння прогнозувати траєкторію власного особистісного розвитку з урахуванням зростання ролі неформальної освіти на противагу традиційній. Запровадження корпоративної освіти через корпоративне навчання сприяє активному пошуку дієвих інструментів педагогічної та управлінської діяльності, щоб прогнозувати очікувані результати. Педагогіка партнерства (супервізора і педагога) та компетентнісний підхід потребують нового освітнього середовища [92, с. 156]. Таке середовище допомагають створити новітні інформаційно-комунікаційні технології. Вони підвищують ефективність роботи педагога, ефективність управління освітнім процесом, а водночас уможливають ширший діапазон індивідуального підходу до навчання. З'являються нові підходи й бачення змін у змісті освіти, виникає потреба використання сучасної дидактики для підвищення якості освітніх послуг, відбувається створення авторських розробок, їх апробація та практичне обґрунтування в світлі нових педагогічних ідей і технологій та займають чільне місце на українському ринку освітніх послуг.

Розгляд альтернативних та інтегральних векторів професійної компетентності педагога й супервізора дає змогу окреслити змістовий ресурс очікуваних результатів, а саме: здатність застосовувати ґрунтовні знання в професійній діяльності; моделювання власної траєкторії професійного розвитку; створення атмосфери взаємопідтримки та співпраці для обміну знаннями та втілення нововведень;

формування в колективі усвідомлення того, що навчання приносить користь не лише закладу освіти, а й їм особисто; поява інноваційних продуктів корпоративного навчання.

Змістовий навчальний контекст КоШкСу сприяє формуванню компетентнісного освітнього простору громади та траєкторії професійного розвитку педагога. За цих умов національна система освіти може інтегруватися в Європейський і світовий освітній простір. Така інтерпретація справдить сподівання і забезпечить сучасні потреби суспільства, стане освітньою платформою у формуванні професійно значущих якостей педагогів і супервізорів.

Для педагога, який бажає йти в ногу з часом і бути в тренді, ідея безперервної освіти впродовж життя на прикладі КоШкСу допомагає вирішити проблеми спільного моделювання та проектування зразків нової педагогічної практики, демонстрації зразків інноваційної продукції, побудови траєкторій професійного розвитку педагогів та супервізорів тощо.

КоШкСу визначається нами як інструмент змін у концептуальному баченні професійної підтримки та розвитку педагогів. Використання КоШкСу як вагомого ресурсу для неперервної професійної освіти педагогів допоможе поєднати три засоби: «вчитися в дії» – отримувати знання під час практичних занять; – «вчитися взаємодіяти» – передбачати роботу в групах або командах; «вчитися вчитися» – аналізувати власний досвід, і з нього формувати нові знання. Реалізація усіх компонентів моделі відображає можливості педагогів до саморозвитку, самореалізації, для здобуття нових знань, практичного досвіду, пошуку мотивації і натхнення. Такий шлях дає можливість донести до педагогів розуміння того, як конструювати індивідуальну професійну траєкторію та її напрями (вгору чи вниз). Щоб цей шлях був продуктивним, педагоги проектують модель якісних форм, методів і засобів науково-методичної роботи, що вносить суттєві зміни в результат педагогічного процесу [82, с. 278].

Важливе значення має усвідомлене поєднання корпоративної освіти і корпоративного навчання через створення нового методичного продукту і послуг для накопичення, застосування знань, умінь і навичок педагогами для підвищення їх

професійної компетентності, формування нового способу мислення та прагнення бути успішним і затребуваним на ринку праці. Забезпечити можливість неперервного навчання педагогів може КоШкСу, яка у процесі наставництва та коучингу сприятиме педагогам та колективам у розв'язанні проблем. Практикоспрямованість такого інструменту досягнень полягає не лише в реалізації індивідуальної мети педагогів, а й забезпечені позитивного результату командної роботи загалом та розвиток життєздатності закладу щодо надання якісних освітніх послуг. Запровадження КоШкСу сприяє створенню атмосфери підтримки, обміну знаннями та співпраці педагогів, керівників освітніх закладів, науковців через уведення в освітній обіг авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими як інвестицію у професійний розвиток педагогів.

Зворотній зв'язок КоШкСу показує особливості рефлексії, самооцінювання, аналізу, планування, коригування, що є невід'ємною складовою професійного розвитку та підтримання «професійної форми» і професійного довголіття сучасного педагога. Інший аспект зворотнього зв'язку передбачає підвищення мотивації педагогів до самоосвіти, зменшення рівня професійного стресу, гармонізацію професійної Я-концепції та їх внутрішнього світу [108, с. 137].

Поява в методичній інфраструктурі Центру КоШкСу як інноваційного продукту неформальної освіти, який став актуальним, сприяє задоволенню запитів педагогів в умовах НУШ.

Отже, супервізія з елементами корпоративного навчання – це вимога часу, важливий елемент НУШ й інструмент якісного професійного розвитку педагогів. Запропоновані наративи професійної підтримки та розвитку педагогів у системі неперервної освіти (концептуально-маркетингова модель розвитку, педагогів професійної компетентності, стратегія маркетингової діяльності Центру, Інтерактивна школа сучасного вчителя, Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Корпоративна Школа Супервізії) сприятимуть новій конструкції найрізноманітніших формувань успішної професійної траєкторії педагогів.

Висновки до другого розділу

Сьогодні традиційна формальна освіта не спроможна повністю забезпечити професійну потребу педагогів відповідно до трансформаційних процесів в освіті. Неформальна освіта об'єктивно стає додатковим засобом для педагога в його самореалізації, отриманні індивідуальних навичок через позитивну практику, яка стає невід'ємною складовою індивідуальної професійної траєкторії. У другому розділі дисертації розглянуто концепцію «Навчання впродовж життя» як інтегральний складник неформальної освіти.

Визначено роль і місце неформальної освіти у системі неперервного навчання педагогів, яка сьогодні є освітнім трендом у набутті особистістю індивідуального соціального досвіду через тренінги, майстер-класи, курси, діалоги, проєкти, а також проаналізовано її вплив на формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога. Неформальна освіта як безперервний, інтегрувальний процес, зорієнтований на задоволення індивідуальних потреб педагогів, забезпечує ефективну взаємодію трьох засобів: «навчання в дії» – спрямоване на отримання додаткових знань, умінь, навичок, на досягнення нової якості педагогічної дії; «вчитися взаємодіяти» – працювати в команді на основі різних механізмів та форм комунікації; «вчитися вчитися» – аналізувати власний досвід, сприяти творчому самовираженню, проєктувати нові грані професійної діяльності, а з них формувати нові знання і навички.

У процесі дослідження виділено компоненти неформальної освіти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) та розкрито їх змістову спрямованість.

У дослідженні запропоновано схему-модель «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів», в якій виокремлено стратегічні складові досконалості для конструювання педагогом власної траєкторії професійного розвитку: педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра.

Проаналізовано діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників, які покликані сприяти професійному розвитку педагогів. Визначено особливості змістової складової центрів професійного розвитку педагогічних

працівників щодо професійної підтримки та розвитку педагогів, представлено дієвий інструмент маркетингової діяльності для моделювання нових інтеграційних методичних продуктів сучасним педагогам.

Визначено та схарактеризовано інноваційні методичні продукти як стратегічні наративи неформальної освіти у маркетинговій діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Представлено концептуально-маркетингову модель розвитку професійної компетентності педагогів через цілепокладання альтернативних векторів: діагностичного, концептуального, інноваційного, менеджменту, маркетингового. Функціонування запропонованої моделі сприяло розробці нового інструмента комплексних управлінських рішень – стратегії маркетингової діяльності, яка відповідає інноваційним викликам науково-методичних послуг для професійного розвитку педагогів. Виділено інноваційну складову стратегії: освітній та педагогічний маркетинг. Виокремлено змістовий концепт стратегії, який сприяє проєктуванню нової трансформаційної моделі як інноваційного продукту професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Одним із важливих напрямів маркетингової системи методичної діяльності є проєктування та супровід індивідуальних траєкторій професійного розвитку педагогів, формування вчителя нової генерації, професіонала високої проби, здатного до ефективної роботи в педагогічній реальності, відкритого для впровадження педагогічних інновацій.

Досліджено багатофункціональні інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогами в системі неперервної освіти, створені з урахуванням компетентнісного, діяльнісно-творчого, андрагогічного, системного, праксеологічного й аксіологічного підходів, зокрема: Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Інтерактивна школа сучасного вчителя, Корпоративна Школа Супервізії, Міжгалузева лабораторія компетентного консультанта, Сервісний моніторинговий центр, інтегровані курси підвищення кваліфікації. Ці інноваційні методичні продукти неформальної освіти педагогів

апробовано в координатах Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу.

Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей з багатьма інтегральними локаційними складовими продемонструвало інтеграційні можливості міждисциплінарної кооперації педагогів та ефективні механізми реформування освітнього простору для формування акмесинергетичної позиції педагогів та конструювання індивідуальної траєкторії професійного розвитку. «Інтерактивну школу сучасного вчителя» представлено як організаційну методичну структуру, яка спрямує фахове забезпечення педагогів у парадигму освітньої інноватики та здійснює висококваліфікований науково-методичний супровід для професійного зростання педагогів.

У дослідженні представлено Корпоративну Школу Супервізії, яка забезпечує максимальний процес підтримки професійного розвитку педагогів у навчанні та зростанні. Розкрито важливі сегменти корпоративної школи супервізії: корпоративна освіта, корпоративне навчання, корпоративна підготовка педагогів. Запропонована графічна мапа діяльності Корпоративної Школи Супервізії вміщує: тематичну складову (мета, ціль, функції, навігатор), етапи (підготовчо-прогностичний, організаційно-діяльнісний, аналітично-коригувальний альтернативні вектори розвитку педагога, інтегральні вектори розвитку консультанта (супервізора), корпоративну освіту, корпоративне навчання, корпоративну підготовку, управлінську й педагогічну сфери, форми роботи та індикатори результату (навігатор, здатність засосовувати ґрунтовні знання в професійній діяльності, моделювання власної професійної траєкторії розвитку, поява інноваційних продуктів корпоративного навчання).

Досліджено концептуальні пріоритети науково-методичного супроводу розвитку й забезпечення реалізації стратегічних завдань у напрямі постійного вдосконалення професійної компетентності керівників та педагогів. Практикоспрямованість КоШкСу слугує підставою для визначення її ефективності у проектуванні найрізноманітніших дієвих траєкторій професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Запропоновані наративи професійної підтримки та розвитку педагогів у системі неперервної освіти сприятимуть новій конструкції найрізноманітніших формувань успішної професійної траєкторії педагогів. Стратегічні наративи забезпечують реалізацію найважливіших професійних завдань, які сприятимуть формуванню індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів через маркетинговий інструмент центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Основні положення другого розділу дисертаційного дослідження висвітлені у публікаціях автора [71, 73, 75, 76,78, 79, 80, 82, 85, 86, 89, 91].

РОЗДІЛ 3

УПРОВАДЖЕННЯ МОНОТЕХНОЛОГІЇ СТАЛОЇ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ЗАСОБАМИ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У третьому розділі дисертації розроблено, теоретично обґрунтовано й апробовано монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, експериментально перевірено її ефективність проаналізовано результати експериментального дослідження.

3.1. Обґрунтування монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів в системі інтеграційних освітніх процесів

Сьогодення диктує численні виклики, які вносять зміни у життя людини та її професійну діяльність. Будь-яка професія ставить надважливі вимоги до діяльності людини. Чим складніша професійна діяльність, тим затребуваніша для держави її мета і результат. Сьогодні суспільство вимагає, щоб прагнення педагога полягало в мінімізуванні впливу проблем на професійну діяльність. Однак, глибокі зміни у всіх сферах життя і діяльності суспільства можна виокремити як: виробничо-технологічні зміни – зміна змісту технологічного укладу, форм і методів організації педагогічної діяльності; глибока трансформація соціуму–ціностей, мотивів і правил, соціальних відносин, педагогічних практик і досвіду; зміна векторальності діяльності педагога, педагога-людини, вимог до педагога (форм його активності, комунікації, поведінки, результативності) [6, с. 139].

Відповідно чільне місце у позитивних змінах сьогодення займає освітня галузь, функціонування ЦПРПП, бо саме від них залежить розвиток суспільства та освіченість громадян. На часі реалізація реформи НУШ, яка змінила всю систему

освіти держави і самого вчителя. Тому головною фігурою освітянських нововведень стає педагог [120].

Європейська спільнота стверджує, що вчительство – це не тільки «змінна величина», необхідна для успішного реформування освітніх систем, а й «найбільш визначений носій змін» у реалізації реформ. Ця подвійна роль учителя в освітніх реформах – бути суб'єктом й об'єктом реформацій – робить його професійний розвиток зоною виклику і постійного науково-практичного інтересу з боку теоретиків та практиків освіти [8, с. 57]. Однак світові тенденції та сучасні психолого-педагогічні потреби диктують нові шляхи до проектування вчителем індивідуальної траєкторії професійного розвитку, окреслюють важливість інтеграційних процесів у науково-методичному супроводі ЦПРПП для професійного розвитку педагогів, використання функціонально-змістових векторів у його персоніфікованій траєкторії.

Інтеграційні процеси сприяють розбудові гнучкої, мобільної та випереджувальної системи науково-методичного супроводу професійної компетентності педагога. Альтернативність та мобільність цього процесу доцільно розглядати у площині реалізації функціонально-змістових векторів персоніфікованої траєкторії педагога, а саме: діагностичного, концептуального, інноваційного, маркетингового, менеджменту. Наскрізність цих векторів відбувається в одному варіанті: завдяки появі різних інтеграційних структур методичної роботи в освітньому закладі, зокрема референтні групи, фокус-групи, акмеоклуби, інтегровані платформи, міжгалузеві лабораторії, аналітико-моніторингові групи, фасилітаторні платформи тощо. У другому випадку – практична значимість як вказівник супроводу персоніфікованої траєкторії педагога засобами неформальної освіти [83, с. 212].

Практична спрямованість цих векторів полягає в реалізації науково-методичного супроводу педагогів на таких засадах: демократичності (передбачення різних підходів, позицій, колегіальність у прийнятті рішень); співтворчості (кооперативна діяльність суб'єктів, які прагнуть досягти нових якісних результатів); самореалізації (розвиток професійного акме, розкриття професійного потенціалу всіх учасників освітнього процесу); ситуації вибору (проектування кількох моделей процесу, діяльності, технологій, які забезпечують формування креативного

інноваційного мислення); ситуації успіху (вміння моделювати та презентувати якісний методичний продукт).

Функціонально-змістові вектори сприяють формуванню педагога нового типу, компетентного фахівця, умотивованого вчителя, готового стати агентом завтрашніх змін, який уміє набувати новий досвід, усвідомлює значущість продукування й використання нових педагогічних ідей для вдосконалення своєї персоніфікованої траєкторії та володіє такими професійними характеристиками: адаптованість до соціокультурних змін, концептів освіти, стресостійкість; схильність до експериментування, комунікації, гнучкості професійного мислення; мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності; комунікабельність, професійна мобільність; уміння ініціювати, апробувати, впроваджувати; особистісна професійна неординарність та унікальність [83, с. 209].

Вплив інтеграційних процесів на професійний розвиток сучасного вчителя є ключовою в комплексній реалізації функціонально-змістових векторів, які забезпечують формування не лише нових професійних компетентностей педагога, а й готовності сприймати, продукувати й реалізовувати нові освітянські ідеї, визначати мету, зміст, структуру персоніфікованої траєкторії розвитку, здатності перманентно навчатися, бути в постійному творчому пошуку.

У системі неперервної освіти проблема сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти ще повністю не розкрита та неокреслена роль і зміст форм діяльності ЦПРПП. Тому серед ключових завдань ЦПРПП є наступне: сприяти педагогу у професійному розвитку через функціонально-змістові вектори; допомагати вчителям засвоювати нові навички та інноваційні ролі педагогічної діяльності; допомагати педагогу самовдосконалюватися за індивідуальною траєкторією; реалізувати інтеграційні процеси через науково-методичний супровід засобами неформальної освіти; створення вчителем методичних продуктів та інтегральних методичних структур.

Для професійного розвитку педагогів ЦПРПП слід створити компетентнісне професійне середовище, яке зможе розвивати сучасного педагога. На цей процес

безпосередньо впливають змістова спрямованість і структурна діяльність ЦПРПП і та мотиви фахівців з їх індивідуальними особливостями.

Одним із напрямів модернізації ЦПРПП сьогодні є запровадження та реалізація компетентнісного підходу. Тому концепція модернізації загалом орієнтується на розвиток професійних компетентностей педагогів. У сформованих умовах педагог, щоб бути успішним і затребуваним, повинен бути готовим до будь-яких змін, вміти швидко й ефективно адаптуватися до нових потреб, проявляти прагнення бути професіоналом, постійно оновлювати свої знання та вміння, прагнути до саморозвитку, проявляти толерантність до невизначеності, бути готовим до ризику, тобто професійно компетентним.

Сучасний етап розвитку освітнього простору суспільства характеризується системним реформуванням, модернізацією, підтримкою інноваційного розвитку, переходом до безперервного навчання не тільки як до перспективного напрямку, а й як до зовсім нової парадигми освіти. Таким інноваційним поступом та змістовим ресурсом локальної екосистеми повинні стати Центри професійного розвитку педагогічних працівників.

На сьогоднішній день для ЦПРПП немає педагогічної технології, яка сприяла б сталій підтримці професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

В освітній галузі все частіше з'являються успішні нововведення педагогів як результат свідомого і цілеспрямованого поступу нових можливостей у педагогічній площині. Ефективні нововведення удосконалюють педагогічний процес в освітньому закладі. Кожен заклад формує свої стратегічні цілі, які здатні сприяти формуванню педагогів-новаторів з новим мисленням для розв'язку професійних проблем через найкращі рішення, які дадуть змогу усунути їх найпростішим способом [160, с. 141]. Центральна роль відводиться майстерності педагога, який зможе забезпечити розв'язок завдань, підвищувати технологічну ефективність освітнього процесу, гарантувати його високий рівень. Фактично можна вважати, що професійний розвиток педагога впливає на розвиток усієї педагогічної системи. Тому завдяки педагогам-новаторам з'являються педагогічні технології, які відображають всі ознаки і компоненти успішної педагогічної діяльності.

Історично поняття «технологія» означає (грец. *techne* – мистецтво, майстерність і *logos*-слово, вчення). У словнику іншомовних слів «Технологія» (анг. *Technology*, від давньогр. уміння і думка): застосування наукових знань для вирішення практичних завдань; це наука про майстерність, способи взаємодії людини [185].

Технологія має відповідати основним методологічним вимогам, за якими будується педагогічна технологія, а саме: концептуальність (технологія спрямована на відповідну наукову концепцію для досягнення освітніх цілей); системність (технологія має всі ознаки системи: логіка процесу, взаємозв'язок усіх його частин, цілісність); керованість (технологія сприяє можливості діагностичного цілепокладання, планування, проєктування процесу навчання, варіювання засобами і методами для корекції результатів); ефективність (технологія існує у конкретних умовах і повинна бути ефективною за результатами й гарантувати досягнення інтенсивності усіх запланованих процесів); відтворюваність (технологія передбачає можливість застосування (повторення, відтворювання) в інших аналогічних освітніх установах [184, 75].

Змістові ознаки, а саме: концептуальність, цілісність, алгоритмованість, проєктованість, керованість, коригованість, координованість та поетапність ріднять її з педагогічною технологією.

Термін «педагогічна технологія» в перекладі означає вчення про педагогічне мистецтво, майстерність [131, с. 74]. Педагогічна технологія – це система взаємопов'язаних за змістом компонентів педагогічного процесу, який побудований на науковій основі, визначений в часі і просторі і приводить до належних результатів. Специфіка педагогічної технології полягає в адаптації до будь-яких умов, оскільки вона має здатність коригувати ризики і недоліки процесів та методи у технологічному процесі [26, с. 176].

В. Ортинський виділяє у педагогічній технології такі ключові компоненти: концептуальний, змістово-процесуальний та професійний. Вищезначені компоненти відображають пряму залежність функціонування і відтворення спроектованої технології від рівня педагогічної майстерності вчителя [126].

В. Савенко виокремлює таку класифікацію: за рівнем застосування; на філософській основі; за проведенням факту психічного розвитку; з наукової концепції засвоєння досвіду; по орієнтації та особистісній структурі; за характером змісту і структури [153].

Сьогодні менш дослідженими є технології підтримки професійного розвитку педагогів в контексті діяльності ЦПРПП, науково-методичного супроводу професійного зростання педагогів.

В. Сидоренко під науково-методичним супроводом розуміє педагогічну технологію як створення мережевого акмеологічного освітнього простору для розвитку індивідуальної професійної траєкторії педагогів. Науковиця дає визначення акмеологічних технологій як інтегрування особистісних, професійних здібностей педагога, розвиток інтелектуального капіталу, адаптивних можливостей в умовах оновлення освітнього безперервного навчання [157].

Педагогічні технології забезпечують професійний трансфер дієвих шляхів професійного розвитку педагогів для саморозвитку, самореалізації, самоудосконалення, складаючи освітнє плетиво індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів. Педагогічна технологія є важливою умовою втілення концепції в практику [180, с. 42].

Розробленню нової технології, як правило, передують нові потреби суспільства або результати наукових досліджень. Тому нами запропоновано монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти (далі МоноТехнологія) для ЦПРПП. МоноТехнологія спроектована у площині саморозвитку педагога та індивідуальної траєкторії професійного розвитку. Завдяки МоноТехнології в особистісному цільовому вимірі педагога розвивається і розширюється діапазон інтелектуального, емоційного та вольового складників для формування його технологічної культури [77, с. 2].

В основу МоноТехнології закладено процес інтегрування низки різних за формою і методами інтеграційних методичних продуктів прикладного характеру [75, с. 6]. Розроблена МоноТехнологія може модифікуватися до умов і викликів освітньої діяльності. Використання ЦПРПП цієї технології є соціально значимим процесом у

формуванні професійної компетентності педагога, оскільки сприятиме у досягненні професійного «акме», підвищенні творчості та майстерності педагогів, здатності до самоаналізу, самопрограмування і самовдосконалення.

Запропонована нами МоноТехнологія в системі неперервної освіти сприятиме:

- формуванню у педагогів мотиваційної складової як ресурсу саморозвитку та самовдосконалення впродовж життя;
- створенню ЦПРПП інноваційної методичної інфраструктури з різноманітними професійними спільнотами;
- розвитку власної педагогічної культури, професійної мобільності, професійної відповідальності, професійної майстерності, професійної кар'єри;
- використанню компонентів неформальної освіти в процесі проектування траєкторії професійного розвитку педагогів;
- розробленню на діагностичній основі стратегічно-регулювальних цілей для формування етапів професійного становлення фахівця, підготовленого, компетентного та професійно зрілого.

Важливим аспектом у роботі ЦПРПП є вектор підтримки професійного розвитку сучасного педагогічного працівника у плануванні власної діяльності та прогнозуванні очікуваних результатів. Педагогічна діяльність у закладі освіти має бути зорієнтована на оволодіння учнями ключовими компетентностями та вміннями застосовувати їх у повсякденному житті [119, с. 529].

Отже, ключовими проблемами ЦПРПП сьогодні є: відсутність чіткого змістового спрямування у професійному розвитку педагогів, що окреслює межі діяльності ЦПРПП; розрив між цілями, змістом, форматами освіти та інтересами, змістом і якістю професійного життя педагогів.

У наступному параграфі розглянемо змістову спрямованість МоноТехнології у траєкторії професійного розвитку педагогів.

3.2. Змістове спрямування монотехнології у траєкторії професійного розвитку педагогів

Традиційні формати освіти сталої підтримки професійного розвитку педагогів, що сформувалися впродовж останніх десятиліть, поступово поглинаються новими технологічними рішеннями. З огляду на це виникає проблема перезавантаження усієї педагогічної освіти, переосмислення змістової ролі ЦПРПП та інших освітніх інституцій в соціумі, які спрямовані на підтримку та професійний розвиток педагогів.

Запропонована МоноТехнологія – це інструмент сталої підтримки професійного розвитку педагогів, досвіду навчання шляхом використання засобів неформальної освіти в площині саморозвитку особистості фахівця впродовж педагогічної діяльності.

Змістова спрямованість МоноТехнології окреслює горизонт проектування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога як короткий шлях відповідно до освітніх викликів та мотивів діяльності педагога. МоноТехнологія як концептуальний аспект філософії змін закладена у свідомому пошуку педагогом нових можливостей для коригування своєї траєкторії професійного розвитку. Компоненти неформальної освіти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) формують інтегральні компетентності педагогів як результат забезпечення змістової спрямованості МоноТехнології [81, с. 153].

Далекосяжний вплив МоноТехнології забезпечують аспекти:

- Місія Центру є випереджувальною щодо суспільства, а не просто відповідає його поточним потребам і запитам. Центр – інституція розвитку суспільства;
- зниження ролі Центру як транслятора знань, зростання його ролі як «генератора нового» – нових помислів, наукових знань, інновацій, підходів і рішень для соціального, культурного, технологічного розвитку особистості;
- поєднання традицій та інновацій (різноманіття в єдності) – зміна освітніх технологій і методик, з одного боку, і збереження та примноження фундаментальних знань з іншого боку;
- ефективна методична інфраструктура Центру забезпечує вільний обмін когнітивними продуктами;

- зростання ролі Центру як «школи дорослих», яка створює великий простір для розвитку.

Запропонована Монотехнологія (рис.3.1) є локальною, містить мотиваційно-цільовий, змістово-прогностичний, діяльнісно-процесуальний, результативно-коригувальний функціональні блоки, що охоплюють: мотиваційну модель професійного розвитку педагогів, засоби і компоненти неформальної освіти, етапи професійного розвитку педагогів (підготовлений педагог, компетентний педагог, професійно-зрілий педагог), критерії і показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів, адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів і є дієвим інструментом управління професійним розвитком педагогів.

Мотиваційно-цільовий блок моделі МоноТехнології орієнтований на проектування стратегічних цілей ІТПРП як спонукального чинника в практиці навчання: експериментувати свої практики; комбінувати різні практики; інтерпретувати практики; навчатися в інших креативності, творчості; складати карту потоку виконаних цілей; розв'язувати мотиваційні борги; бажання змінюватися.

Змістово-прогностичний блок моделі МоноТехнології виконує технологічну роль у проектуванні педагогами методичних продуктів та являється інструментом підтримки й управління їх професійним розвитком. Змістова спрямованість технології у ІТПРП окреслює нове позиціювання функцій ЦПРПП, реалізація яких підвищить їх роль як «генератора нового» – нових наукових знань, технологічних рішень, інноваційних педагогічних практик.

Діяльнісно-процесуальний блок моделі МоноТехнології охоплює мережеву мобільність усіх видів педагогічної діяльності: комунікація, колаборація, кооперація. МоноТехнологія вдало універсує проблемно-наукові та інтегровані методи в педагогічний обіг педагогів. Ці методи забезпечують розвиток професійної компетентності педагогів, уведення авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими та створення інтеграційних освітніх продуктів у процесі конструктивної взаємодії педагогів.

МоноТехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів

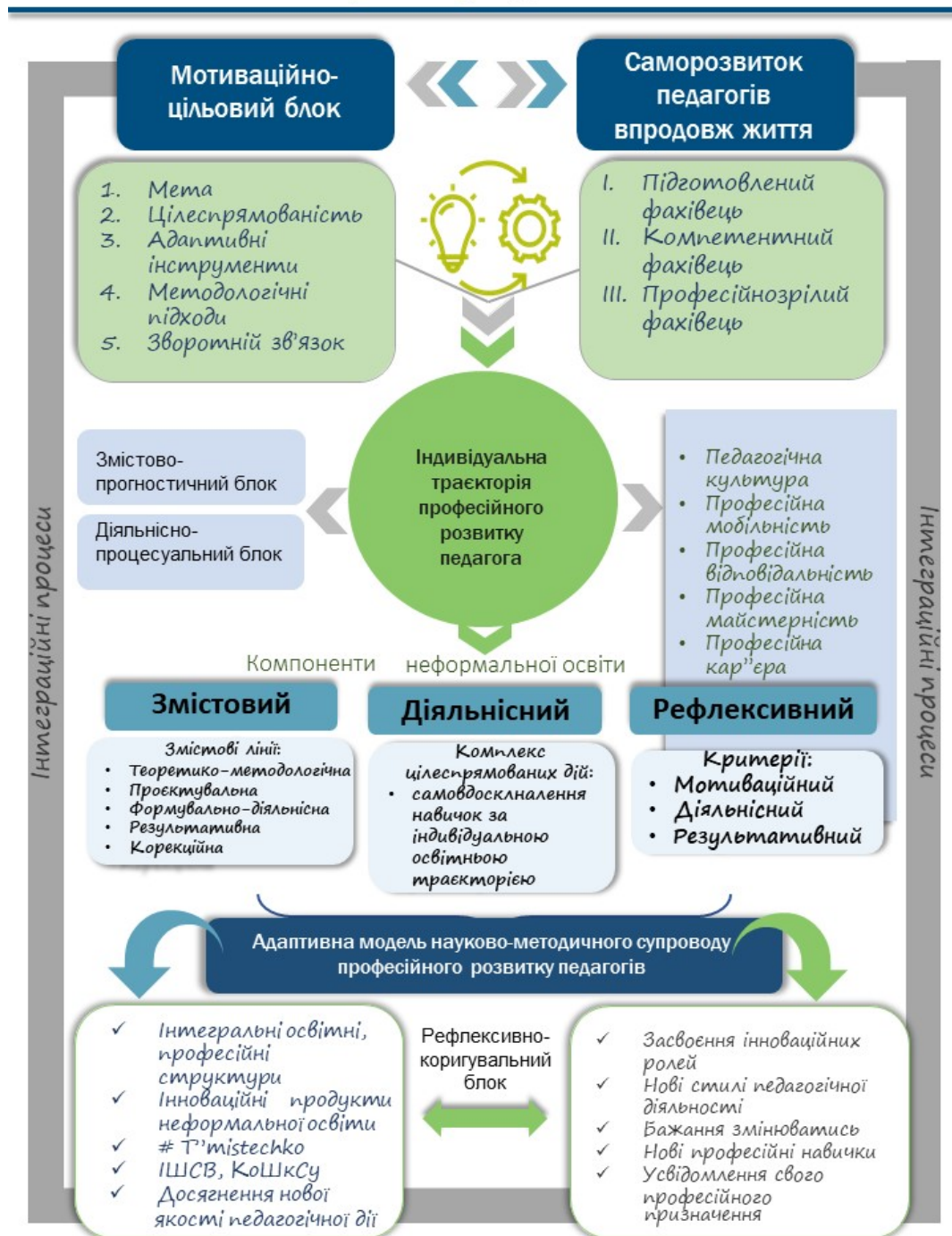


Рис. 3.1. Монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти

Рефлексивно-коригувальний блок моделі МоноТехнології орієнтований на усвідомлення педагогом змісту стратегічних цілей в ІТПР, переосмисленню умов і

засобів професійного концепту та здатності до самоаналізу. Цей блок охоплює діагностичний інструментарій, який містить: комплекс діагностичних методик (анкетування, тести, інтерв'ювання, опитувальники, карти, адаптер, SWOT-аналіз), критерії (мотиваційний, професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), результативний), відповідні їм показники та рівні сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів.

Змістовий аспект як ключова умова ІТПРП на науково-методичній основі забезпечується такими змістовими лініями: теоретико-методологічною, проєктувальною, формувально-діяльнісною, результативно-корекційною. Змістові лінії об'єднує змістово-логічна складова, яка сприятиме педагогу в постійному пошуку сучасного методичного інструментарію та реалізації компенсаторної, проєктувальної, аналітичної та прогностичної діяльності. Змістовий компонент допомагає педагогу усвідомити свої професійні «розриви» та в пошуку шляхів подолання навчальних втрат.

Діяльнісний аспект МоноТехнології допомагає педагогу:

- у діяльнісному вимірі – забезпечує відтворення різних видів діяльностей завдяки освіті; слугує майданчиком реалізації складних діяльностей (освітньої, прогностичної); служить платформою для створення нових видів діяльності і переходом до розгортання нових практик;

- у соціальному вимірі – є частиною соціуму, що забезпечує відтворення соціальних норм і взаємин, різноманітних форм комунікації; формує людину через засвоєння системи цінностей, опанування пакетів знань, осмисленню ідеології, розвиток компетентностей і соціалізацію.

Діяльнісна складова виражає прикладний характер МоноТехнології через комплекс цілеспрямованих дій у самовдосконаленні педагогом навичок за ІТПР. Рефлексивний компонент розглядається як об'єкт для оцінювання і вимірювання професійного розвитку педагога, тобто постійно спостережуваний об'єкт, і як характеристика особистості, яка разом з виконанням професійних завдань зазнає певних змін. Саме за змінами педагога визначається рівень (досконалості)

сформованої ІТПР. Цей компонент орієнтований на формування у педагогів якісних ознак у педагогічній культурі, професійній мобільності, професійній відповідальності, професійній майстерності, професійній кар'єрі та залишає право коригувати педагогом ІТПР, з одного боку, та посилювати мотивацію для надання якісних освітніх послуг учням, з іншого боку [27, с. 127].

Змістовий, діяльнісний, рефлексивний аспекти МоноТехнології забезпечують змістову спрямованість інноваційної освітньої екосистеми Центру, які тісно пов'язані між собою та окреслюють шляхи модернізації сучасної педагогічної освіти, професійного середовища для саморозвитку педагогів упродовж життя.

Змістова спрямованість МоноТехнології у ІТПРП окреслює нове позиціонування функцій Центру, реалізація яких підвищить його роль як «генератора нового» – нових наукових знань, технологічних рішень, інноваційних педагогічних практик.

ІТПР зорієнтує педагога на системне поповнення знань і вмінь в області аматорських практик із можливістю «скеровувати» мотиваційний чинник. Мотиваційний чинник сприятиме педагогу в пошуку практичних методів безперервного поліпшення ознак ІТПР через усвідомлення змісту мети, цілеспрямованості професійного середовища, адаптивні інструменти вимірювання педагогічної діяльності, вибір методологічних підходів, та зворотній зв'язок [105, с. 130].

Методологічний аспект МоноТехнології є складовою у змістовій діяльності педагога, забезпечує його саморозвиток упродовж життя, окреслює такі етапи:

- I. Підготовлений фахівець
- II. Компетентний фахівець
- III. Професійно зрілий фахівець.

Ці етапи відображають процеси розвитку педагогів, упровадження методичних підходів, формування універсальних компетентностей (soft skills), прояв інноваційності як способу мислення та ключового інструменту лідерства, «живе» навчання через дію і досвід у професійних спільнотах. Усі етапи спрямовані на

інтеграцію освітньої, наукової, інноваційної та соціальної діяльності педагогів, акцентуючи на науково-методичний супровід як інтеграторі можливостей:

- прогнозування майбутнього професійного розвитку педагога, розробка педагогічної стратегії ІТПР та моніторингу її імплементації, ефективності;
- технологій, що передбачають пізнавальну і освітню активність педагога через технології проєктного, колаборативного і компетентнісного навчання.

Комплекс цілеспрямованих дій науково-методичного супроводу розкриває глибину буття ІТПРП, його професійне зростання через засвоєння інноваційних ролей в педагогічній діяльності.

Змістова складова МоноТехнології сприяє не лише професійному зростанню педагога засобами неформальної освіти, а й виконує технологічну роль у проєктуванні методичних продуктів та являється інструментом підтримки й управління професійним розвитком педагогів.

МоноТехнологія укладена з урахуванням особистісного, функціонального (інноваційного, креативного, інтегрованого), системного, діяльнісного, синергетичного, компетентнісного, акмеологічного та андрагогічного підходів на основі схеми-моделі «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів». Концептуальна частина МоноТехнології зорієнтована на отримання нових навичок педагогічної діяльності вчителя для коригування індивідуальної траєкторії професійного розвитку, проєктування інноваційних методологічних продуктів засобами неформальної освіти. МоноТехнологія повною мірою задовільняє потреби сучасних педагогів та мотивує їх до усвідомленого процесу свого неперервного професійного розвитку незалежно від віку, можливостей, категорії, часу.

Головною ознакою МоноТехнології є гарантованість педагогу в підвищенні якості своєї професійної діяльності на всіх рівнях, що призведе до запланованого ним результату. Фундаментом МоноТехнології являється ІТПРП, яка має ознаку високого професіоналізму вчителя; орієнтується на індивідуальні стилі педагогічної діяльності; навички систематичного аналізу самооцінювання; чіткість та послідовність у формуванні мотивів і потреб для проєктування навчальних стратегій професійного розвитку в «довжину та ширину» життя [180, с. 61].

Практична значимість МоноТехнології полягає в науково-методичному супроводі педагогів на засадах:

- демократичності (передбачення педагогічних підходів, педагогічних технологій, позицій, комунікативність у прийнятті рішень);
- співтворчості (кооперативна діяльність суб'єктів, які прагнуть досягати нових якісних результатів);
- самореалізації (розкриття творчого професійного потенціалу педагога в щоденній діяльності);
- ситуацій вибору (проектування кількох моделей процесу діяльності, технологій, які забезпечують реформування інноваційної компетентності);
- ситуацій успіху (одна з умов гуманізації освітнього процесу, задоволення своєю діяльністю, бажання змінюватися, усвідомлення свого професійного призначення, якісний методичний продукт).

Ключовими аспектами у реалізації засад МоноТехнології є дотримання принципів професійного розвитку фахівця: проблемності, науковості, прогностичності, мобільності, неперервності, практичності, індивідуальності, диференційованості, інтеграції. Сучасна педагогічна практика потребує від вчителя прогнозованих результатів своєї діяльності, які сприятимуть розумінню низки освітніх потреб у проектуванні ІТПРП [179, с. 232].

МоноТехнологія відкриває педагогам можливості для набуття нового досвіду через задоволення особистісних потреб у процесі партисипативного навчання. Методологія МоноТехнології побудована на досвіді як процедурі процесу досвідного навчання. Таке навчання відіграє роль професійного маркера, який пришвидшує власну практику педагога і допомагає йому перевіряти свої вартості, закріплюючи навички креативного аналізу помилок та рефлексії.

Нами складено паспорт МоноТехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів через систему підпорядкованих понять [178].

Класифікація-паспорт МоноТехнології

За рівнем застосування:

- локальна, модульна, візуальна

За провідним фактором:

- наукова / доцільна

За провідним фактором психічного розвитку:

- соціальна, психологічна

За концепцією засвоєння:

- розвивальна

За орієнтацією на особистісні структури:

- саморозвиток

За характером змісту структури:

- професійна,
- монотехнологія

За організаційними формами :

- альтернативна,
- колективна, групова,
- індивідуальна

За типом управління пізнавальною діяльністю:

- сучасне традиційне навчання,
- система «комунікації»

За підходами до особистості:

- особистісно орієнтована,
- технологія співробітництва

За домінуючим методом:

- проблемна, наукова, творча

За напрямом модернізації існуючої традиційної системи:

- доцільна
- альтернативна

За категорією особистості:

- просувна освіта (маркетингова освіта)

МоноТехнологія відповідає основним вимогам:

- концептуальності
- системності
- керованості
- ефективності
- відтворюваності.

Особливості змісту МоноТехнології розглядаємо як:

а) орієнтацію на особистісні структури, де інтеграційний процес орієнтованого розвитку нового професійного середовища педагогів сприяє проєктуванню гнучкості, мобільності та випереджувальної системи науково-методичного супроводу для вчителів, який спрямований на:

- розвиток інноваційної інфраструктури ЦПРПП, створення низки інтегральних освітніх та професійних структур (інтегровані платформи, майстерні авторських ініціатив, майстерки від професіонала, аналітично-моніторингові центри, фасилітаторні платформи, референтні групи, мистецькі палітри, креативні студії, дидактичні групи, фокус-групи та ін.);

- появу інноваційних продуктів неформальної освіти (Корпоративна школа супервізії, Інтерактивна школа сучасного вчителя, концептуально-маркетингова модель професійної компетентності педагогів, Стратегія маркетингової діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Сервісно-моніторинговий центр та ін.);

- широке використання інструментів маркетингу для розв'язання складних задач у сфері професійної діяльності для підвищення її якості та ефективності;

б) функціональність: на основі вище перелічених методологічних підходів, особистісні та професійні структури забезпечують реалізацію МоноТехнології за умови інтегрування функцій: аналітично-плануюча, моделювальна, контрольньо-коригувальна, стимулювальна.

Функціонування МоноТехнології не обов'язково опирається на узаконеність, а створює нові інтелектуальні можливості педагогів, які апробуються особою на практиці в професійному середовищі [81, с. 154].

Процесуальна характеристика відображає :

а) особливості видів діяльності МоноТехнології, яка демонструє педагогам мережеву мобільність усіх видів педагогічної діяльності: комунікація, колаборація, кооперація.

Комунікація сприяє розкриттю суб'єкт-суб'єктної взаємодії у предметній, інституційній та інтеграційних моделях навчально-діяльнісного процесу, дієвому

засвоєнню загальнолюдського досвіду, моральних цінностей, педагогічних знань, вмінь, навичок, способів комунікативної діяльності. Колаборація забезпечує процес ефективної взаємодії педагогів у міждисциплінарних інтегральних (особистісних, професійних) структурах. Кооперація сприяє досягненню педагогами спільних цілей, задоволенню особистісних інтересів та інтересів учасників структур, реалізація індивідуальних та спільних завдань стосовно формуванню ключових компетентностей педагогів та досягнення нових стилів педагогічної діяльності.

МоноТехнологія сприяє педагогу в досягненні нової якості педагогічної діяльності з правильним підбором методів, засобів, способів, які базуються на досвіді, що поєднує цікаві ідеї, нове бачення змісту навчання та навчання на своїх помилках й успіхах.

Практикуються проблемно-наукові методи, які формують і розвивають в діяльності педагогів творчість, яка проявляється ознаками лідерства, моделюванням методичних нових продуктів неформальної освіти та професійний успіх.

б) мотиваційна вектораль МоноТехнології полягає в усвідомленні педагогом ролі «самоспрямованого навчання» як засобу накопичення інтелектуального потенціалу на засадах сучасної європейської освіти: бажання отримувати знання, бажання їх використовувати на практиці, навчитися ними користуватися в професійному житті для досягнення результативності та успіху.

Самотивація педагога спрямована на усвідомлення змін, які відбуваються в освіті загалом, його професійному житті та сталим джерелом цих змін. Педагоги роблять самостійно прогресивні кроки для набуття ними нових вмінь, розширюючи діапазон своїх мотивів, потреб, які окреслюють ознаки сформованості ІТПР. Педагог усвідомлює, що самокерованість є набутою ознакою, яка допоможе йому самостійно, за потреби, бажання, попиту, дефіциту можливостей, набутти нові орієнтири професійного розвитку [77, с. 7].

Мотиваційна складова МоноТехнології впливає на проектування стратегічних цілей ІТПРП як спонукального чинника на практиці навчання: експериментувати свої практики; комбінувати різні практики; інтерпретувати практики; навчатися в інших

креативності, творчості; складати карту потоку виконаних цілей; розв'язувати мотиваційні борги; бажання змінюватися.

Чільне місце в процесуальній характеристиці МоноТехнології займають засоби навчання: графічні, технічні, комп'ютерні та ін. Гнучкість і мобільність засобів навчання у діяльності педагога виконують не лише дидактичну роль, а й створюють комфорт у швидкому сприйнятті наданих освітніх послуг.

Методи та засоби неформальної освіти як дидактична універсальність спрямовані на розвиток професійної траєкторії педагога, зміну професійного спрямування вчителя через самооцінку набутих компетенцій та знань, конструювання якісних форм, методів і засобів науково-методичної діяльності, що суттєво покращить результат педагогічної діяльності вчителя.

МоноТехнологія вдало універсує проблемно-наукові та інтегровані методи в педагогічний обіг педагогів. Ці методи забезпечують розвиток професійної компетентності педагогів, уведення авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими та створення інтеграційних освітніх продуктів у процесі конструктивної взаємодії педагогів.

в) організаційні форми:

- інтерактивне заняття, тренінг, панельна дискусія, дебати, майстерки, лекція-візуалізація, семінар-практикум, презентація, вебінар, Workshop, віртуальний кабінет, хакатон, онлайн-консалтинг, Padlet, Tagul, PowerPoint, YouTube, Prezi, Gamil, VideoScribe, Pabliher, ThingLink;

- інтегровані курси підвищення кваліфікації педагогів, спроектовані на їх професійне зростання із використанням інструментів діяльності: STEM-освіта, Google Education, моніторинг, тайм-менеджмент, дистанційне навчання, змішане навчання, e-Learning, критичне мислення, Prize, <https://info.osvita.te.ua/>, <https://e-osvita.org/>;

- експрес-курси для швидкого, методичного освоєння прогресивних комунікаційних ресурсів, платформ в умовах воєнного стану чи пандемії, EdEra, Prometheus, Learning Passport, Освіторія, EdCamp Ukraine, Genesis – продуктова ІТ компанія та ін.

Організаційні форми МоноТехнології, діяльність яких виокремлена з урахуванням професійних інтересів педагогів, характеризуються варіативністю змісту, векторів діяльності в системі неперервної освіти і зумовлені необхідністю переосмислення ролі сучасного педагога.

Демонстрація на практиці вищезгаданих форм роботи сприяє міждисциплінарній кооперації педагогів для масштабного введення фахівців у процес усвідомленого й умотивованого реформувального процесу ЦПРПП на локальному рівні.

г) *управління професійним розвитком педагогів* впливає із МоноТехнології з використанням компонентів неформальної освіти (змістових, діяльнісних та рефлексивних).

Ці компоненти діагностуються такими критеріями: мотиваційним, професійним, результативним. Педагог, відповідно до своєї стратегії професійного розвитку напрацьовує адаптивні діагностичні інструменти із самооцінювання, взаємооцінювання, діагностичні карти готовності до саморозвитку, самостереження педагогічної діяльності, карту професійної мобільності, комплекс коригувальних заходів, алгоритм ІТПР тощо.

Діагностичні інструменти МоноТехнології сприяють педагогам у раціональному плануванні найкоротшої ІТПР (постійна праця, творчість, гармонія знань, вмінь, бажань, почуттів та поведінки). Додатково отримують навички для дії, аналізу, корекції своєї діяльності, роблячи аналітичні висновки, обираючи цінне та проєктуючи результати на перспективу, можливості вибору професійної діяльності та соціального замовлення.

Програмно-методичне забезпечення характеризується:

а) *вимоги, характер та принципи забезпечення* МоноТехнології відповідає вимогам науковості, технологічності, повноти процесуально-дієвим аспектам та реальним шляхом здійснення. Програмно-методичне забезпечення носить діяльнісно-практичний, маркетинговий характер ЦПРПП для побудови ІТПРП.

Пріоритетними принципами маркетингу в діяльності ЦПРПП є:

- принцип науковості (полягає в достовірності і ясності змістового концепту, втілення науково-методичного задуму, просування та реалізація ідей через обмін, що задовільняють потреби педагогів);
- принцип демократичності (полягає в організації роботи виключно на основі добровільності та інтересу фахівців);
- принцип варіативності (полягає у створенні умов для реалізації педагогами своїх цілей, вибудованих на авторській логіці, мисленні);
- принцип комунікативності та інноваційності (полягає у застосуванні інтегральних структур та форм роботи);
- принцип персоніфікації особистості (полягає в створенні умов для реалізації педагогами особистісних потреб, задумів, запитів, адресна спрямованість);
- принцип відкритості (полягає у відкритій демонстрації та застосуванні методичних продуктів).

б) діагностичний інструментарій відображає структурованість методологічної складової траєкторії педагога; безпосередньо залежить від адекватних діагностичних інструментів. Продуктивними інструментами можуть бути: самооцінювання, взаємооцінювання, діагностичні карти, анкети, тести, опитувальники, спостереження, карти цілей та мотивів, самоекспертна оцінка, тестовий адаптер, комбіноване оцінювання, методологічний прес-реліз, комплекс коригувальних заходів тощо.

Діагностичні інструменти допомагають педагогам самостійно подолати лінії розриву між самомотивацією, педагогічною культурою, професійною мобільністю, професійною відповідальністю, професійною майстерністю, професійною кар'єрою, результативністю.

в) критерії професійного розвитку педагогів у вимірах локальної екосистеми, які представлені вище у п.3.1) [81, с. 154].

Мотиваційний критерій орієнтований на бажання педагога самовдосконалюватися, пошук дієвих механізмів навчання, які будуть збалансовані у потребі, компетентні, автономні; стратегічні цілі професійного розвитку; саморозвиток та самокорекцію. Саме мотиваційна складова є тим рушієм, який

сприяє правильному формулюванню педагогом своїх цілей для професійного зростання. Мотиваційна позиція вдало показує вплив зовнішньої та внутрішньої мотивації, задіявши спільний простір, часові рамки, ключову діяльність особистості.

Професійний критерій розглядається у цілісному поєднанні підкритеріїв: педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність та професійна кар'єра.

Професійний критерій орієнтований на досягнення нової якості педагогічної дії; нові стилі педагогічної діяльності; використання засобів неформальної освіти; комплекс цілеспрямованих дій науково-методичного супроводу педагогу; професійне середовище з інноваційними ознаками; бажання творчо працювати; якісні маркетингові освітні послуги; професійне зростання та кар'єра; використання маркерів розумного контролю; акмепрофесіоналізм.

Професійна майстерність є ключовою складовою самокерованості педагога, яка здатна демонструвати високий результат педагогічної діяльності, вміння запроваджувати, реалізовувати свій творчий потенціал для проектування індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

Результативний критерій націлений на отримання високої результативності за траєкторією професійного розвитку педагога; вміння використовувати чіткі часові рамки для корекції професійної траєкторії; появу авторських методичних продуктів як якісної ознаки виконаних цілей; засвоєння інноваційних ролей педагогом; широке використання в педагогічному обігу; підбір продуктивних інструментів самодіагностики для довершеності своєї траєкторії.

МоноТехнологія сприяє появі нового педагогічного досвіду в громаді. Головними критеріями оцінки МоноТехнології є її ефективність та результативність, яка:

- забезпечує випереджувальний характер розвитку професіоналізму педагогів, їх підготовку до запровадження нововведень у практику;
- сприяє розробці інструментарію нових освітніх послуг, програм, концепцій, науково-методичного супроводу;

- забезпечує дидактичну складову для успішної самореалізації в різних напрямках педагогічної діяльності;
- забезпечує організаційно-методичну підтримку і подальший супровід педагога у професійному зростанні, усвідомленні свого професійного призначення;
- сприяє появі авторського методичного контенту (освітніх програм, пілотних проєктів, підручників, посібників, аналітичних інструментів та інтегральних складових у професійному середовищі та ін.).

Отже, змістова спрямованість МоноТехнології забезпечить педагогу реалізацію найважливіших професійних потреб, які сприятимуть формуванню індивідуального стилю педагогічної діяльності в професійній траєкторії та появі інноваційних методичних продуктів засобами неформальної освіти.

У наступному параграфі зробимо аналіз ефективності запропонованої монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

3.3. Аналіз ефективності монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти

Центр працює над проблемою «Моделювання професійної траєкторії педагогів як інвестиція в розвиток якісної освітньої діяльності громади». Мета Центру полягає не тільки у постійній підтримці та професійному розвитку педагогів для ринку освітніх послуг, але й освоєнні ролі драйвера його розвитку.

Створення інноваційної екосистеми Центру як важливої соціальної інституції розглядаємо через призму процесів: відтворення значимості професії, пакетів компонентностей, форм діяльності, у масштабнішому вимірі – суспільства, діяльності, людини; створення та розвиток нових знань, нових технологій, професійних спільнот, інтегральних методичних структур, інноваційних продуктів неформальної освіти, нових систем цінностей, культурних норм, нових якостей педагогічної взаємодії.

На основі теоретичного дослідження психолого-педагогічних джерел та з урахуванням напрацьованого досвіду роботи закладів післядипломної педагогічної

освіти і ЦПРПП впродовж останніх років з'ясовано, що не достатньо розробленою є проблема критеріїв та показників вимірювання індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів [31, с. 128].

Наше дослідження спрямовано на визначення понять «критерій» та «показник» та виявлення аналітичних інструментів в оцінюванні професійної траєкторії педагога. У педагогічних джерелах термін «критерій» (від грец. *kriterion* – здатність розрізнення; засіб для судження) коментується як набір компонентів, які використовуються для вибору інструмента оцінювання [70, с. 42]. Критерій розглядається як важлива вимога, ознака, мірило для оцінки явища, предмета та відповідає класифікації будь-чого. Відповідно критерії, що розглядаються в діагностичних методах, являються єдиними засобами, які зможуть показати відповідність до об'єктивної дійсності. Тому на практиці критерії є достовірним мірилом, які дадуть можливість не лише наблизити результати до дійсності, а й правильно підібрати корекційні заходи.

У наукових розвідках проблема пошуку критеріїв та показників сформованості траєкторії професійного розвитку педагога розглядали Б. Боднарченко [7], О. Добасенюк [22], І. Каденко [48], С. Калаур [50], Л. Мартинець [100], В. Сидоренко [154], Н. Ясінська [197] та ін.

В. Курлянд характеризує критерій як мірило достовірності знань, судження; як достатня умова прояву явища чи процесу [67, с. 118]. В. Бондаренко пропонує визначення критерію – як важливі особливості за допомогою яких обирається одне рішення із більшості можливих, і дає право фіксувати результати на певних етапах розвитку особистості [7, с. 35].

Структурування ТПР педагогом є продуктом і результатом його діяльності. Важливо розуміти, що поняття «критерій» і «показник» є взаємодоповнювальні при визначенні стилю педагогічної діяльності, розвитку знань і вмінь комунікації для прогнозування ознак сформованості ТПРП. Кожен критерій мусить мати свої показники, за якими буде здійснюватися вимірювання.

Для визначення терміну «показник» у педагогічній науці використовують як ознаку, яка допомагає розкрити найбільш вагомні компоненти професійної діяльності

та об'єктивно їх оцінити. Як підкреслює І. Богданова, при одному критерії може розглядатися кілька показників. [6, с. 35]. Між критеріями і показниками існує змістовий зв'язок, оскільки якість показника прямо залежить від правильно підбраного критерію і, навпаки, повноцінна характеристика критерія допоможе сформулювати об'єктивні показники якості процесу.

Рівень сформованої траєкторії професійного розвитку діагностовано у педагогів м.Тернопіль, які беруть щомісячно участь (з 2013 року) в комплексних заходах згідно з методичним навігатором та проходять інтегровані курси підвищення кваліфікації при Центрі. Дослідження спрямоване на виявлення обізнаності педагогів у визначенні об'єктивних критеріїв та показників для вимірювання сформованої траєкторії професійного розвитку. Діагностування наявного рівня сформованої ІТПРП апробовано на практиці через:

- мотиваційну модель як інструмент професійного розвитку педагогів;
- адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів;
- індивідуальну траєкторію професійного розвитку педагогів.

Дослідження проводилося на базі 65 закладів освіти Тернополя. Загальна кількість педагогів, які були задіяні в експерименті становила 1265 осіб.

Наступним кроком було сформувати дві групи. За допомогою найпопулярнішого сервісу <https://docs.google.com/forms/u/0/> складено опитувальник для респондентів, які мали можливість самостійно обрати приналежність до однієї з груп (додаток Б. 1). Відповідно 893 педагогів утворили дослідницьку групу (ДГ), а 372 педагоги зацікавлену групу (ЗГ). У дослідженні брали участь вчителі української мови і літератури, історії України, вчителі початкових класів, музичного мистецтва, іноземних мов, фізичної культури, хімії, біології, природознавства, географії, математики, фізики, технологій, інтегрованих курсів, основ сім'ї, керівники гуртків та вихователі. Серед них були педагоги різних кваліфікаційних категорій та з різним стажем педагогічної роботи (таб. 3.1.).

Таблиця 3.1

Респонденти за кваліфікаційною категорією та стажем роботи

Респонденти за кваліфікаційною категорією	за %	Респонденти за стажем педагогічної діяльності	за %
Спеціаліст «вищої категорії»	67	До 5 років	3
Спеціаліст I категорії	25	Від 6-10 років	17
Спеціаліст II категорії	5	Від 11-20 років	21
Спеціаліст	3	Більше від 21 року	58

Дані таб. 3.1 свідчать про залучення до дослідження педагогів з такими освітніми кваліфікаційними рівнями «вчитель-спеціаліст» – 3%, «вчитель, спеціаліст II категорії» – 5%, «вчитель, спеціаліст I категорії» – 25%, «вчитель, спеціаліст вищої категорії» – 67%. Відповідно педагогів зі стажем роботи до 5 років, які брали участь в дослідженні, було – 3%, педагогів зі стажем педагогічної діяльності 6-10 років – 17%, педагогів зі стажем педагогічної діяльності 11-20 років – 21%, і зі стажем педагогічної діяльності більше 21 року – 58% респондентів.

Ключова роль анкетування (додаток Б. 2) полягала в розкритті педагогом позиції щодо свого професійного призначення, яке сприяє формуванню його ІТПР. У змісті анкети є запитання про ставлення педагога до реконструювання життєвого і професійного досвіду. Це допомагає побачити стратегічно-регулювальну складову професійного середовища педагога через його професійну ідеологію; помилки у проєктуванні стратегічних цілей ТПРП; емоційну складову; мотиваційну та методологічну спрямованість педагога; адаптивні інструменти навчання; бажання змінюватися впродовж професійного життя.

Узагальнено відповіді педагогів закладів освіти на питання анкети. Так, на запитання «Що таке траєкторія професійного розвитку?» респонденти відповіли: «професійна діяльність, спрямована на розвиток педагога» – 11,3%; «постійна самоосвіта педагога» – 9,6%; «персональний шлях розвитку педагога» – 7,1%; «реалізація професійного потенціалу педагога» – 8,2%; «правильне визначення професійних завдань» – 12,9%; «поєднання у своїй щоденній діяльності посиленої праці, творчості, гармонії знань, почуттів, відповідальності» – 4,3%; «усвідомлення

свого професійного призначення» – 3,9%; «усвідомленість у набутті нових індивідуальних навичок професійної діяльності» – 4,7%; «визначення дій для реалізації розв’язання професійних завдань» – 7,5%; «дії, що дадуть змогу педагогу досягти очікуваних результатів» – 5,6%; «відповідність професійному стандарту» – 6,4%.

Аналіз відповідей на запитання «Що таке траєкторія професійного розвитку педагога?» дає можливість зробити висновок про недостатність знань педагогів щодо цього питання, оскільки незначна їх кількість дала повноцінну відповідь. Отримані відповіді дали змогу виявити наступне: педагоги у зміст «Що таке траєкторія професійного розвитку педагога» вкладають особистий потенціал індивідуальних здібностей; гнучкість і нестандартність мислення; уміння адаптуватися до освітніх викликів; пошук умов для розвитку професійних здібностей та загальнокультурний рівень. Однак респонденти не відзначили набуття вмінь, які допоможуть їм безперервно відстежувати свій професійний рівень і за потреби його змінювати, прогнозувати й моделювати. Відповідно до аналізу анкет узагальнено визначення ТПРП – це засіб реалізації плану дій, який відображає особистісно-професійне зростання педагога в умовах неперервної освіти, спрямований на його самоосвіту, саморозвиток, самокерованість та самокорекцію; саморегульовальна система процесу досягнення результату, яка спрямована на успіх.

З’ясовано, що в групі зацікавлених респондентів більш точніше намагалися сформулювати відповідь порівняно з дослідницькою групою. Це пов’язано з тим, що термін з’явився не так давно, і носить характер самостійного викладу свого бачення. У зацікавленій групі більша кількість педагогів зі стажем педагогічної діяльності 11-20 років, які часто є учасниками різних професійних заходів, конкурсів, сертифікації, усвідомлюють, що ТПРП є величезним потенціалом для трансформаційних процесів в освіті, інвестицією в розвиток індивідуальної освітньої траєкторії учнів. Проаналізовані відповіді свідчать, що 2/3 респондентів поверхнево і не точно дали визначення. Це вчителі математики, фізики, фізичної культури, вихователі дошкільних груп, основ сім’ї, керівники гуртків. Частина керівників та їх заступників,

словесників розуміють це запитання частково, тому і відповіді були не чіткими, як такі, що потребують доповнення чи уточнення.

Наше дослідження дало можливість сформулювати остаточне визначення ІТПР – це самоорганізований, індивідуальний процес професійного зростання педагога впродовж своєї педагогічної діяльності, який спрямований на успіх.

Наступне запитання в анкеті звучало так «Які змістові компоненти повинні входити до складу ІТПРП?», відповіді були різними, а саме: «законодавчі документи» – 6,3%; «цілі для професійного розвитку» – 8,2%; «етапи професійного зростання» – 5,1%; «стратегічні завдання» – 9,3%; «технології які формують когнітивність та самовизначеність» – 2,8%; «навички самостійного оволодіння знаннями» – 10,3%; «самооцінювання» – 4,6%; «формулювання очікуваних результатів» – 13,2%; «вибір форм системи неперервної освіти» – 16,3%; «орієнтація на задоволення професійних потреб, мотивів, цілей» – 6,4%; «доцільний вибір технологій, форм, методів» – 7,9%; «самоосвітня діяльність» – 4,8%.

Більшість педагогів до змістових компонентів ІТПРП віднесли: цілеспрямованість особистості; етапи професійного зростання; план дій з врахуванням власних переваг та помилок; вибір персонального шляху і способів безперервної освіти; очікувані результати як форма самореалізації для досягнення бажаних цілей.

Результати дослідження показали і слабкі сторони респондентів у визначенні змістових компонентів ІТПРП. До слабких сторін можна віднести мотиваційну складову; адаптивні інструменти, які сприяють професійному розвитку педагога; мотиви, які спонукають до успіху як ресурсу саморозвитку і самокорекції; розвиток професійної компетентності; передбачення умов для виходу з «комфортної зони» та подолання професійної турбулентності; поява нових методичних продуктів; сформованість: педагогічної культури, професійної мобільності, професійної відповідальності, професійної майстерності, професійної кар'єри.

На запитання «Чи достатньо чітко Ви склали план дій у формуванні ІТПРП?», респонденти відповіли, що «недостатньо». На нашу думку, це об'єктивна оцінка, оскільки план дій часто коригується залежно від викликів та самооцінки особистості.

Однак шестеро педагогів не знайшли відповіді на це запитання. Досить часто в анкетуванні педагоги використовували такі відповіді, як: «поява нових законодавчих документів», «епізодична самоосвітня діяльність», «вибір форм і методів неперервної освіти», «вміння задовільняти свої професійні потреби» та ін.

На запитання «На що повинна бути спрямована ІТПРП?», відповіді були наступними: «формування професійних компетентностей» – 16,7%; «професіоналізм педагога» – 21,3%; «досягнення успіху» – 11,5%; «розвиток творчості, креативності» – 7,3%; «поповнення інтелектуального потенціалу особистості» – 4,2%; «саморегулювання власних фахових дій» – 2,2%; «успіх своєї педагогічної діяльності» – 3,9%. Відповіді всіх педагогів свідчать про індивідуальні педагогічні потреби для професійного розвитку. Наше дослідження дало можливість відстежити у відповідях певні якості педагогів, а саме: самостійність, організованість, саморефлексію та прагнення до саморозвитку.

На запитання «Які мотиви спонукають педагога до проектування ІТПРП» відповіді були неповними, наприклад: «усвідомлення значимості своєї педагогічної діяльності» – 3,7%; «інноваційність у професійних рішеннях» – 6,2%; «навчатися в інших креативності та командної роботи» – 4,8%; «підвищення кваліфікаційного рівня в атестаційний період» – 23,1%; «прагнення до професійного зростання, самореалізації» – 16,3%.

Узагальнення відповідей опитаних свідчать про те, що не всі усвідомлюють свої мотиви для побудови ІТПРП, яка забезпечить їх мотиваційну складову, і може передбачити результат діяльності. Тому першочергово їм необхідні мотиваційні концепти для спонукання себе до самого процесу «бажання самовдосконалюватися», не боятися автономності та помилок, які вчать шукати шляхи для наповнення сучасним змістом свою професійну діяльність.

Саме мотиваційна складова є тим рушієм, який сприяє правильному формулюванню педагогом своїх цілей для професійного зростання. Мотиваційна складова вдало показує вплив зовнішньої та внутрішньої мотивації, задіює спільний простір, часові рамки, ключову діяльність особистості. У функціональному процесі мотивації важливе місце належить демотивації як балансу між зовнішньою

мотивацією і внутрішньою мотивацією, який уточнює правильну спрямованість, орієнтацію педагога, нагадуючи про нерозв'язані мотиваційні борги (коли педагог собі наказував і в силу обставин не зробив, слід переглянути засіб мотивації для його розв'язання в інших стимулювальних прикладах «відпочинок, кава..»).

Вважаємо, що правильно визначені педагогом потреби у формуванні мотивів забезпечать високу продуктивність професійної діяльності, високі моральні якості, вміння фокусуватися на емоційній стабільності, проектувати стратегічні цілі ІТПРП, уміння оцінити свої можливості, рефлексивне усвідомлення отриманих результатів та прагнення до самореалізації.

На запитання «Чи зацікавлені Ви в опануванні нових компетентностей через участь у різних формах діяльності?» більшість респондентів відповіли (87,9%) «зацікавлені». Незначний відсоток (12,1%) педагогів відповіли, що будуть звертати увагу на глибокий творчий зміст заходів з урахуванням своїх стратегічних цілей професійної діяльності.

Аналіз відповідей респондентів на запитання «У чому вбачаєте переваги ІТПРП?», свідчить, що вибрали: «здатність навчатися впродовж життя» – 18,6% опитаних; «безперервний професійний розвиток» – 25,2%; «навички для самоаналізу професійної діяльності» – 8,1%; «набуття нових знань і вмінь з ІКТ» – 7,6%; «генерування нових ідей» – 4,1%. Такі відповіді можна пояснити епізодичністю самоаналізу педагогів, які вважають навчання важливим для отримання нових навичок у професійній діяльності заради свого життєвого успіху. До уваги не беруться такі важливі компоненти особистісно-професійного розвитку, як пошуково-дослідницькі, які допомагають педагогу виокремити проблему для дослідження, створювати і презентувати важливі методологічні продукти; змістово-методичне забезпечення ІТПРП, яка допоможе відстежити і коригувати професійний розвиток. Крім того, необхідно педагогам враховувати запити освітнього ринку, орієнтуватися на засвоєння нових інноваційних ролей, нових стилів педагогічної діяльності.

На запитання «Чи здійснюєте самодіагностику своїх індивідуально-особистісних та професійних навичок?» більшість педагогів відповіли «так» (71,5%). Педагоги усвідомлюють, що самодіагностика – це не лише оцінка власних

можливостей у розв'язанні стратегічних цілей ІТПР, а й необхідна умова набуття розвитку та збереження професіоналізму, авторитету. На цій основі з'являється потреба педагога у прогнозуванні шляхів покращення своєї професійної діяльності; вмінні якісно коригувати своєю траєкторією яка проявляє професійну турбулентність як ознаку неупорядкованості і невпевненості у своїх рішеннях.

Разом з тим результати анкетування засвідчили, що самодіагностика допомагає педагогу у вирішенні багатьох проблем в педагогічній діяльності, а саме: «допомагає визначити сильні і слабкі сторони індивідуальної освітньої траєкторії педагога» – 8,6%; «окреслити питання для вдосконалення своєї професійної складової» – 17,4%; «вибрати адекватні діагностичні методи, якими можна усунути суб'єктивізм і упередженість оцінок, балів» – 4,3%; «правильний напрям методологічних підходів у побудові ІТПРП, які дають змогу вчителю правильно будувати перспективу свого професійного зростання» – 6,7%; «зрозуміти, якими засобами можна оптимізувати процес індивідуального навчання для отримання нових професійних навичок» – 4,7%.

Спираючись на діагностичні методи як основні провайдери, педагоги зрозуміли, як можна вирішити низку важливих цілей у вдосконаленні індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

Наступним кроком щодо розгляду сформованості ІТПРП став аналіз наукових джерел для пошуку та вибору критеріїв, показників вимірювання, які впливають на досягнення успіху в професійній діяльності.

З урахуванням результатів контент аналізу наукових досліджень, які лягли в основу відповідей педагогів, виокремлюємо такі критерії, показники, продуктивні інструменти, які проявляють ознаки ефективності (таб. 3.2), а саме: мотиваційний; професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра); результативний [81, с. 115].

Таблиця 3.2

Критерії, показники, продуктивні інструменти та ознаки сформованої траєкторії професійного розвитку педагогів

Критерії	Показники	Продуктивні інструменти	Ознаки ефективності
1	2	3	4
Мотиваційний	а) формування стійких мотивів саморозвитку, самокорекції; б) бажання самовдосконалювати себе та свою професійну діяльність	-діагностична карта готовності педагога до саморозвитку -опитувальник «Перевірка сформованої мотивації до професійного розвитку педагога»	1) індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога зростатиме «вгору»; 2) правильно будуть формуватися стратегічні цілі професійного розвитку педагога; 3) механізми навчання для педагога будуть збалансовані у потребі, компетентні, автономні; 4) структурованість методологічної складової траєкторії педагога; 5) проходження етапів професійного розвитку педагога; 6) вміння керувати демотивацією для балансу між зовнішньою і внутрішньою мотиваціями; 7) розуміння своїх мотиваційних боргів та мотиваційного балансу.

1	2	3	4
<p>Професійний: (підкритерії) <i>1) педагогічна культура</i></p>	<p>а) педагогічна спрямованість ТПРП; б) наявність ознак самоконтролю; в) поява нових форм лідерства</p>	<p>-інтерв'ю «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти»; -опитувальник «Складові ТПРП»; -анкетування «Педагогічна культура вчителя»</p>	<p>1) дієвість мотиваційної моделі саморозвитку педагога; 2) ефектне використання компонентів неформальної освіти (змістового, діяльнісного, рефлексивного); 3) вихід педагога з комфортної зони для проектування професійних потреб; 4. Володіння ІКТ 5) бачити помилки і шукати механізми вирішення; 6) гармонія інтелектуальних і моральних якостей; 7) внутрішньо-узгоджена культура мовлення, логічна, точна, коротка.</p>
<p><i>2) професійна мобільність</i></p>	<p>а) схильність до усвідомлення суспільних викликів та своїх дій; б) вміння регулювати свої педагогічні дії; в) орієнтація у змісті педагогічної діяльності,</p>	<p>-тест «Суть та компоненти професійної мобільності педагога»</p>	<p>1) наявність професійної компетентності; 2) поява адаптивних інструментів для професійного розвитку педагога; 3) поява інноваційних ознак професійного середовища педагога;</p>

Продовж, табл. 3.2

1	2	3	4
	формах, методах їх організації		4) бажання творчо працювати, наявність дивергентного мислення; 5) наявність інтуїції, вихід з комфортної зони діяльності; 6) наявність самомотивації на успіх; 7) вміння змінювати свої мотиви у професійній діяльності
<i>3) професійна відповідальність</i>	а) ознаки організованості, відповідальності, витримки, дисциплінованості; б) прагнення ефективно впливати на свій саморозвиток; в) вибірковість засобів педагогічного впливу на реалізацію поставлених цілей	-інтерв'ю «Професійна відповідальність»	1) бажання та інтерес до свого професійного «акме»; 2) самовдосконалення навичок за індивідуальною траєкторією професійного розвитку; 3) досягнення якості нової педагогічної ідеї; 4) прагнення досягати професійного росту через самоосвіту; 5) наявність контролю за своєю діяльністю; 6) поява інтеграційних методичних складових у Центрі та закладах освіти;

Продовж, табл. 3.2

1	2	3	4
			7) прояв високої ініціативності впродовж професійної діяльності
<i>4) професійна майстерність</i>	а) формування стійких мотивів неформальної освіти; б) вироблення установок на ціннісні орієнтації які необхідні для навчання впродовж життя; в) усвідомлення свого професійного призначення	-самооцінювання; -експертна оцінка педагогічної майстерності педагога	1) поява адаптивної моделі НМС професійного розвитку педагога; 2) поява неформального лідерства у педагогів; 3) набуття нових індивідуальних навичок; 4) безперешкодне подолання сфер професійної турбулентності; 5) якісні маркетингові освітні послуги та професійне зростання педагога; 6) отримання задоволення від своєї професійної діяльності (стимулюючі механізми); 7) усвідомлення педагогічної автономії на практиці;

Продовж, табл. 3.2

1	2	3	4
			8) прагнення до самовираження, самовдосконалення
5) професійна кар'єра	а) впевненість у своїх професійних якостях і силі волі; б) бажання змінюватися та досягати кар'єрного росту; в) вміння професійно змінювати стиль педагогічної діяльності в закладі, підняття іміджу колективу	тестовий адаптер планування професійної кар'єри -комбіноване анкетування «Готовність вчителя до професійної кар'єри»	1) кар'єрне зростання; 2) професійне визначення через вміння діяти, прогнозувати, комунікувати; 3) нові навички які змінюють свій стиль діяльності; 4) самореалізація за допомогою НМД; 5) створення іміджу своєї діяльності та затребуваність її на ринку освітніх послуг в інших інституціях; 6) впевненість у своїх професійних якостях; 7) пошук адаптивних інструментів для подолання турбулентності в креативному процесі
Результативний	а) спостережливість за напрямом і рухом індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога;	-інтерв'ю, - SWOT-аналіз	1) ключова діяльність (якість) педагога в самоудосконаленні; 2) вміння використати часові рамки для корекції своєї ІТПР;

Продовж, табл. 3.2

1	2	3	4
	б) вміння моделювати і коригувати карту потоку виконаних цілей; в) схильність до аналізу і корекції в педагогічній діяльності		3) ширше в практиці з'являються авторські методичні продукти як якісна ознака потоку виконаних цілей; 4) засвоєння інноваційних ролей для професійного розвитку; 5) практична доцільність авторських методичних продуктів

Схарактеризуємо змістову спрямованість критеріїв.

Мотиваційний критерій орієнтований на: бажання педагога самовдосконалюватися; пошук дієвих механізмів навчання, які будуть збалансовані у потребі, автономні; стратегічні цілі професійного розвитку; саморозвиток та самокорекцію.

Професійний критерій спрямований на досягнення нової якості педагогічної дії; нові стилі педагогічної діяльності; використання засобів неформальної освіти; комплекс цілеспрямованих дій науково-методичного супроводу педагога; професійне середовище з інноваційними ознаками; бажання творчо працювати; якісні маркетингові освітні послуги; професійне зростання та кар'єру; використання маркерів розумного контролю; акмепрофесіоналізм.

Результативний критерій націлений на отримання високої результативності за ІТПРП; вміння використовувати чіткі часові рамки для корекції професійної траєкторії; появою авторських методичних продуктів як якісної ознаки виконаних цілей; засвоєнні інноваційних ролей педагогом; підбір і широке використання в педагогічному обігу продуктивних інструментів самодіагностики для довершеності своєї траєкторії [79, с. 119].

На підставі викладеного вище для вивчення результативності сформованої ІТПРП в системі неперервної освіти у дослідженні виокремлено три рівні, а саме: сформований, наближений до сформованого, несформований.

Оскільки мотиваційна складова для педагога відіграє ключову роль у його готовності до саморозвитку, в процесі дослідження було визначено рівень сформованості у вчителя вмінь та навичок за мотиваційним критерієм.

Для дослідження параметру формування стійких мотивів саморозвитку, самокорекції, розуміння педагогом впливу мотивації для оцінювання власної діяльності використано діагностичну карту педагогічної оцінки та самооцінки готовності педагога до саморозвитку за сімома ознаками: мотиваційною, когнітивною, морально-вольовою, гностичною, організаційною, здатність до управління у педагогічній діяльності, комунікативними (**додаток Б. 3**).

Одержані результати підтвердили, що сформований рівень готовності педагогів до саморозвитку за мотиваційним критерієм відсотковий вимір – 39,7% опитаних в дослідницькій групі (ДГ) і 62,1% в зацікавленій групі (ЗГ). В дослідницькій групі на відміну від зацікавлених учасників видно значну відмінність в отриманих даних. Перша група (ДГ) має недостатню мотивацію для досягнення професійного успіху. Результати другої групи (ЗГ) засвідчили достатній рівень мотивації для саморозвитку. Результати за наближеним рівнем сформованості у ДГ – 43,7%, ЗГ – 34,4%. У незначного числа педагогів в ДГ – 16,6%, в ЗГ – 3,5% прослідковується спад інтересу до розвитку та саморозвитку. Для них характерний низький рівень мотивації для професійного зростання.

Наступним кроком дослідження стала перевірка сформованої мотивації до професійного зростання педагога, самовдосконалення. Для розуміння педагогом впливу мотивації на оцінювання власної діяльності з респондентами ДГ і ЗГ проведено опитування (**додаток Б. 4**). Ця методика містить чотири розділи і запитання. У розділі «Інтерес» запитання були такими: «Позитивне ставлення до професійного розвитку», «Виявляю стійкий інтерес до професійного розвитку», «Вивчаю додаткову інформацію з питань професійної діяльності». У розділі «Знання» такі: «Розумію понятійний апарат з професійної діяльності», «Обізнаний зі

складовими професійної діяльності та усвідомлюю їх значення у виборі засобів навчання в педагогічній роботі», «Розумію значення мотивів для своєї самомотивації та мотиваційних боргів». У розділі «Уміння» запитання були такого формату: «Умію правильно формувати стратегічні цілі професійного розвитку», «Умію планувати і передбачати результат професійної діяльності», «Умію структурувати траєкторію професійного розвитку на засадах методології». У розділі «Уміння оцінювати власну педагогічну діяльність» запитання були такими: «Розумію професійні помилки та невдачі у своїй роботі», «Можу об'єктивно оцінити рівень сформованої ТПР», «Планую, якими засобами буду підвищувати рівень професійної майстерності та самовдосконалення».

Середні результати відповідей респондентів з I – IV розділів були такими: за сформованим рівнем у ДГ – 43,7%, ЗГ – 49,9%; наближений до сформованого рівень у ДГ – 31,9%, ЗГ – 35,5%. Результати дослідження свідчать, що якість сформованої мотивації є у більшості педагогів, однак в іншій частині респондентів мотивація несформована (ДГ-27,3%, ЗГ – 19,6%).

Педагоги виявили невисокий результат, адже бажання самовдосконалюватися потребує постійного навчання вчителів упродовж життя. Це є проявом напряду мотивації педагога у досягненні позитивного результату при правильних стратегічних цілях. Дослідження за цими розділами свідчать, що респондентам потрібно правильно враховувати особливості зовнішньої і внутрішньої мотивацій.

Перевірка сформованості мотивації у педагогів за показником «Бажання самовдосконалювати себе та свою професійну діяльність» окреслила певне коло проблем: механізми навчання педагогів повинні бути збалансовані у потребі; брак емоційної стабільності; недостатнє розуміння своїх мотиваційних боргів та мотиваційного балансу; недостатньо сформовані вміння методологічно вибудовувати та оцінювати ІТПРП. Отримані дані дослідження відображено у діаграмі (рис. 3.2).

Наступним етапом дослідження було виявлення рівня розвитку сформованої ІТПРП за професійним критерієм.

Професійний критерій розглядається у цілісному поєднанні підкритеріїв педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність,

професійна майстерність, професійна кар'єра. Для того, щоб об'єктивно оцінити рівень сформованої ТПРП, розглянемо кожен підкритерій окремо й узагальнимо на рівні критерію.

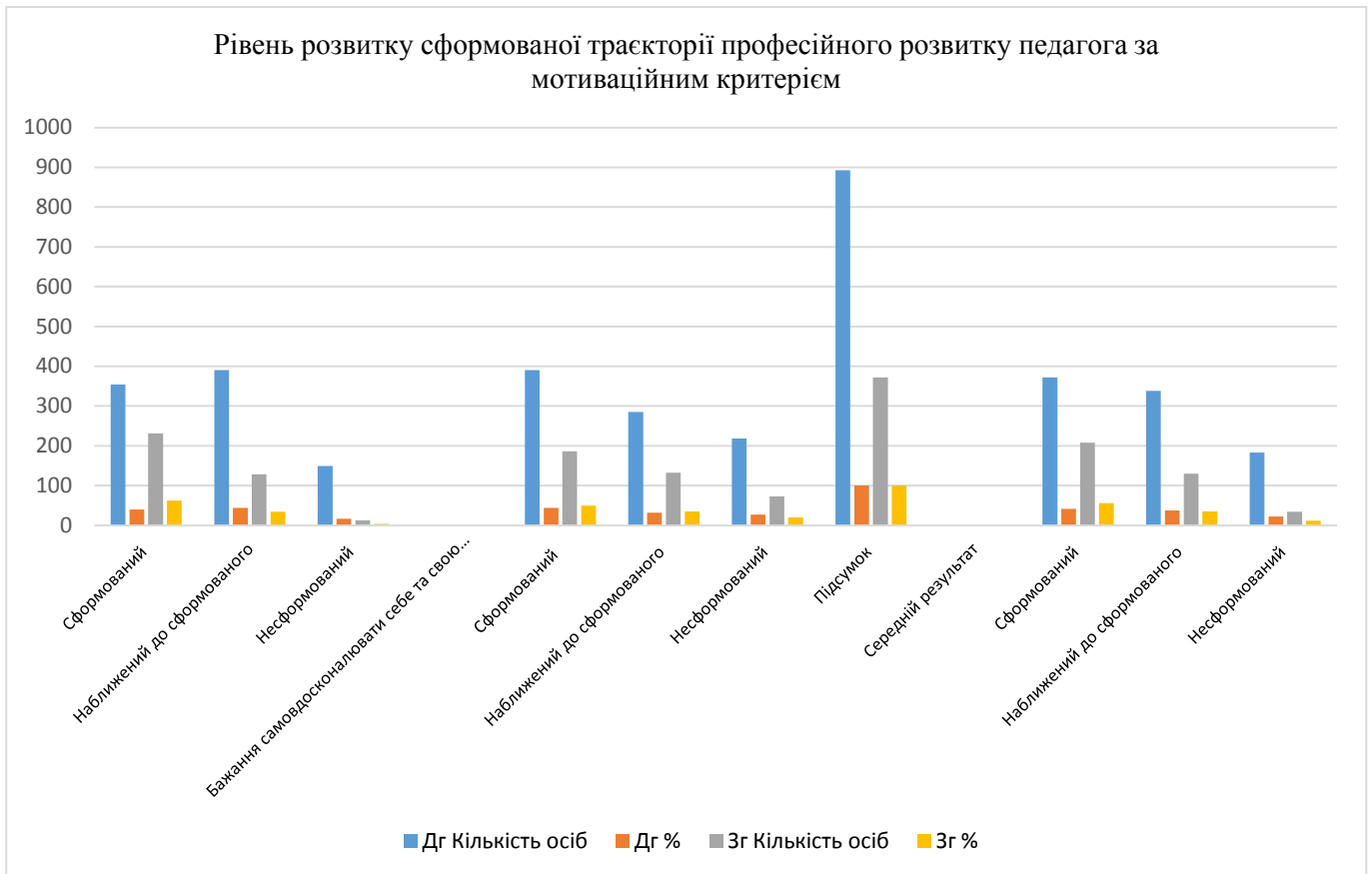


Рисунок 3.2. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за мотиваційним критерієм

З цією метою було використано метод інтерв'ювання (додаток Б. 5). Цей метод передбачав такі запитання: «Як Ви розумієте визначення «траєкторія професійного розвитку педагога?»», «Для чого педагогу необхідно здійснювати самоаналіз своєї професійної діяльності?», «Які засоби неформальної освіти педагог використовує для проектування траєкторії професійного розвитку?».

За підсумками інтерв'ювання педагоги зазначили, що ТПРП – це індивідуальний шлях професійного розвитку педагога. Відзначили, що педагог сам проектує траєкторію професійного розвитку, опираючись на занурення в педагогічну діяльність для підвищення професійної компетентності та досягнення успіху на певному етапі свого життєвого циклу. Частина педагогів (23%) зауважили, що

самоаналіз у професійній діяльності носить епізодичний характер, а не системний. Тобто у них не достатньо сформовані навички до самоконтролю. Більшість педагогів не може чітко виокремити засоби неформальної освіти, які б сприяли їх професійному зростанню та безперервному механізму розкриття неформального лідерства як нової вертикалі професійного досвіду.

Під час письмового опитування (**додаток Б. 6**) учасникам дослідження було запропоновано скласти свою ТІР. Результати опитування свідчать, що (89,7%) відзначили: бажання змінюватися завдяки посильній праці; творчість проявів нових стилів педагогічної діяльності; гармонію знань, почуттів, відповідальності в організації своєї діяльності; самооцінювання та самокорекцію. З-поміж варіантів відповідей респонденти виділили інформаційно-комунікаційні технології; педагогічну автономію на практиці; усвідомлення самовдосконалення впродовж професійного циклу. Окрім того, було виявлено, що частина педагогів (43,2%) вважають, що вік не впливає на їх професійну компетентність, а кваліфікаційна категорія як педагогічний досвід є підґрунтям у змістових компонентах ІТІРП.

Від педагогічної культури педагога залежить результат діяльності та вміння педагогом самостійно створювати умови для свого самовираження і самореалізації. Результати анкетування (**додаток Б. 7**) засвідчили слабку орієнтацію респондентів у визначенні елементів, які входять до складу педагогічної культури вчителя. Так, володіння інформаційно-комунікаційними технологіями і практика індивідуального досвіду респондентами не віднесені до основних елементів педагогічної культури. Однак, ці ознаки є складовою професійного досвіду педагога. Найчастіше відповіді респондентів були такими: «постійне самовдосконалення», «різнобічні інтереси і духовні потреби педагога», «здатність вчителя до самоконтролю і самоаналізу», «професійні знання», «базові вміння», «загальнолюдські цінності», «педагогічна творчість» та ін.

На запитання «З яких структурних елементів складається педагогічна культура педагога?» приблизно 53,6% відповіли: це ціннісні орієнтації особистості вчителя; комунікативне ядро особистості педагога; культура мови; професійне прагнення до самовдосконалення. Приблизно 27% респондентів до складу

педагогічної культури віднесли професіоналізм і психолого-педагогічні вміння, навички. Лише незначний відсоток респондентів (19,3%) робили акцент на одному елементі, педагогічному досвіді вчителя.

На запитання «Чи вважаєте Ви, що цілісність, безперервність та системність є першочерговими умовами формування вчителем своєї педагогічної культури?» відповіді були стверджувальними (98,6%). Незначна кількість респондентів (1,4%) вважали системність і безперервність не обов'язковими у формуванні педагогічної культури.

На запитання «Яка якісна ознака є основою формування педагогічної культури?» відповіді респондентів різнилися, наприклад: «самоосвіта педагога» – 31,8%; «загальнокультурний досвід» – 7,6%; «ефективність професійної діяльності» – 4,1%; «практичні знання і вміння» – 23,9%; «постійне самовдосконалення» – 17,6%.

Проведене дослідження засвідчило сформований рівень педагогічної культури у 33,3% – ДГ і 29% – ЗГ. Респонденти усвідомлюють, що педагогічна культура визначається не лише наявністю професійних знань, а й вмінням педагогом правильно розпоряджатися цими знаннями в житті. Наближений до сформованого рівень знань виявлено у 51,5% опитаних – ДГ і 69% – ЗГ. Несформований рівень виявлено у 15,2% респондентів – ДГ і 1,8% – ЗГ. Це означає відсутність професійного досвіду, який є системоутвірним компонентом у змісті педагогічної творчості. Без цього діяльність вчителя втрапить ознаки мобільності, оригінальності, постійного пошуку нового.

Отже, результати анкетування з урахуванням показників педагогічна спрямованість ІТПРП; наявність ознак самоконтролю; поява нових форм лідерства щодо рівня сформованості ІТПРП за підкритерієм педагогічна культура дають підстави вважати, що респонденти ДГ, ЗГ розуміють, які основи педагогічної майстерності вчителя повинні бути закладені в їх педагогічній культурі як ступені досконалості своєї педагогічної діяльності. Результати подані у діаграмі (рис. 3.3).

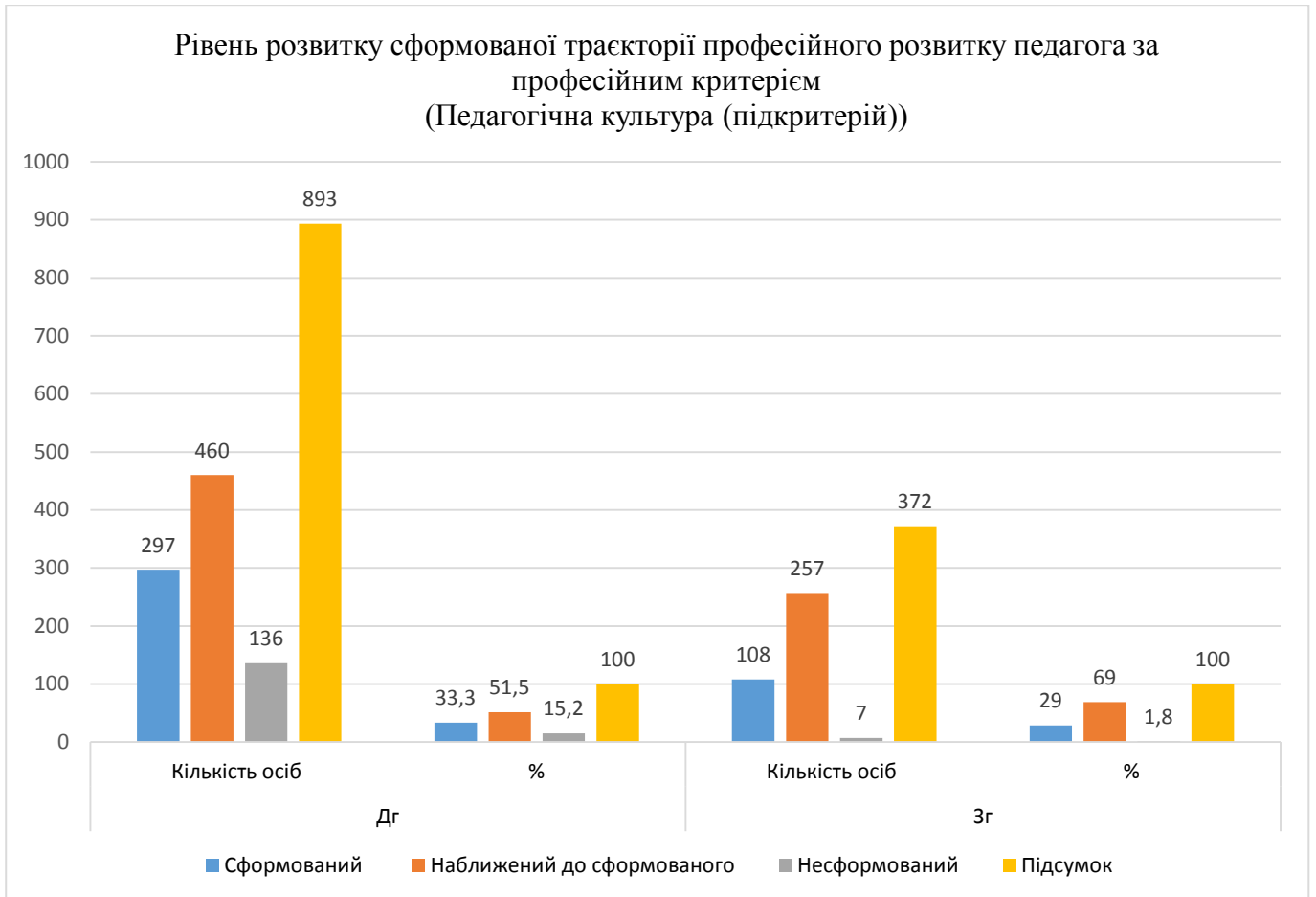


Рисунок 3.3. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за професійним критерієм (Педагогічна культура (підкритерій))

Для діагностики рівня сформованості ІТПРП за підкритерієм професійна мобільність враховано показники: схильність до усвідомлення суспільних викликів та своїх дій; вміння регулювати свої педагогічні дії; орієнтація у змісті педагогічної діяльності, формах, методах їх організації. Використано тест-завдання з вибором відповіді (додаток Б. 8).

Результати тестування свідчать, що респондентам важливо вміти виокремлювати чіткі шляхи безперервного процесу формування своєї професійної мобільності, а також враховувати такі ознаки професійної мобільності: самомотивація на досягнення успіху; готовність до саморозвитку, самореалізації, самокерованості; здатність до системного аналізу своєї діяльності; вміння прагнути змінювати свої мотиви у професійній діяльності. Виявлено у педагогів схильність до відчуття страху в сприйнятті нового та невпевненість у своїх діях, вихід з комфортної зони діяльності. У ДГ 61% опитуваних висловили своє побоювання у сприйнятті

нового. Відчутність такої невпевненості є свідченням того, що педагоги у професійних цілях не заклали нові механізми самореалізації, не налаштовані та усунення власних стереотипів. 47,2% респондентів ЗГ відчувають страх і невпевненість у швидкому реагуванні на виклики та прийнятті рішення щодо самовдосконалення своєї ТПР. Це дає змогу зробити висновок про те, що професійна мобільність педагога повинна сприяти подоланню різних перешкод, які заважають йому адаптуватися до сприйняття нововведень і бажання випробувати себе в умовах викликів сьогодення.

Сформований рівень ІТПРП за підкритерієм професійна мобільність засвідчили лише 44,7% – ДГ і 31,7% – ЗГ. Наближений до сформованого рівня становить у ДГ – 39,4%, ЗГ – 64,5%, а несформований у ДГ – 15,9% і ЗГ – 3,7%. Результати дослідження представлено у діаграмі (рис. 3.4).



Рисунок 3.4. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за професійним критерієм (Професійна мобільність (підкритерій))

Наступним кроком дослідження стало виявлення рівня сформованості ІТПРП за підкритерієм професійна відповідальність за показниками: ознаки організованості,

відповідальності, витримки, дисциплінованості; прагнення ефективно впливати на свій саморозвиток; вибірковість засобів педагогічного впливу на реалізацію поставлених цілей. Із цією метою з респондентами, які входили в ДГ і ЗГ було проведено інтерв'ю (додаток Б. 9). Інтерв'ю передбачало такі запитання: «Як Ви розумієте поняття «професійна відповідальність», «Яку роль відіграє для педагога професійна відповідальність», «Чи впливає професійна відповідальність на самовдосконалення навичок і вмінь педагога?». Під час інтерв'ювання з'ясувалося, що педагоги у своїй професійній діяльності рідко використовують це поняття. На поставлені їм запитання відповідали здебільшого так: «розглядається як елемент життєдіяльності» – 4,9%; «людська взаємодія, як міра волі» – 3,3%; «риса поведінки» – 17,4%; «ініціативність, добросовісність» – 17,5%; «вчасність виконання доручення» – 19,1%; «нести відповідальність за наслідки своїх дій» – 11,2%; «за результати своєї діяльності» – 5,1%.

Проте певна кількість (23%) респондентів говорили про важливість і цінність у колективі професійної відповідальності як складової у кінцевому результаті спільної діяльності. Чимало респондентів (19%) виокремили важливі якості: дисциплінованість, вимогливість, добросовісність, працездатність, витримку, які є ключовими у формуванні педагогом професійної відповідальності. Результати інтерв'ювання були такими: у ДГ – 34,7% і ЗГ – 24,5% респонденти продемонстрували сформований рівень, наближений до сформованого у ДГ – 47,5% і ЗГ – 53,9%. Незначна частка респондентів (в ДГ 17,7% і ЗГ 14,8%) не визначили, що професійна відповідальність слугує самовдосконаленню навичок і вмінь педагога, які сприяють формуванню ІТПРП. Більш детально отримані результати відображено у діаграмі (рис. 3.5).



Рисунок 3.5. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за професійним критерієм (Професійна відповідальність (підкритерій))

Проаналізуємо сформованість ІТПРП за підкритерієм професійна майстерність. Зважаючи на те, що педагог розвивається у процесі своєї багаторічної діяльності спробуємо, дослідити його прагнення до самовираження та самовдосконалення.

Ми підтримуємо думку Л. Мартинець [98, с. 12], що педагогічна культура є важливим підґрунтям для самовдосконалення вчителем індивідуальної професійної траєкторії. Саме вона дає змогу педагогові піднятися до вершин професійної майстерності. Щоб досягнути педагогу цієї вершини, потрібно постійно працювати над собою, опановуючи нові технології, формуючи свою незалежну позицію, безперешкодно долаючи професійну турбулентність, отримуючи задоволення від професійної діяльності.

Також з педагогами була проведена бесіда, що переслідувала виявлення самокерованості у професійній діяльності. Відповіді респондентів на питання були такими: «наявність розвиненої професійної компетентності» – 8,8%; «мати найвищий

рівень педагогічної діяльності» – 29,3%; «володіння педагогічною технікою» – 16,4%; «на засадах професійно-життєвого досвіду» – 8,1%; «професійне самовдосконалення» – 11,9%; «найвища форма професіоналізму» – 17,5% та ін.

Ці відповіді частково визначають здатність педагога до самокерованості власною діяльністю, яка спричинена рівнем розвитку індивідуальних особливостей та професійно значущими ознаками своєї педагогічної діяльності. Ключовою складовою самокерованості педагога є професійна майстерність, яка здатна демонструвати високий результат педагогічної діяльності, вміння запроваджувати, реалізовувати свій творчий потенціал для проектування ІТПРП.

За результатами бесіди виявлено, що 51,4% респондентів ДГ мають сформований рівень; для 38,2% респондентів характерний рівень, наближений до сформованого; 10,4% педагогів мають несформований рівень професійної майстерності. В ЗГ отримано наступні результати: 57,2% – сформований рівень; – 19,4% наближений до сформованого рівня; 23,4% – несформований рівень. Отже, невелика частина респондентів не змогла позитивно оцінити свою професійну майстерність. Наявність наближеного рівня до сформованого у педагогів за цим показником дає підстави вважати, що їх прагнення до самовираження, самовдосконалення не є довершеним. Адже самовираження та самовдосконалення являються каркасом, навколо якого компонуються особисті якості вчителя, його педагогічні знання, які відіграють вагомую роль у професійному розвитку педагога.

Використання діагностичної методики «Самооцінювання» (додаток Б. 10) з орієнтоване на виявлення стійких мотивів неформальної освіти, вироблення установок на ціннісні орієнтації, які необхідні для навчання впродовж життя, усвідомлення свого професійного призначення. З урахуванням динаміки формування ІТПРП звернено увагу на використання респондентами діяльнісних методів і прийомів навчання; методологічні підходи та моделювання ситуацій; індивідуальні, парні, групові форми роботи (проблемне коло, акмеоклуб, міжгалузева лабораторія, динамічна група, фасилітативна платформа, метод кейсів, квест-ресурси е-середовища).

Відсотковий розподіл респондентів за рівнями представлено так: в ДГ сформованого рівня досягло 45,6%; наближеного до сформованого рівня – 40,3%; несформований рівень виявлено у 14,1% опитаних педагогів. У ЗГ відсотковий показник відобразив наступне: сформований рівень – 54,7%; наближений до сформованого рівня – 23,6%; несформований рівень – 21,7%.

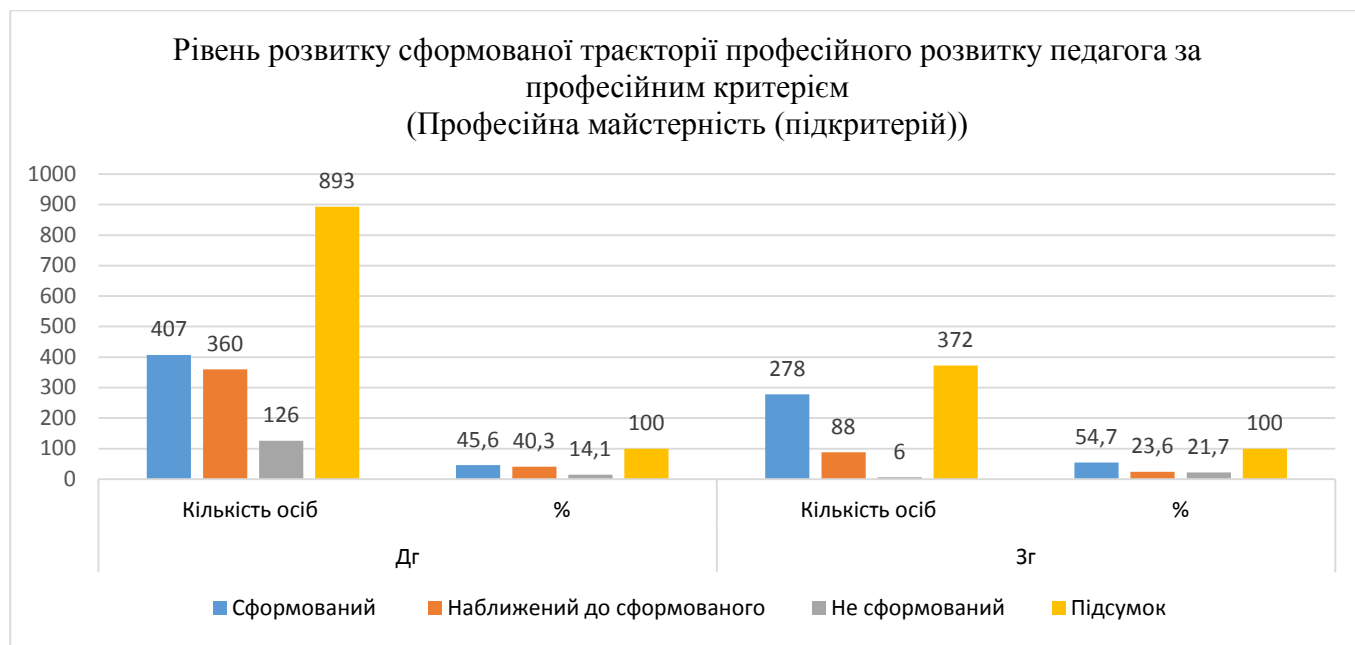


Рисунок 3.6. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за професійним критерієм (Професійна майстерність (підкритерій))

Порівняння результатів діагностики виявило кращі показники сформованості вміння здійснювати системне самооцінювання у респондентів ЗГ. Цей результат є передбачуваним, оскільки педагоги цієї групи самостійно виявили бажання взяти участь у дослідженні. У них цілеспрямованість самомотивації була результативнішою, що й спричиняє відмінності порівняно з респондентами ДГ. Результати дослідження представлені у діаграмі (рис. 3.6).

Узагальнені результати проведеного самооцінювання педагогом за підкритерієм «професійна майстерність» свідчать про: вміння запроваджувати та апробувати ефективні ідеї; усвідомлення педагогічної автономії на практиці, набуття нових індивідуальних навичок; надання якісних маркетингових освітніх послуг; появу неформального лідерства; отримання задоволення від своєї діяльності. Підвищення педагогом самоефективності відбувається за умови самореалізації.

Самореалізація для педагога є найважливішою частиною його професійного шляху, який дає змогу втілювати свої кар'єрні плани, задовільняючи у такий спосіб досягнення поставлених цілей. Така ознака впевненості педагогом у своїх силах, вміннях забезпечить професійно-особистісне самоствердження. Однак, педагогу слід самостійно оцінювати свої сильні та слабкі сторони для: нових навичок, які змінюватимуть власний стиль діяльності; активної участі у різних формах роботи науково-методичної діяльності; набуття функцій неформального лідерства, які допоможуть у проектуванні компетентнісного професійного простору в колективі; засвоєння нових професійних ролей; створення бренду своєї діяльності та затребуваності на ринку освітніх послуг в інших інституціях, установах; бажання кар'єрного зростання.

Важливе місце в професійному зростанні педагога належить його спрямованості як мотиваційній якості до розвитку кар'єри. Корисно для педагога як професіонала мати сформовану готовність до успішної кар'єри відповідно до кар'єрної стратегії, свій план на 2-5 років. Кар'єрна стратегія повинна містити короткий план дій через Хочу! Можу! Знаю! Потрібно! Корисно! Актуально! Коли? Як? для досягнення професійного та життєвого успіху (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Формула успіху для моделювання педагогом кар'єрної стратегії

Респондентам обох груп запропоновано тестовий адаптер плану професійної кар'єри (**додаток Б. 11**). Тестовий адаптер передбачав перелік інформації яку необхідно розставити в певній послідовності до плану своєї кар'єри, а саме: «збір інформації», «аналіз інформації», «пошук інформації», «інтереси, цілі, здібності», «ухвалення свого рішення», «хочу, можу, потрібно, актуально, корисно, коли, як». Проаналізовані результати двох груп виявилися наступними: «збір інформації» – 21, 4%, «аналіз інформації» – 17, 6%, «пошук інформації» – 16,3%, «інтереси, цілі, здібності» – 23, 5% , «ухвалення свого рішення» – 11, 7%, «хочу, можу, потрібно, актуально, корисно, коли, як – 8, 3%».

Дані результатів свідчать, що в алгоритмі професійної кар'єри на першому місці стоять цілі та можливості педагога. У незначній кількості респондентів відслідковано аналіз інформації, а потім ухвалення рішення. Отже, результати тестового адаптера показали, що педагоги для складання своєї кар'єрної стратегії не мають на сьогодні чіткого бачення, можливо це пов'язано із воєнним станом в державі.

У процесі складання плану дій для просування своїх основних життєвих цілей необхідно порівнювати, наскільки вони є професійно майстерними. Кар'єрна стратегія не лише зберігає вектор розвитку педагога, а й сприяє можливостям та визначає темп руху до цілі.

Для діагностики розвиненості у педагогів бажання змінюватися та досягати кар'єрного росту та успіху, використано комбіноване анкетування «Готовність вчителя до професійної кар'єри», представленого у (**додаток Б. 12**). У процесі експерименту ДГ і ЗГ діагностувалися такі показники: впевненість у своїх професійних якостях і силі волі; бажання змінюватися та досягати кар'єрного росту; мотивація до успіху, вміння професійно змінювати стиль педагогічної діяльності в закладах освіти.

Як свідчать результати опитування, педагоги не мають достатньо сформованого рівня самомотивації та професійної адаптації до конкретних умов для професійного кар'єрного зростання. Професійний розвиток кар'єри потребує від педагога не лише навичок самооцінки власних здібностей, а й аналізу результатів

своєї праці та результату діяльності колективу. Дослідження підтвердило, що рівень самоактуалізації у педагогів сприяє ефективному прогнозуванню та прийняттю ними самостійних рішень; оволодінню сучасними концепціями, практичними вміннями і навичками; моделюванню стратегії професійної кар'єри; розробленню адаптера планування професійної кар'єри. Для професійного кар'єрного зростання важливим є: розвиток творчого потенціалу педагога на засадах самомотивації.

У результаті дослідження встановлено, що рівні сформованості ІТПРП за вищезгаданими показниками є майже однаковими у ДГ і ЗГ. У респондентів двох груп сформований рівень відрізняється на 2,6%, ДГ – 24%, ЗГ – 27,4%; рівень наближений до сформованого мало чим відрізняється ДГ – 34%, ЗГ – 31,45%; несформований рівень виявився високим та однаковим у ДГ – 41,8%, ЗГ – 41,14%. Спостереження показали, що респонденти з позитивним рівнем сформованості ІТПРП вміють співставляти свої професійні якості та фінансову можливість з правилами відбору фахівців на ринку праці. Натомість респонденти із несформованим рівнем виявили амбітність у реалізації своїх планів на перспективу та усвідомлення низької фінансової складової на ринку освітніх послуг у воєнний час. Результати дослідження представлено у діаграмі (рис. 3.8).

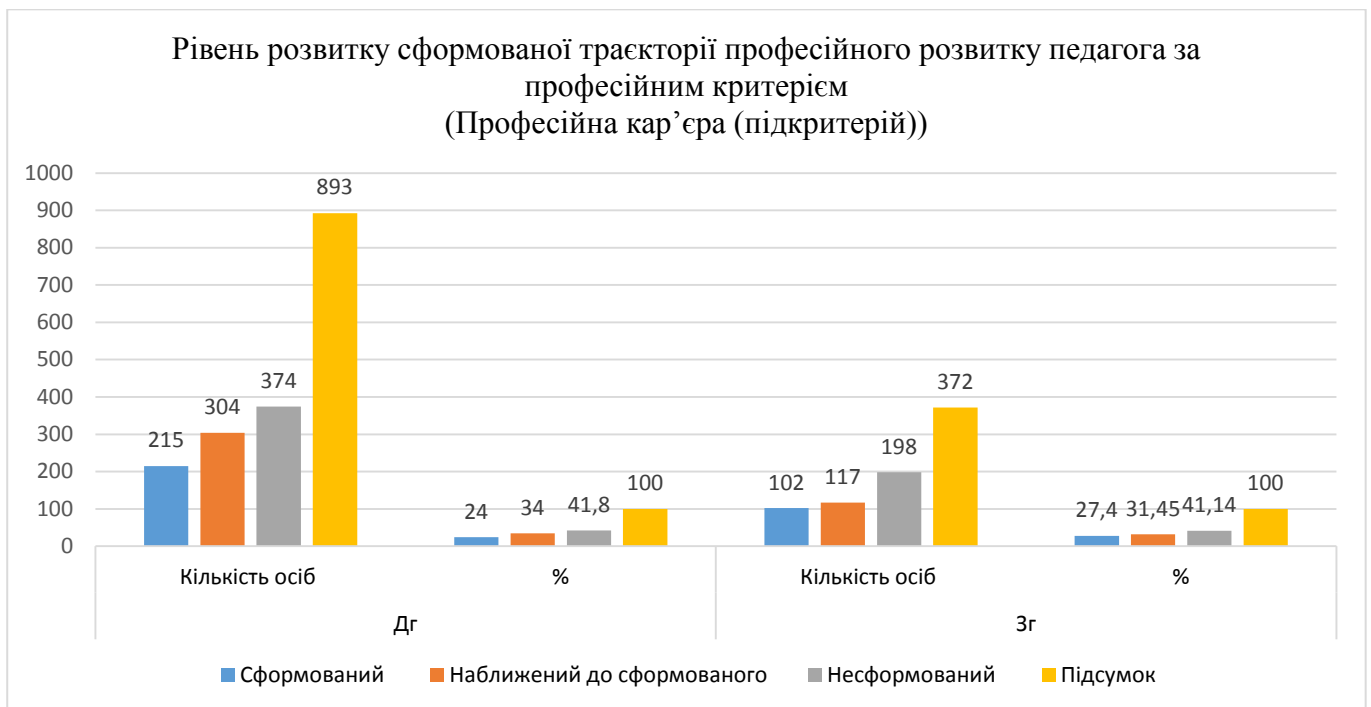


Рисунок 3.8. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за професійним критерієм (Професійна кар'єра (підкритерій))

Усвідомлення сучасного педагога лежить у площині розвитку компетентностей, які слугуватимуть на практиці для досягнення успіху у професійному зростанні; високого рівня розвитку професіоналізму, який є основою для забезпечення сучасного рівня якості освіти здобувачами освіти; інноваційного рівня педагогічної діяльності, гнучкість, мобільність, варіативність форм, методів, змісту, технологій; створення принципово нових інтелектуальних продуктів, які безпосередньо вплинуть на результативність освітнього процесу НУШ.

Результати респондентів груп ДГ, ЗГ, щодо рівнів сформованості ІТПРП за п'ятьма підкритеріями (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), виявилися дуже інформативними. Респонденти – ЗГ демонструють кращі професійні якості, і добре володіють стратегічними концептами своєї професійної діяльності. Респонденти – ДГ мають вищий рівень саморозвитку для інтегрування своїх професійних компетентностей в переломні моменти педагогічної діяльності.

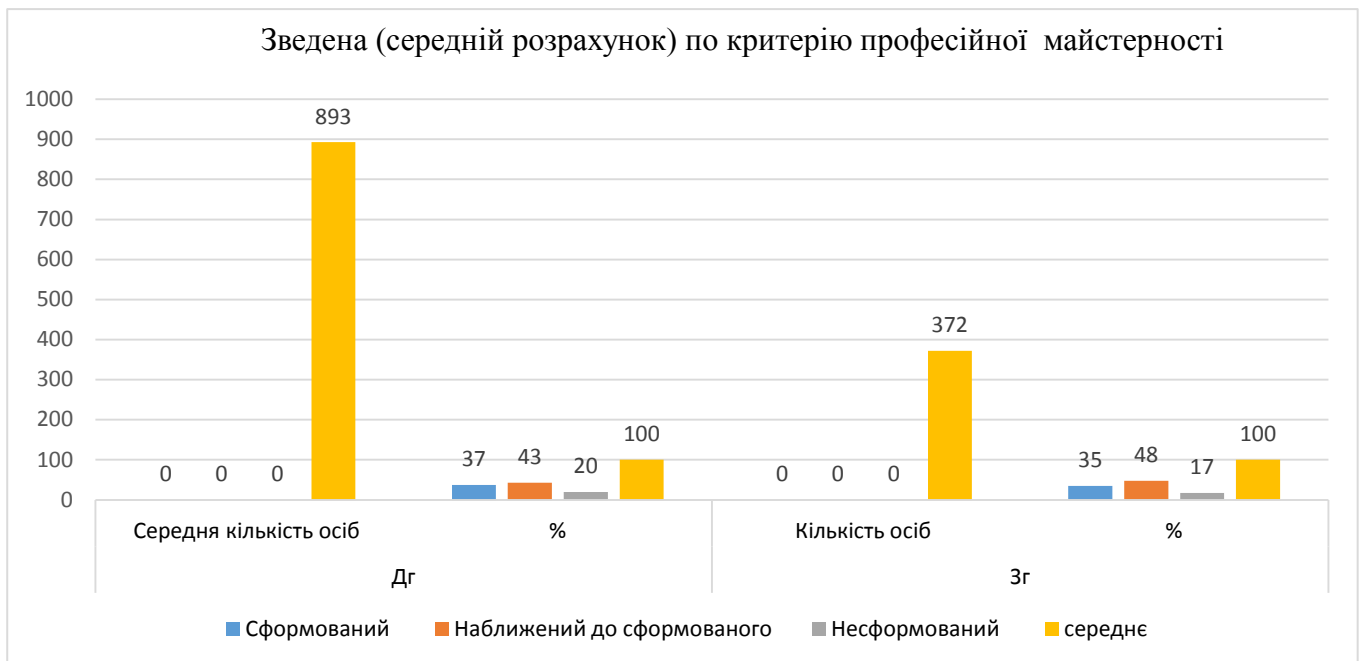


Рисунок 3.9. Зведена (середній розрахунок) за критерієм професійної майстерності

Дослідження виявило у ЗГ ще одну особливість у формуванні ІТПРП, це зацікавленість і прагнення до професійного зростання впродовж життя з опорою

лише на свої інтелектуальні можливості та професійний ресурс. Результати дослідження представлені у діаграмі (рис. 3.9).

Проаналізуємо сформованість ІТПРП за критерієм результативний. Результативність сформованої ТПРП розглядається як інтегральна оцінка кінцевого етапу професійної діяльності педагога. Показниками результативного критерію визначено: спостережливість за напрямом і рухом індивідуальної траєкторії професійного розвитку; вміння моделювати і коригувати картину потоку виконаних цілей; схильність до аналізу і корекції в педагогічній діяльності.

З респондентами двох груп було проведено інтерв'ювання (додаток Б. 13) «Від чого залежить правильно змодельована ІТПРП?».

На поставлене запитання «Чи є професіоналізм педагога ознакою правильного моделювання ТПРП?» відповіді респондентів були такими «ефективне виконання професійної діяльності» – 23,5%; «високі результати своєї праці» – 19,3%; «використання новітніх, гнучких технологій» – 31,7%; «найкращі результати за даних умов при мінімально затраченому часі» 16,8%; «досконале володіння конкретним видом діяльності» – 13,9%. Отже, респонденти у відповідях продемонстрували свій рівень професіоналізму і характер оволодіння педагогічним ремеслом для правильного моделювання професійної траєкторії.

На запитання «Чи впливає професійна компетентність на ІТПРП?» респонденти відповідали: «професійна компетентність складається з кількох груп» – 12,4%; «компетентність у професійному спілкуванні» – 18,2%; «компетентність у реалізації особистості професіонала» – 15,3%; «здатність до накопичення і аналізу власного професійного досвіду» – 8,5%; «сприяє вчасному розв'язанні педагогічних проблем» – 6,8%. Отже, педагоги ДГ і ЗГ добре використовують свої можливості для професійного вдосконалення і коригування ІТПРП. Незначна кількість (3,5%) респондентів зауважили, що професійна компетентність не лише впливає на ІТПРП, а й закладає здатність підтримувати задоволеність своєю працею.

На наступне запитання «Чи постановка нових завдань удосконалює ТПРП?» відповіді респондентів розподілялися таким чином: «проектування себе як професіонала» – 9,1%; «досконале володіння суміжними видами діяльності» – 4,6%;

«забезпечення позитивного психологічного клімату в професійній діяльності» – 8,2%; «високий рівень сформованості для розвитку педагогом різних видів професійної компетентності» – 7,3%; «раціональне розподілення в педагогічній діяльності своїх можливостей» – 6,4%. Отже, незначна частина респондентів усвідомлює, що розв'язання нових проблем сприяє виробленню педагогом індивідуального стилю професійної діяльності. Інша частина респондентів розуміють, що вирішення нових завдань сприятиме проектуванню нового професійного середовища, створенню нових методичних продуктів. Це інтерв'ювання показало сторони професіоналізму педагогів як інтегральну компетентність, яка відображає їх результат діяльності.

Для діагностики рівня сформованості ІТПРП за результативним критерієм було використано SWOT-аналіз (додаток Б. 14), який дав змогу комплексно оцінити сильні й слабкі сторони траєкторії, загрози, можливості. SWOT-аналіз – ефективний інструмент для самоаналізу педагога у складанні планів на певний період, а також визначення сильних і слабких сторін своєї ІТПРП, над якими критеріями варто працювати далі. Це допоможе педагогу структурувати зміст ІТПР.

Респондентам у головній матриці SWOT-аналізу необхідно було поставити знаки «+» для факторів у переліку сильних сторін та «-» для факторів, які є ризиками.

Розглянемо кожен складову SWOT-аналізу, а саме:

У (S) – сильній стороні своєї професійної діяльності – респонденти відзначили:

- наявність знань, вмінь для моделювання ІТПРП;
- бажання навчатися впродовж життя;
- прагнення до професійного зростання;
- володіння самомотивацією (рівень вмотивованості).

У (W) – слабкій стороні своєї професійної діяльності – респонденти зазначили:

- відсутність особистого блогу;
- нечітка стратегічна політика в педагогічній діяльності;
- слабкий імідж когнітивного продукту;
- відсутній системний аналіз професійної діяльності.

У (O) – накопичення професійних можливостей респонденти відзначили:

- досвід роботи в команді зростає;
- методична активність у професійних спільнотах, конкурсах;
- здатність змінювати мотиви у ІТПРП;
- наявність досвіду з реалізації різних заходів, проєктів.

У (Т) – баченні загроз в професійній діяльності респонденти зазначили:

- зміна ідеології в національній освіті;
- воєнні конфлікти, пандемії, погіршення психологічного здоров'я, стреси;
- зміна законодавчих документів;
- дороговартісні е-ресурси для професійного навчання.

Можна підсумувати представлені результати респондентів за S, W, O, T. Відсотковий розподіл за рівнями у респондентів представлено так: в ДГ сформованого рівня досягло – 36,8%; наближеного до сформованого рівня – 50%; несформований рівень виявлено у – 13,15%. У ЗГ відсотковий показник відобразив наступне: сформований рівень – 44,3%; наближений до сформованого рівня – 44,6%; несформований рівень виявився у –11,02%. Результати дослідження виявили, що показники несформованого рівня у ДГ вищі ніж ЗГ. Оцінка респондентами у ЗГ своїх сьогоденішніх можливостей порівняно з вчорашніми і майбутніми досягненнями є підтвердженням того, що ознаки професіоналізму мають місце в їх ІТПРП.

Дані дослідження за результативним критерієм свідчать, що основними цілями неформальної освіти у ІТПРП є задоволення власних мотивів, підвищення знань, розвиток умінь, професійне вдосконалення, формування інтегральної компетентності, розвиток навичок і новий досвід. Тому варто періодично ставити собі запитання: що впливає на мою педагогічну діяльність?, які цінності керують моєю професійною діяльністю?, які переконання впливають на мою роботу?, інвентаризація своїх думок та саморефлексія являється важливою частиною у побудові траєкторії для пошуку шляхів свого саморозвитку і самовдосконалення.

SWOT-аналіз – це структурована рефлексія:

- Як можна розвинути свої сильні сторони?
- Які є можливості в мене для усунення слабких сторін?
- Як я можу використовувати свої можливості?

-Як можна запобігти загрозам?

Результати дослідження представлено у діаграмі (рис. 3.10).

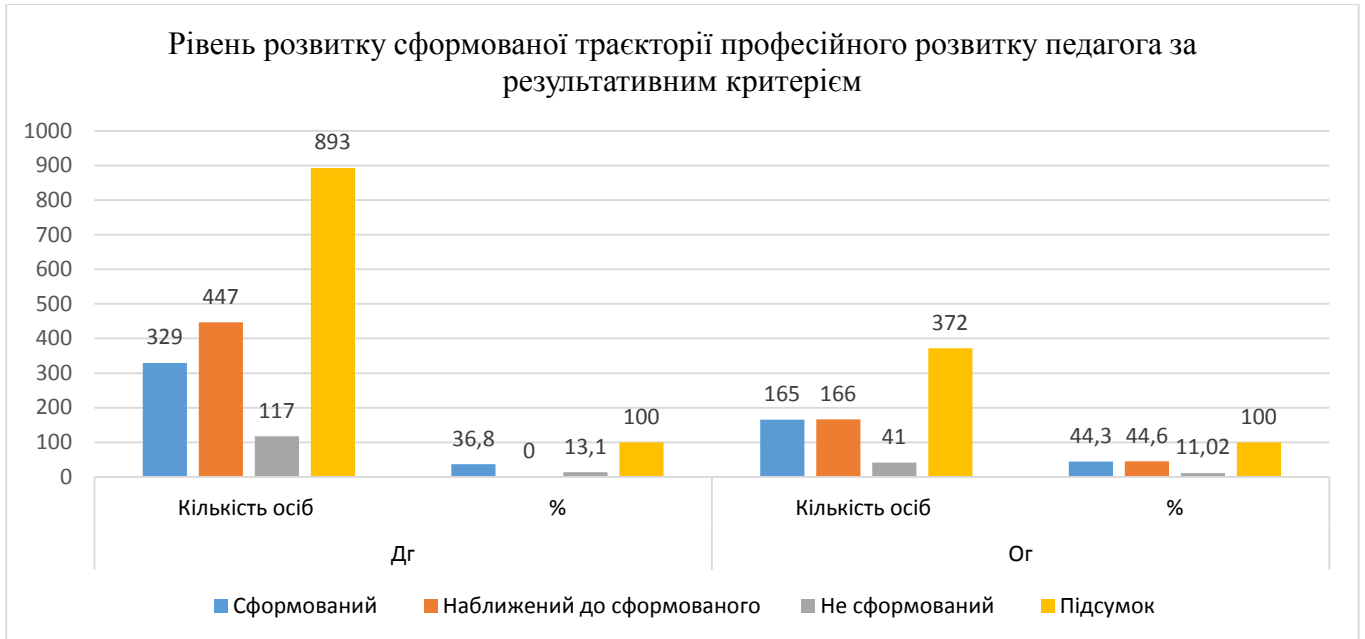


Рисунок 3.10. Рівень розвитку сформованої траєкторії професійного розвитку педагога за результативним критерієм

Рівень сформованості ІТПРП визначається за допомогою формули:

О – оцінка рівня сформованості ТПРП;

Р – кількість показників, що мають високий рівень прояву;

Н – кількість показників, що мають наближений рівень прояву;

В – кількість показників, що мають несформований рівень прояву;

Е – загальна кількість показників.

$$[O] = \frac{P+N+B}{E}$$

Рівень сформованості ІТПРП вважається при $[O]$ – у межах від 0,68 – 1,0; наближеним до сформованого при $[O]$ – у межах від 0,33 – 0,67; несформований рівень при $[O]$ – у межах від 0 – 0,32.

У дослідженні для визначення рівня сформованої ІТПРП за вищезгаданими критеріями була задіяна група експертів (додаток Б. 15). Результати експертів (5) за мотиваційним критерієм щодо рівня сформованої ІТПРП визначено у межах: ДГ – 0,78, ЗГ – 0, 83. Результати за професійним критерієм сформованої ІТПРП визначено у межах: ДГ – 0,75, ЗГ – 0, 84. Висновки експертів за результативним критерієм

сформованої ІТПРП у межах: ДГ – 0, 87, ЗГ – 0,92. Загальні результати за вищезгаданими критеріями у двох групах показали сформований рівень ІТПРП.

Дослідна робота щодо аналізу визначення ефективності моноТехнології тривала упродовж 2018-2023рр. і відбувалася у три етапи.

Перший етап – діагностично-аналітичний (2018-2019 рр.) – вивчення та пошук адаптивних інструментів з теми дослідження, визначення мети та завдань, використання діагностичних методів дослідницької роботи, аналіз та узагальнення результатів (констатувальний етап педагогічного експерименту).

Другий етап – експериментально-діяльнісний (2019-2022 рр.) обґрунтування МоноТехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та перевірка її ефективності, формування у педагогів самомотивації до професійного розвитку; створення компетентнісного середовища; формування у педагогів професійно-педагогічної компетентності; залучення вчителів до моделювання ІТПРП; засвоєння педагогом нових ролей в системі неперервної освіти через комплекс цілеспрямованих дій науково-методичного супроводу.

Третій етап (2022-2023 рр.) узагальнювально-коригувальний – порівняння та інтерпретація результатів дослідження.

Експериментальне дослідження здійснювалося на базі Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу та закладів освіти Тернополя. Схиляємося до думки науковиці О. Джеджули, що педагогічний експеримент буде об'єктивним, коли він відображає вплив самого дослідника, однакові умови діагностування та однакові критерії вимірювання і процедури обробки отриманих результатів [18, с. 28-29.].

Таких ознак ми дотримувались в процесі дослідницької роботи. Відповідно до вимог проведення дослідницької роботи для діагностування використовувався той самий перелік критеріїв, що й для визначення траєкторії професійного розвитку педагогів, кількісний і якісний склад ДГ і ЗГ залишився без змін. Для забезпечення коректності підсумків щодо ефективності впровадження авторської МоноТехнології проаналізовано одержані дані за мотиваційним, професійним, результативним критеріями на кожному етапі.

Повторна діагностика за мотиваційним критерієм на діагностично-аналітичному етапі виявила такі результати. Сталися певні зміни у визначенні змістових компонентів ІТПРП. Варто зазначити, що у діяльності педагогів з'явилися адаптивні інструменти, які підсилили їх професійну складову, як у ДГ так і в ЗГ. Цей показник має важливий вплив на формування стратегічних цілей у професійному житті вчителя. У респондентів двох груп спостерігається позитивна динаміка щодо бажання долати професійну турбулентність та підвищення рівня стресостійкості у воєнний час. Самомотивація у ДГ підвищилася завдяки прояву інтересу, бажання змінюватися, ставати гнучкішим та мобільнішим відповідно до викликів сьогодення. Чітка спрямованість внутрішньої мотивації зросла у ЗГ, що спонукає вчителів до успіху як ресурсу саморозвитку і самокорекції. У респондентів обох груп завдяки чіткій мотиваційній складовій з'явилися ознаки професійної майстерності та кар'єри. Це вказує на вміння методично структурувати свою освітню траєкторію, вибір механізмів та засобів навчання для педагога збалансовуючи у потребах; змінну «догори» траєкторію професійного саморозвитку вчителя; вміння управляти демотивацією для самовдосконалення; розуміння своїх мотиваційних боргів та мотиваційного балансу, які впливають на формування стратегічних цілей впродовж професійного життя.

Перші місця в ДГ посідають відповідальність, професійна активність, що засвідчує сформованість у бажанні самовдосконалювати себе та свою професійну діяльність. У ЗГ залишився високий показник щодо усвідомлення професійних помилок та шляхів їх розв'язку. Такий результат можна пояснити тим, що до респондентів ЗГ увійшли здебільшого педагоги з недостатнім професійним досвідом, за інтересом взяти участь у дослідженні.

Зміни показників за мотиваційним критерієм протягом дослідження наведено у таб. 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка змін показників за мотиваційним критерієм щодо сформованої траєкторії професійного розвитку педагогів

Рівні сформованості ІТПРП за мотиваційним критерієм	Розподіл за рівнями сформованості у %					
	Діагностична група (ДГ)			Зацікавлена група (ЗГ)		
	Констатувальний етап	Контрольний етап	Різниця	Констатувальний етап	Контрольний етап	Різниця
Формування стійких мотивів саморозвитку, самокорекції						
Несформований	16,6	11,3	-5,3	3,5	2,4	-1,1
Сформований	39,7	46,1	+6,4	62,1	68,4	+6,3
Наближений до сформованого	43,7	42,6	-1,1	34,3	29,2	-5,1
Бажання самовдосконалювати себе та професійну діяльність						
Несформований	27,3	23,8	-3,5	19,6	18,3	-1,3
Сформований	43,7	51,1	+7,4	49,9	54,6	+4,7
Наближений до сформованого	31,9	25,1	-6,8	35,5	27,3	-8,2
Середні значення сформованості						
Несформований	22	17,5	-4,5	11,5	10,4	-1,1
Сформований	41,7	48,6	+6,9	56	61,5	+5,5
Наближений до сформованого	37,8	33,8	-4	35	28,3	-6,7

Отже, схему показників за мотиваційним критерієм:

- формування стійких мотивів саморозвитку, самокорекції;
- бажання самовдосконалювати себе та свою професійну діяльність,

свідчать про позитивні зміни мотиваційній сфері респондентів у процесі діяльності Центру та педагогічних спільнот Тернополя.

Динаміка рівнів сформованості за мотиваційним критерієм проявляється в

усвідомленні педагогом необхідності правильно формувати стратегічні цілі для моделювання ІТПР та розвивати впевненість у власних силах.

Проаналізуємо динаміку формування ІТПР за професійним критерієм через підкритерії: педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність та професійна кар'єра [129, с. 71]. Використані у дослідженні практично-орієнтовані кейси, професійні майданчики, взаємодія у смартсередовищі, рефлексія запропонованих завдань, інтерактивних методів та систем, корекційна складова під час дослідження забезпечили стійку зацікавленість та інтерес у респондентів ЗГ.

Дослідження у двох групах респондентів свідчать, що у ЗГ чіткіше сформувалася індивідуальна спрямованість фахівця навчатись упродовж життя, розраховуючи на свій інтелектуальний капітал. Також дослідження показало, що в ДГ відбулося зростання інтересу респондентів до широкого використання ІКТ для розробки адаптивних інструментів не лише для свого професійного розвитку, а й для формувального оцінювання здобувачів освіти.

У респондентів ЗГ підвищилося бажання не боятися змінювати свої мотиви у професійній діяльності, враховуючи ризики для успішного саморозвитку. У двох групах респондентів збільшився показник ознак інноваційного професійного середовища та наявність інтуїції щодо виходу із комфортної зони без емоційного страху. Аналіз динаміки рівнів сформованості за професійним критерієм і п'ятьма підкритеріями дає змогу стверджувати про наявність значного ефекту від впровадження МоноТехнології, яка суттєво сприяла зменшенню кількості респондентів із несформованим рівнем, а позитивна вектораль сформованого рівня допомогла набути вмінь і навичок:

- бачити дієвість моделі мотиваційного саморозвитку;
- ефективне використання засобів неформальної освіти для проектування авторських інтегральних професійних структур і методичних продуктів;
- наявність професійно-педагогічної та інтегральної компетентностей;
- самовдосконалення навичок за індивідуальною траєкторією професійного розвитку;

- досягнення якості нової педагогічної ідеї;
- наявність контролю за своєю педагогічною діяльністю та прояв високої ініціативності впродовж професійного життя;
- усвідомлення педагогічної автономії на практиці, прагнення до самовираження, самовдосконалення;
- отримання нових навичок та ознак кар'єрного росту, що сприяє удосконаленню свого стилю педагогічної діяльності.

Отримані в процесі дослідження дані занесено у таб. 3.4.

Таблиця 3.4

Динаміка змін показників за професійним критерієм щодо сформованої траєкторії професійного розвитку педагогів

Рівні сформованості ІТПРП за професійним критерієм	Розподіл за рівнями сформованості у %					
	Діагностична група (Дг)			Зацікавлена група (Зг)		
	Констату вальний етап	Контро льний етап	Відхи лення	Констату вальний етап	Контро льний етап	Відхи лення
Педагогічна культура						
Несформований	15,2	13,6	-1,6	1,8	1,3	-0,5
Сформований	33,3	55,1	+21,8	29	34,7	+5,7
Наближений до сформованого	51,5	31,3	-20,2	69	64	-5
Професійна мобільність						
Несформований	15,9	9,6	-6,3	3,7	3,1	-0,6
Сформований	44,7	54,9	+10,2	31,7	58,5	+26,8
Наближений до сформованого	39,4	35,3	-4,1	64,5	38,4	-26,1
Професійна відповідальність						
Несформований	17,7	12,5	-5,2	14,8	3,9	-10,9
Сформований	34,7	52,8	+12,5	31,3	61,4	+7,3

Продовж, табл. 3.4

Наближений до сформованого	47,4	34,7	-12,8	33,9	34,7	-19,2
Професійна майстерність						
Несформований	14,1	9,3	-4,8	21,7	16,7	-5
Сформований	45,6	61,4	+15,8	54,7	59,8	+5,1
Наближений до сформованого	40,3	29,3	-11	23,6	23,5	-0,1
Професійна кар'єра						
Несформований	41,8	40,3	-1,5	41,14	29,7	-11,4
Сформований	24	27,1	+3,1	27,4	34,9	+7,5
Наближений до сформованого	34	32,6	-1,4	31,45	35,4	+3,95

Середній рівень (за відхиленням) сформованості для ДГ за п'ятьма підкритеріями становить 12,68%, а ЗГ 49,86%. Аналіз динаміки рівнів сформованої траєкторії професійного розвитку педагогів дає підстави стверджувати про наявність значних позитивних зрушень в обох групах респондентів. За показниками професійного критерію в обох групах респондентів найменші зміни відбулися за рівнем «наближений до сформованого» через збільшення респондентів у сформованому рівні.

Суттєво зменшилася кількість респондентів за несформованим рівнем за всіма п'ятьма підкритеріях професійного рівня, а саме:

$$\text{ДГ (нес.рів.)} = 13,6 + 9,6 + 12,5 + 9,3 + 40,3/5 = 53,06\%$$

$$\text{ЗГ (нес.рів.)} = 1,3 + 3,1 + 3,9 + 16,7 + 29,7/5 = 10,94\%$$

Ефективними у сформованій ІТПРП виявилися такі ознаки:

- гармонія інтелектуальних і моральних якостей фахівця;
- внутрішньоузгоджена культура мовлення, логічна, точна, коротка;
- бажання творчо працювати, наявність дивергентного мислення;
- інтерес до свого професійного «акме», неформальне лідерство;
- якісні маркетингові послуги та професійне зростання;

- задоволення від своєї професійної діяльності;
- створення успіху своєї діяльності та затребуваність її на ринку освітніх послуг;
- впевненість у своїх професійних якостях.

Діагностування рівнів сформованості траєкторії професійного розвитку педагогів за результативним критерієм виявило появу вмінь, які змінюють стиль педагогічної діяльності фахівця; бути неформальним лідером у проектуванні компетентнісного професійного простору в колективі, громаді; визначати ефективний напрям і рух ІТПРП. Процес ефективності траєкторії полягає у появі результативних авторських методичних продуктів як якісної ознаки цілей і засвоєння інноваційних ролей сучасного педагога. Ефективний розвиток ТПРП позитивно вплинув на сталість професійного розвитку педагогів упродовж життя. Отримані у процесі дослідження дані представлено в діаграмі (рис. 3. 11)

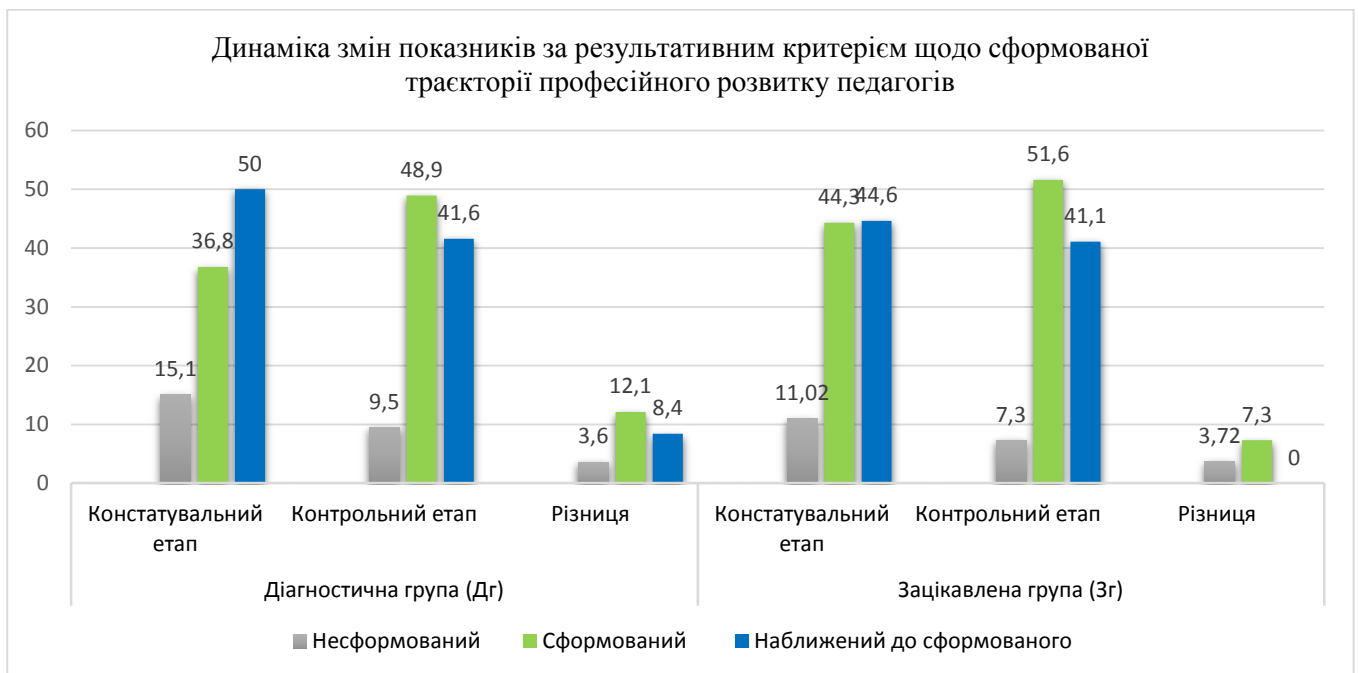


Рис. 3.11. Динаміка змін показників за результативним критерієм щодо сформованої траєкторії професійного розвитку педагогів

Аналіз результатів дослідження за результативним критерієм свідчить, що більшість респондентів ДГ стали цілеспрямованими у коригуванні ІТПРП, наполегливими та відповідальними у проектуванні свого професійного зростання. Респонденти ЗГ стали усвідомленими у визначенні свого професійного становлення

засобами неформальної освіти. У ДГ суттєво зменшилась кількість респондентів із неформованим рівнем, різниця 3,6%, а ЗГ 3,7%.

Порівняння показників двох груп респондентів виявило, що педагоги здійснюють аналіз стану самокорекції у формуванні стратегічно-регулювальної складової ІТПР, вміють вносити необхідні зміни у зміст своєї траєкторії професійного розвитку для покращення результату діяльності та досягнення життєвого успіху. Це є характерним для 51,6% респондентів у ЗГ. Такі респонденти впевнено створюють моделі ІТПРП з алгоритмом успішної педагогічної діяльності. Зазначимо, що меншою є кількість таких респондентів у ДГ – 48,9 % (різниця у 2,75%). Отже, причина цього криється у бажанні змінюватися впродовж життя. Показник наближеності до сформованого рівня у ДГ – 41,6%, а ЗГ – 41,1%, різниця 0,5% вказує на причинний зв'язок між рівнем самокорекції та проблемами саморегуляції навичок у проектуванні свого професійного зростання в системі неперервної освіти.

Розбіжності результатів на початку і наприкінці дослідження ДГ і ЗГ не є випадковими, а спричинені правильними стратегічними цілями, які педагоги подали у раціональному плануванні найкоротшої ІТПРП (системна праця, творчість, гармонія знань, вмінь, бажань, почуттів та поведінки) через ефективність МоноТехнології.

МоноТехнологія сприяє у формуванні здатності педагогів щодо створення власних цілей професійного зростання у проектуванні образу баченого кінцевого етапу ІТПР, вдосконаленні технологічності методичних продуктів, безперервному самовдосконаленню та прагненню до саморозвитку [78, с. 153].

Ціль МоноТехнології полягає у визначенні не лише напрямку руху траєкторії педагога, а й способу керувати етапами свого професійного розвитку.

З метою визначення впливу фактора «зацікавленості» між даними сформованого, неформованого рівнів учасників за мотиваційним, професійним і результативним критеріями діагностичної та зацікавленої груп. Здійснено перевірку статистичної значущості результатів упровадження МоноТехнології за допомогою критерію χ^2 Пірсона, перевірку зв'язку між даними за сформованим та неформованим рівнях діагностичної та зацікавленої груп за мотиваційним,

професійним і результативним критеріями за допомогою дисперсійного аналізу даних з використанням критерію критичного розподілу Фішера.

Для перевірки статистичної значущості експерименту приймаються наступні гіпотези:

H_0 : Розподіл ознаки в експериментальній групі не відрізняється від теоретичного розподілу в контрольній групі.

H_1 : Розподіл ознаки в експериментальній групі достовірно відрізняється від теоретичного розподілу в контрольній групі.

Критерій $\chi^2_{експ}$ визначається за формулою:

$$\chi^2_{експ} = \sum_{i=0}^g ((n_i - n_i')^2 / n_i'), \text{ де}$$

n_i' – теоретичні частоти (контрольна група - ЗГ); n_i – емпіричні частоти (експериментальна група - ДГ).

Для перевірки нульової гіпотези про наявність статистично значущих відмінностей між експериментальною (діагностичною) та контрольною (зацікавленою) групами на рівні значущості $\alpha=0,05$ здійснюють обчислення значень критерію Пірсона за таким алгоритмом:

1. Формуємо ряд даних із найменуваннями розрядів та емпіричних частот (дані по експериментальній та контрольній групах) як показано на рис. 3.12

Рівні сформованості	n_i	n_i'	$n_i - n_i'$	$(n_i - n_i')^2$	$(n_i - n_i')^2 / n_i'$
------------------------	-------	--------	--------------	------------------	-------------------------

Рис. 3.12 Ряд даних із найменуванням розрядів та емпіричних чисел

2. Перевіряємо рівність сум частот.
3. Обчислюємо різниці між емпіричними та теоретичними частотами за кожним рядком таблиці $n_i - n_i'$.
4. Обчислюємо квадрати різниць $(n_i - n_i')^2$.
5. Знаходимо частку від ділення квадратів різниць на теоретичні частоти $(n_i - n_i')^2 / n_i'$.
6. Знаходимо $\chi^2_{експ}$ як суму всіх часток.

7. Визначаємо за таблицею критичне значення $\chi^2_{кр}$ для відповідного рівня значущості $\alpha=0,05$ та ступенів вільності $r= m-1$ (m -кількість рядків у таблиці або розрядів ознаки).
8. Якщо $\chi^2_{експ} \geq \chi^2_{кр}$, то відмінності між розподілами істотні на даному рівні значущості, в іншому випадку навпаки.

Для перевірки статистичної значущості результатів експериментального дослідження за мотиваційним критерієм сформульовані наступні гіпотези:

H_0 – розбіжність між середніми значеннями на початку і наприкінці експериментального дослідження за мотиваційним критерієм в зацікавленій групі є випадковою.

H_1 – причиною розбіжностей отриманих результатів став фактор «зацікавленості», що істотно впливає на якісний показник.

$f_d = n_i$ – значення показника рівня сформованості критерію в діагностичній групі (ДГ);

$f_z = n_i'$ – значення показника рівня сформованості критерію в зацікавленій групі (ЗГ).

1. Формуємо таблицю із найменуваннями розрядів та емпіричні частоти (дані по ДГ, ЗГ).
2. Перевіряємо рівність сум частот ($20,5+37,8+41,7=100$; $9+35+56=100$).
3. Обчислюємо різниці між емпіричними та теоретичними частотами за кожним рядком таблиці $n_i - n_i' = f_d - f_z'$: по несформованому критерію $20,5-9=11,5$; $37,8-35=2,8$; $41,7-56=-14,3$.
4. Обчислюємо квадрати різниць $(n_i - n_i')^2 = (f_d - f_z')^2$: $11,5^2=132,25$; $2,8^2=7,24$; $(-14,3)^2=204,49$.
5. Знаходимо частку від ділення квадратів різниць на теоретичні частоти:
 $(n_i - n_i')^2 / n_i' = (f_d - f_z')^2 / f_z$: $132,5/9=14,7$; $7,24/35=0,22$; $204,4/56=3,65$.
6. Знаходимо $\chi^2_{експ}$ як суму всіх часток: $\chi^2_{експ} = 14,7+0,22+3,65=18,57$ дані в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Зведені дані для обчислення показника χ^2 для перевірки достовірності різниці у результатах для ДГ і ЗГ за мотиваційним критерієм

Рівні сформованості $n=1,3$	Значення показника рівня сформованості (констатувальний етап), $f_d = n_i, \%$	Значення показника рівня сформованості (контрольний етап), $f_z = n_i', \%$	$n_i - n_i', f_d - f_z$	$(n_i - n_i')^2, (f_d - f_z)^2$	$(n_i - n_i')^2 / n_i', (f_d - f_z)^2 / f_z$
Несформований	20,5	9	11,5	132,25	14,7
Наближений до сформованого	37,8	35	2,8	7,24	0,22
Сформований	41,7	56	-14,3	204,49	3,65
Всього	100	100	0	-	18,57

7. Визначаємо за таблицею (додаток Б.

16, <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/1530/1/Tablici.pdf>)

критичне значення $\chi^2_{кр}$ для відповідного рівня значущості $\alpha=0,05$ та ступенів вільності $r = m-1$ (m -кількість рядків у таблиці або розрядів ознаки), $r=3-1=2$:
 $\chi^2_{кр} = 5,99$

8. Встановили, що $\chi^2_{експ} > \chi^2_{кр}$, $18,57 > 5,99$. Отже, при заданому рівні значущості приймаємо гіпотезу про те, що причиною розбіжностей отриманих результатів став фактор «зацікавленості».

Аналогічно, для перевірки статистичної значущості експериментального дослідження за професійним критерієм сформульовані наступні гіпотези:

H_0 - розбіжність між середніми значеннями на початку і наприкінці експериментального дослідження за професійним критерієм в зацікавленій групі є випадковою.

H_1 - причиною розбіжностей отриманих результатів став фактор «зацікавленості», що істотно впливає на якісний показник.

$f_d = n_i$ – значення показника рівня сформованості критерію в діагностичній групі (ДГ);

$f_z = n_i'$ – значення показника рівня сформованості критерію в зацікавленій групі (ЗГ).

1. Формуємо таблицю із найменуваннями розрядів та емпіричні частоти (дані по ДГ, ЗГ).
2. Перевіряємо рівність сум частот ($13,1+50,1+36,8=100$; $11,1 +34,6+54,3=100$).
3. Обчислюємо різниці між емпіричними та теоретичними частотами за кожним рядком таблиці $n_i - n_i'$: $20,5-9=11,5$; $37,8-35=2,8$; $41,7-56= -14,3$.
4. Обчислюємо квадрати різниць $(n_i - n_i')^2$: $11,5^2=132,25$; $2,8^2=7,24$; $(-14,3)^2=204,49$.
5. Знаходимо частку від ділення квадратів різниць на теоретичні частоти $(n_i - n_i')^2 / n_i'$: $132,5/9=14,7$; $7,24/35=0,22$; $204,4/56=3,65$.
6. Знаходимо $\chi^2_{експ}$ як суму всіх часток: $\chi^2_{експ} = 14,7+0,22+3,65=18,57$ дані в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Зведені дані для обчислення показника χ^2 для перевірки достовірності різниці у результатах для ДГ і ЗГ за професійним критерієм

Рівні сформованості $n=1,3$	Значення показника рівня сформованості (констатувальний етап), $n_i, \%$	Значення показника рівня сформованості (контрольний етап), $n_i', \%$	$n_i - n_i'$ $f_d - f_z$	$(n_i - n_i')^2$ $(f_d - f_z)^2$	$(n_i - n_i')^2 / n_i'$ $(f_d - f_z)^2 / f_z$
Несформований	13,1	11,1	2	4	0,36
Наближений до сформованого	50,1	34,6	5,4	29,16	0,65
Сформований	36,8	54,3	17,5	306,25	5,68
Всього	100	100	0	-	6,69

7. Визначаємо за таблицею (додаток Б. 16, <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/1530/1/Tablici.pdf>) критичне значення $\chi^2_{кр}$ для відповідного рівня значущості $\alpha=0,05$ та ступенів вільності $r= m-1$ (m – кількість рядків у таблиці або розрядів ознаки). $r=3-1=2$: $\chi^2_{кр}= 5,99$.
8. Встановили, що $\chi^2_{експ} > \chi^2_{кр}$, $6,69 > 5,99$. Отже, при заданому рівні значущості приймаємо гіпотезу про те, що причиною розбіжностей отриманих результатів став фактор «зацікавленості».

Для перевірки статистичної значущості експериментального дослідження за результативним критерієм сформульовані наступні гіпотези:

H_0 – розбіжність між середніми значеннями на початку і наприкінці експериментального дослідження за результативним критерієм в зацікавленій групі є випадковою.

H_1 – причиною розбіжностей отриманих результатів став фактор «зацікавленості», що істотно впливає на якісний показник.

$f_d = n_i$ – значення показника рівня сформованості критерію в діагностичній групі (ДГ)

$f_z = n_i'$ – значення показника рівня сформованості критерію в зацікавленій групі (ЗГ)

1. Формуємо таблицю із найменуваннями розрядів та емпіричні частоти (дані по ДГ, ЗГ).
2. Перевіряємо рівність сум частот ($15,2+50+36,8=100$; $7,3+41,1+51,6=100$).
3. Обчислюємо різниці між емпіричними та теоретичними частотами за кожним рядком таблиці $n_i - n_i'$: $15,2-7,3=7,8$; $50-41,1=8,9$; $36,8-51,6=-14,8$.
4. Обчислюємо квадрати різниць $(n_i - n_i')^2$: $7,8^2=60,84$; $8,9^2=79,21$; $(-14,8)^2=219,04$.
5. Знаходимо частку від ділення квадратів різниць на теоретичні частоти:
 $(n_i - n_i')^2 / n_i'$: $60,84/7,3=8,3$; $79,21/41,1=1,92$; $219,04/51,6=4,24$.
6. Знаходимо $\chi^2_{експ}$ як суму всіх часток: $\chi^2_{експ} = 8,3+1,92+4,24=14,46$ дані в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Зведені дані для обчислення показника χ^2 для перевірки достовірності різниці у результатах для ДГ і ЗГ за результативним критерієм

Рівні сформованості $n=1,3$	Значення показника рівня сформованості (констатувальний етап), n_i , %	Значення показника рівня сформованості (контрольний етап), n_i' , %	$n_i - n_i'$ $f_d - f_z$	$(n_i - n_i')^2$ $(f_d - f_z)^2$	$(n_i - n_i')^2 / n_i'$ $(f_d - f_z)^2 / f_z$
Несформований	15,2	7,3	7,8	60,84	8,3
Наближений до сформованого	50	41,1	8,9	79,21	1,92
Сформований	36,8	51,6	-14,8	219,04	4,24
Всього	100	100	0	-	14,46

7. Визначаємо за таблицею (додаток Б. 16, <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/1530/1/Tablici.pdf>) критичне значення $\chi^2_{кр}$ для відповідного рівня значущості $\alpha=0,05$ та ступенів вільності $r = m-1$ (m -кількість рядків у таблиці або розрядів ознаки). $r=3-1=2$: $\chi^2_{кр}= 5,99$.
8. Встановили, що $\chi^2_{експ} > \chi^2_{кр}$, $14,46 > 5,99$. Отже, при заданому рівні значущості приймаємо гіпотезу про те, що причиною розбіжностей отриманих результатів став
- Динаміка експериментальних даних, отриманих на контрольному та констатувальному етапах, свідчить про вплив фактора «зацікавленості» на зростання кількісного показника за результативним критерієм по сформованому рівню: ДГ – 36,8%; ЗГ–51,6%, за професійним критерієм: ДГ–36,8 %; ЗГ– 54,3%, за мотиваційним критерієм: ДГ–41,7%; ЗГ – 56%. Також слід зазначити, що кількісний показник по несформованому рівню зменшується за результативним критерієм: ДГ –15,2%; ЗГ– 7,3%; за професійним критерієм: ДГ–13,1%; ЗГ– 11,1%; за мотиваційним критерієм: ДГ–20,5%; ЗГ – 9%.

Для визначення зв'язку між даними сформованого та несформованого рівнів учасників за мотиваційним, професійним і результативним критеріями діагностичної та зацікавленої груп відповідно до дисперсійного аналізу даних. Вибірка становить $893+372=1265$ респондентів, проводились спостереження 1 (початкове) та спостереження 2 (кінцеве). Діагностична група (ДГ) – 893 педагоги, зацікавлена група (ЗГ) – 372 педагоги. Сформулюємо гіпотезу: існує зв'язок між середніми значеннями кількісної змінної по групах від фактору «зацікавленості» як якісного показника на сформованому та несформованому рівнях.

Алгоритм дисперсійного аналізу даних по сформованому рівню респондентів за мотиваційним критерієм:

- 1) Формуємо дані дисперсійного комплексу:
 - а) спостереження 1 (початкове) для ДГ- 372 (x_i), для ЗГ-208 (x_i);
 - б) спостереження 2 (кінцеве) для ДГ - 155(x_i), для ЗГ- 116(x_i).
- 2) Визначаємо середнє арифметичне всього комплексу $(372+155)/2=264$; $(208+116)/2=162$ та суму квадратів відхилень групових середніх :

$$Dx = n_i \sum (x_i - x)^2 = (372-264)^2 + (155-264)^2 + (208-162)^2 +$$

$$+(116-162)^2=23545+4232=27777.$$

3) Визначаємо загальне середнє всього комплексу $(372+155+208+116)/4=213$

та загальну суму квадратів відхилень варіант $Dy = (x_i - \bar{x})^2 = (372-213)^2 + (155-213)^2 + (208-213)^2 + (116-213)^2 = 38079$

4) Визначаємо дисперсії (середні квадрати відхилень):

- загальну за формулою $\sigma^2_{заг} = Dy / (N - 1)$;

N – загальна кількість спостережень ,

$$\sigma^2_{заг} = 38079 / 4 = 9520;$$

- факторну за формулою $\sigma^2_{факт} = Dx / (a - 1)$; a – кількість груп,

$$\sigma^2_{факт} = 27777 / 2 = 13888;$$

- остаточну за формулою $\sigma^2_{ост} = Dz / (N - a)$,

- $Dz = Dx - Dy = 38078 - 27777 = 10301$, $N - a = 4 - 2 = 2$,

$$\sigma^2_{ост} = 10301 / 2 = 5151 .$$

5) Визначаємо фактичне значення критерію $F_{факт} = \sigma^2_{факт} / \sigma^2_{ост}$ і порівнюємо його з табличним (стандартним) значенням для відповідного рівня значимості $p=0,05$: $F_{табл}$ знаходимо в таблиці критичного розподілу Фішера (додаток Б. 17) на перетині ступенів вільності більшої дисперсії та ступенів вільності меншої дисперсії за кількістю учасників у групах, оскільки вибірка досить чисельна: $df_1 = \infty$ $df_2 = \infty$, отримуємо : $F_{табл} = 1$, дані в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Узагальнювальна таблиця дисперсійного аналізу даних по сформованому рівню за мотиваційним критерієм

Дисперсія	Ступені вільності за кількістю груп	Сума відхилень	Середнє значення відхилень	$F_{факт} = \sigma^2_{факт} / \sigma^2_{ост}$	$F_{табл} P=0,05$
Факторна	2	27777	13888		
Остаточна	2	10301	5151	2,7>	1
Загальна	4	38078	9520		

Оскільки $F_{факт} > F_{табл}, 2,7 > 1$, то на 95% значимості підтверджується гіпотеза про наявність зв'язку між середніми значеннями кількісної змінної по групах від

фактору зацікавленості, як якісного показника на сформованому рівні за мотиваційним критерієм.

Аналогічно проводимо дисперсійний аналіз даних за несформованим рівнем респондентів за мотиваційним критерієм:

1) Формуємо таблицю дисперсійного комплексу:

а) спостереження 1 (початкове) для ДГ- 183 (x_i), для ЗГ-73 (x_i);

б) спостереження 2 (кінцеве) для ДГ - 92(x_i), для ЗГ- 51(x_i).

2) Визначаємо середнє арифметичне всього комплексу $(183+92)/2=136$;

$(73+51)/2=62$ та суму квадратів відхилень групових середніх

$$Dx = n_i \sum (x_i - \bar{x})^2 = (183-136)^2 + (92-136)^2 + (73-62)^2 + (51-62)^2 = 23818 + 605 = 24423$$

3) Визначаємо загальне середнє всього комплексу $(183+92+73+51)/4=100$

та загальну суму квадратів відхилень варіант $Dy = (x_i - \bar{x})^2 = (372-100)^2 + (155-100)^2 + (208-100)^2 + (116-100)^2 = 10083$

4) Визначаємо дисперсії (середні квадрати відхилень):

$$\sigma^2_{заг} = \frac{Dy}{N-1} = 10083 / 4 = 2521 \quad ;$$

$$\sigma^2_{факт} = Dx / (a - 1) = 24423 / 2 = 12212; \quad \sigma^2_{ост} = Dz / (N - a) = 14340 / 2 = 7170;$$

$$Dz = Dx - Dy = 24423 - 10083 = 14340, \text{ дані в таблиці 3.9.}$$

Таблиця 3.9

Узагальнювальна таблиця дисперсійного аналізу даних по несформованому рівню за мотиваційним критерієм

Дисперсія	Ступені вільності	Сума відхилень	Середнє значення відхилень	$F_{факт}$	$F_{табл}$ $P=0,05$
Факторна	2	24423	12212		
Остаточна	2	14340	7170	1,7>	1
Загальна	4	10083	2521		

5) визначаємо фактичне значення критерію $F_{\text{факт}} = \sigma^2_{\text{факт}} / \sigma^2_{\text{ост}}$ і порівнюємо його з табличним (стандартним) значенням для відповідного рівня значимості $p=0,05$: $F_{\text{табл}}$ знаходимо в таблиці критичного розподілу Фішера на перетині ступенів вільності більшої дисперсії та ступенів вільності меншої дисперсії за кількістю респондентів у групах, оскільки вибірка досить чисельна: $df_1 = \infty$, $df_2 = \infty$, отримуємо: $F_{\text{табл}} = 1$ (додаток Б. 17).

Оскільки $F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$, $1,7 > 1$, то на 95% значимості підтверджується гіпотеза про наявність зв'язку між середніми значеннями кількісної змінної по групах від фактору зацікавленості, як якісного показника на несформованому рівні за мотиваційним критерієм.

Аналогічно проводимо дисперсійний аналіз даних за сформованим рівнем респондентів за професійним критерієм:

1) Формуємо дані дисперсійного комплексу:

а) спостереження 1 (початкове) для ДГ- 372 (x_i), для ЗГ-208 (x_i);

б) спостереження 2 (кінцеве) для ДГ - 182(x_i), для ЗГ- 107(x_i).

2) Визначаємо середнє арифметичне всього комплексу $(372+182)/2=277$;

$(208+107)/2=158$ та суму квадратів відхилень групових середніх

$$D_x = n_i \sum (x_i - \bar{x})^2 = (372-277)^2 + (372-182)^2 + (208-158)^2 + (107-158)^2 = 18050 + 5101 = 23151.$$

3) Визначаємо загальне середнє всього комплексу $(372+182+208+107)/4=217$ та

$$\text{загальну суму квадратів відхилень варіант } D_y = (x_i - \bar{x})^2 = (372-217)^2 + (182-217)^2 + (208-217)^2 + (107-217)^2 = 37431$$

4) Визначаємо дисперсії (середні квадрати відхилень):

$$\sigma^2_{\text{заг}} = 37431/4 = 9358; \quad \sigma^2_{\text{факт}} = 23151/2 = 11576; \quad \sigma^2_{\text{ост}} = 14280/2 = 7140, \text{ дані}$$

в таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Узагальнювальна таблиця дисперсійного аналізу даних по сформованому рівню за професійним критерієм

Дисперсія	Ступені	Сума відхилень	Середнє значення відхилень	<i>F</i> факт	<i>F</i> табл P=0,05
Факторна	2	23151	11576		
Остаточна	2	14280	7140	1,6>	1
Загальна	4	37431	9358		

Оскільки $F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$; $1,6 > 1$, то на 95% значимості підтверджується гіпотеза про наявність зв'язку між середніми значеннями кількісної змінної по групах від фактору зацікавленості, як якісного показника на сформованому рівні за професійним критерієм.

Аналогічно проводимо дисперсійний аналіз даних за несформованим рівнем респондентів за професійним критерієм:

1) Формуємо дані дисперсійного комплексу:

а) спостереження 1 (початкове) для ДГ- 196 (x_i), для ЗГ-41 (x_i);

б) спостереження 2 (кінцеве) для ДГ - 88(x_i), для ЗГ- 95(x_i).

2) Визначаємо середнє арифметичне всього комплексу $(196+88)/2=142$;

$(41+95)/2=68$ та суму квадратів відхилень групових середніх

$$D_x = n_i \sum (x_i - \bar{x})^2 = (196-142)^2 + (88-142)^2 + (41-68)^2 + (95-68)^2 = 5832 + 2458 = 8290$$

3) Визначаємо загальне середнє всього комплексу $(196+88+41+95)/4=125$ та

$$D_y = \sum (x_i - \bar{y})^2 = (196-125)^2 + (88-125)^2 + (41-125)^2 + (95-125)^2 = 15534$$

4) Визначаємо дисперсії (середні квадрати відхилень):

$\sigma^2_{\text{заг}} = 155324/4 = 3883$; $\sigma^2_{\text{факт}} = 8290/2 = 4145$; $\sigma^2_{\text{ост}} = 7244/2 = 3622$, дані в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

Узагальнювальна таблиця дисперсійного аналізу даних по несформованому рівню за професійним критерієм

Дисперсія	Ступені	Сума відхилень	Середнє значення відхилень	<i>F</i> факт	<i>F</i> табл <i>P</i> =0,05
Факторна	2	8290	4145		
Остаточна	2	7244	3622	1,4>	1
Загальна	4	15534	3883		

Оскільки $F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$; $1,4 > 1$, то на 95% значимості підтверджується гіпотеза про наявність зв'язку між середніми значеннями кількісної змінної по групах від фактору зацікавленості, як якісного показника на несформованому рівні за проф

Аналогічно проводимо дисперсійний аналіз даних за сформованим рівнем респондентів за результативним критерієм

1) Формуємо таблицю дисперсійного комплексу :

а) спостереження 1 (початкове) для ДГ- 156 (x_i), для ЗГ-87 (x_i);

б) спостереження 2 (кінцеве) для ДГ - 329(x_i), для ЗГ- 165(x_i).

2) Визначаємо середнє арифметичне всього комплексу $(156+329)/2=243$;

$(87+165)/2=126$ та суму квадратів відхилень групових середніх

$$Dx = n_i \sum (x_i - \bar{x})^2 = (156-243)^2 + (329-243)^2 + (87-126)^2 + (165-126)^2 = 14782 + 3042 = 17824$$

3) Визначаємо загальне середнє всього комплексу $(156+329+87+165)/4=184$ та

$$Dy = \sum (x_i - \bar{y})^2 = (156-184)^2 + (329-184)^2 + (87-184)^2 + (165-184)^2 = 15998$$

4) Визначаємо дисперсії (середні квадрати відхилень):

$\sigma^2_{\text{заг}} = 15998/4 = 4247$; $\sigma^2_{\text{факт}} = 17824/2 = 8912$; $\sigma^2_{\text{ост}} = 1826/2 = 913$, дані в таблиці 3. 12.

Таблиця 3.12

Узагальнювальна таблиця дисперсійного аналізу даних по сформованому рівню за результативним критерієм

Дисперсія	Ступені	Сума відхилень	Середнє значення відхилень	<i>F</i> _{факт}	<i>F</i> _{табл} P=0,05
Факторна	2	17824	8912		
Остаточна	2	1826	913	9,7>	1
Загальна	4	15998	4247		

Оскільки $F_{факт} > F_{табл}$; $9,7 > 1$, то на 95% значимості підтверджується гіпотеза про наявність зв'язку між середніми значеннями кількісної змінної по групах від фактору зацікавленості, як якісного показника на сформованому рівні за результативним критерієм.

Аналогічно проводимо дисперсійний аналіз даних за несформованим рівнем респондентів за результативним критерієм:

1) Формуємо таблицю дисперсійного комплексу

а) спостереження 1 (початкове) для ДГ- 117 (x_i), для ЗГ-41 (x_i);

б) спостереження 2 (кінцеве) для ДГ – 52 (x_i), для ЗГ- 19 (x_i).

2) Визначаємо середнє арифметичне всього комплексу $(117+52)/2=85$;

$(41+19)/2=30$ та суму квадратів відхилень групових середніх

$$D_x = n_i \sum (x_i - \bar{x})^2 = (117-85)^2 + (52-85)^2 + (41-30)^2 + (19-30)^2 = 5314 + 242 = 5556.$$

3) Визначаємо загальне середнє всього комплексу $(117+52+41+19)/4=57$ та загальну суму квадратів відхилень варіант $D_y = (x_i - \bar{y})^2 = (117-57)^2 +$

$$+(52-57)^2 + (41-57)^2 + (19-57)^2 = 5325$$

4) Визначаємо дисперсії (середні квадрати відхилень):

$$\sigma^2_{заг} = 5325/4 = 1331; \quad \sigma^2_{факт} = 5556/2 = 2778; \quad \sigma^2_{ост} = 231/2 = 116, \text{ дані в таблиці 3. 13.}$$

Таблиця 3.13

Узагальнювальна таблиця дисперсійного аналізу даних по несформованому рівню за результативним критерієм

Дисперсія	Ступені	Сума відхилень	Середнє значення відхилень	Fфакт	Fтабл P=0,05
Факторна	2	5556	2778		
Остаточна	2	231	116	23,9>	1
Загальна	4	5325	1331		

Оскільки $F_{факт} > F_{табл}$; $23,9 > 1$ то на 95% значимості підтверджується гіпотеза про наявність зв'язку між середніми значеннями кількісної змінної по групах від фактору зацікавленості, як якісного показника на несформованому рівні за результативним критерієм.

Отже, в основі дисперсійного аналізу даних була сформульована гіпотеза про те, що середні значення кількісної змінної по групах (ДГ і ЗГ) залежать від участі в зацікавленій групі (ЗГ) і значимість впливу фактора «зацікавленості» прослідковується за усіма критеріями (мотиваційним, результативним, професійним), а отже істотно впливає на показник якості.

Також встановлено, що Fфакт по несформованому рівню результативного критерію значно перевищує Fфакт по сформованому рівню, що є результатом підвищення кількісних показників середнього значення відхилень по сформованому рівню ($8912 > 2778$, $913 > 116$, $4247 > 1331$) і остаточна дисперсія має найменше значення порівняно з остаточними дисперсіями за мотиваційним та професійним критеріями.

Отримані результати статистичної значущості, які були здійснені за допомогою критерію χ^2 Пірсона, а також дисперсійного аналізу зв'язку між даними по сформованому та несформованому рівнях ДГ і ЗГ за мотиваційним, професійним і результативним критеріями засвідчують результативність запропонованої МоноТехнології та доцільність її упровадження в діяльність ЦПРПП.

Висновок до третього розділу

Ключовими завданнями ЦПРПП є здійснення науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти, допомога в засвоєнні нових технологій та інноваційних ролей педагогічної діяльності, сприяння у створенні методичних продуктів. На реалізацію означених завдань орієнтована розроблена й теоретично обґрунтована нами монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

Запропонована МоноТехнологія є локальною, охоплює функціональні мотиваційно-цільовий, змістово-прогностичний, діяльнісно-процесуальний, результативно-коригувальний блоки та містить: мотиваційну модель професійного саморозвитку педагогів, засоби і компоненти неформальної освіти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний), критерії і показники професійного розвитку педагогів, етапи професійного розвитку, адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти і є дієвим інструментом управління професійним розвитком педагогів. Складено паспорт запропонованої МоноТехнології через систему підпорядкованих понять, які розкривають концепт професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

МоноТехнологія створює педагогам можливість для набуття нового досвіду через задоволення особистісних потреб у процесі партисипативного навчання. Таке навчання відіграє роль професійного маркера, який пришвидшує власну практику педагога і допомагає йому перевіряти свої вартості, закріплюючи навички креативного аналізу помилок та рефлексії.

МоноТехнологія укладена з урахуванням особистісного, функціонального (інноваційного, креативного, інтегрованого), системного, діяльнісного, синергетичного, компетентнісного, акмеологічного та андрагогічного підходів, а також на основі схеми-моделі «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів».

Мотиваційно-цільовий блок моделі МоноТехнології орієнтований на проєктування стратегічних цілей ІТПРП як спонукального чинника на практиці навчання: експериментувати свої практики; комбінувати різні практики; інтерпретувати практики; навчатися в інших креативності, творчості; складати карту потоку виконаних цілей; розв'язувати мотиваційні борги; бажання змінюватися.

Змістово-прогностичний блок моделі МоноТехнології виконує технологічну роль у проєктуванні педагогами методичних продуктів та являється інструментом підтримки й управління їх професійним розвитком. Змістова спрямованість технології у ІТПРП окреслює нове позиціонування функцій ЦПРПП, реалізація яких підвищить їх роль як «генератора нового» – нових наукових знань, технологічних рішень, інноваційних педагогічних практик.

Діяльнісно-процесуальний блок моделі МоноТехнології охоплює мережеву мобільність усіх видів педагогічної діяльності: комунікація, колаборація, кооперація. МоноТехнологія вдало універсує проблемно-наукові та інтегровані методи в педагогічний обіг педагогів. Ці методи забезпечують розвиток професійної компетентності педагогів, уведення авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими та створення інтеграційних освітніх продуктів у процесі конструктивної взаємодії педагогів.

Рефлексивно-коригувальний блок моделі МоноТехнології орієнтований на усвідомлення педагогом змісту стратегічних цілей в ІТПР, переосмисленню умов і засобів професійного концепту та здатності до самоаналізу. Створено діагностичний інструментарій, який містить: комплекс діагностичних методик (анкетування, тести, інтерв'ювання, опитувальники, карти, адаптер, SWOT-аналіз), критерії (мотиваційний, професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), результативний), відповідні їм показники та рівні сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів.

Організаційні форми МоноТехнології характеризуються варіативністю змісту, векторів діяльності в системі неперервної освіти і зумовлені необхідністю переосмислення ролі сучасного педагога. Це: тренінг, панельна дискусія, дебати,

майстерки, лекція-візуалізація, семінар-практикум, презентація, вебінар, Workshop, віртуальний кабінет, хакатон, онлайн-консалтинг; інтегровані курси підвищення кваліфікації педагогів, експрес-курси, які спроектовані на їх професійне зростання для швидкого, методичного освоєння прогресивних комунікаційних ресурсів, платформ в умовах воєнного стану чи пандемії (EdEra, Prometheus, Learning Passport, Освіторія, EdCamp Ukraine, Genesis).

Чільне місце в процесуальній спрямованості МоноТехнології займають засоби, які є носієм навчання: вербальні, графічні, макети, таблиці, навчально-наочні, дидактичні моделі, технічні, комп'ютерні. Гнучкість і мобільність засобів навчання у діяльності педагога виконують не лише дидактичну роль, а й створюють комфорт у швидкому сприйнятті наданих освітніх послуг.

Мотиваційний критерій оцінки рівня сформованості ІТПРП орієнтований на: бажання педагога самовдосконалюватися; пошук дієвих механізмів навчання, які будуть збалансовані у потребі, автономні; стратегічні цілі професійного розвитку; саморозвиток та самокорекцію.

Професійний критерій оцінки рівня сформованості ІТПРП спрямований на визначення бачення: досягнення нової якості педагогічної дії; нові стилі педагогічної діяльності; використання засобів неформальної освіти; комплекс цілеспрямованих дій науково-методичного супроводу педагога; створення професійного середовища з інноваційними ознаками; якісні маркетингові освітні послуги; професійне зростання та кар'єру; використання маркерів розумного контролю; акмепрофесіоналізм.

Результативний критерій оцінки рівня сформованості ІТПРП націлений на отримання високої результативності за ІТПРП; вміння використовувати чіткі часові рамки для корекції професійної траєкторії; появу авторських методичних продуктів як якісної ознаки виконаних цілей; засвоєння інноваційних ролей педагогом; підбір і широке використання в педагогічному обігу продуктивних інструментів самодіагностики для довершеності своєї траєкторії.

Експериментально перевірено ефективність запропонованої МоноТехнології. Для забезпечення коректності результатів щодо ефективності впровадження

МоноТехнології проаналізовано одержані дані за мотиваційним, професійним, результативним критеріями на кожному етапі експериментального дослідження.

Перевірку статистичної значущості результатів упровадження МоноТехнології здійснено за допомогою критерію χ^2 Пірсона; перевірку зв'язку між даними за сформованим та несформованим рівнями діагностичної та зацікавленої груп за мотиваційним, професійним і результативним критеріями відповідно – за допомогою дисперсійного аналізу даних з використанням критерію критичного розподілу Фішера.

Аналіз результатів дисперсійного аналізу даних підтверджує, що $F_{\text{факт}}$ за несформованим рівнем результативного критерію значно перевищує $F_{\text{факт}}$ за сформованим рівнем ($F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$; $23,9 > 1$), що є результатом підвищення кількісних показників середнього значення відхилень за сформованим рівнем ($8912 > 2778$, $913 > 116$, $4247 > 1331$), і остаточно дисперсія має найменше значення порівняно з остаточно дисперсіями за мотиваційним та професійним критеріями.

Динаміка експериментальних даних, отриманих на контрольному та констатувальному етапах, свідчить про вплив фактора «зацікавленості» на зростання кількісного показника за результативним критерієм за сформованим рівнем: ДГ – 36,8%; ЗГ – 51,6%, за професійним критерієм: ДГ – 36,8%; ЗГ – 54,3%, за мотиваційним критерієм: ДГ – 41,7%; ЗГ – 56%. Також варто зазначити, що кількісний показник щодо несформованого рівня зменшується за результативним критерієм: ДГ – 15,2%; ЗГ – 7,3%; за професійним критерієм: ДГ – 13,1%; ЗГ – 11,1%; за мотиваційним критерієм: ДГ – 20,5%; ЗГ – 9%.

Отримані результати засвідчують ефективність запропонованої монотехнології та доцільність її упровадження в діяльність ЦПРПП.

Основні положення третього розділу дисертаційного дослідження висвітлені у публікаціях автора [75, 77, 81, 83].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення результатів наукового пошуку проблеми професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та запропоновано практичне її розв'язання. Отримані результати дослідження дали підстави для таких висновків.

1. Аналіз сучасного стану проблеми професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освітньої галузі підтвердив її актуальність та дав змогу з'ясувати зміст понять «професійний розвиток педагога», «саморозвиток педагога», «особистісно-професійний розвиток педагога», «індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога», «науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів», Поняття професійний розвиток педагога потрактовано як процес досягнення нового рівня компетентностей та опанування інноваційних професійних ролей у системі неперервної освіти. Визначено передумови професійного розвитку педагога, а саме: усвідомлення професійного призначення, володіння вміннями самоконтролю, самовдосконалення й мотивація до особистісно-професійного зростання. Виокремлено й схарактеризовано етапи професійного розвитку педагогів: підготовлений педагог, компетентний педагог, професійно-зрілий педагог.

Схарактеризовано сучасні підходи до дослідження професійного розвитку педагогів: особистісний, функціональний, системний, діяльнісний, синергетичний, компетентнісний, акмеологічний, андрагогічний, які сприяють використанню інноваційних драйверів для регулювання стратегічного напрямку розвитку їх індивідуальної траєкторії.

2. Запропоновано адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників, упровадження якої сприяє появі авторських методичних продуктів, засвоєнню інноваційних ролей, досягненню нової якості педагогічної діяльності та проєктуванню індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів. Адресна векторальність науково-методичного супроводу дає педагогу можливість використовувати засоби неформальної освіти для особистісно-

професійного саморозвитку. У процесі дослідження з'ясовано, що науково-методичний супровід сприяє розвитку професійної компетентності й забезпечує реалізацію індивідуальних концептів через педагогічну діяльність. Визначено, що індивідуальні концепти педагога розкриваються через змістові лінії (теоретико-методологічну, проєктувальну, формувальну-діяльнісну, результативно-корекційну), які спрямовані на професійний розвиток та засвоєння педагогом нових ролей. Окреслено аспекти стратегії маркетингової діяльності, яка слугує змістовим концептом науково-методичного супроводу професійного розвитку педагога.

3. Визначено сутність, роль і місце неформальної освіти у системі неперервного навчання педагогів, яка сьогодні є освітнім трендом у набутті особистістю індивідуального соціального досвіду через тренінги, майстер-класи, курси, діалоги, проєкти. Неформальна освіта як безперервний, інтегровальний процес, зорієнтований на задоволення індивідуальних потреб педагогів, забезпечує ефективну взаємодію трьох засобів: «навчання в дії» – спрямоване на отримання додаткових знань, умінь, навичок, на досягнення нової якості педагогічної дії; «вчитися взаємодіяти» – працювати в команді на основі різних механізмів та форм комунікації; «вчитися вчитися» – аналізувати власний досвід, сприяти творчому самовираженню, проєктувати нові грані професійної діяльності, а з них формувати нові знання і навички. Визначено компоненти неформальної освіти (змістовий, діяльнісний, рефлексивний) та розкрито їх змістову спрямованість, які сприяють проєктуванню нових граней професійної діяльності педагога.

З'ясовано вплив неформальної освіти на індивідуальну траєкторію професійного розвитку педагогів. Розроблено мотиваційну модель як інструмент професійного розвитку педагогів, яка забезпечує проєктування стратегічних цілей у траєкторії професійного розвитку педагогів й охоплює широкий діапазон комплексу цілеспрямованих дій. Представлено схему-модель «Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагогів», в якій виокремлено стратегічні складові досконалості: педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна мобільність та професійна кар'єра, а також можливість їх розвитку в системі неперервної освіти.

4. Схарактеризовано інноваційні методичні продукти як стратегічні наративи неформальної освіти у маркетинговій діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Представлено концептуально-маркетингову модель розвитку професійної компетентності педагогів через цілепокладання альтернативних векторів: діагностичного, концептуального, інноваційного, менеджменту, маркетингового. Досліджено багатофункціональні інноваційно-організаційні структури методичної роботи з педагогами в системі неперервної освіти, зокрема: Комплексне освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей, Інтерактивна школа сучасного вчителя, Міжгалузева лабораторія компетентного консультанта, Сервісний моніторинговий центр, інтегровані курси підвищення кваліфікації. Ці інноваційні методичні продукти неформальної освіти педагогів подано в координатах діяльності Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу.

Представлено Корпоративну Школу Супервізії, яка забезпечує максимальний процес підтримки професійного розвитку педагогів у навчанні та зростанні. Розкрито важливі сегменти корпоративної школи супервізії: корпоративна освіта, корпоративне навчання, корпоративна підготовка педагогів. Створена графічна мапа діяльності Корпоративної Школи Супервізії, яка вміщує: тематичну складову (мета, ціль, функції, навігатор), етапи (підготовчо-прогностичний, організаційно-діяльнісний, аналітично-коригувальний, альтернативні вектори розвитку педагога, інтегральні вектори розвитку консультанта (супервізора), управлінську й педагогічну сфери, форми роботи та індикатори результату (навігатор, здатність застосовувати ґрунтовні знання в професійній діяльності, моделювання власної траєкторії професійного розвитку, поява інноваційних продуктів корпоративного навчання).

Запропоновані стратегічні наративи забезпечують реалізацію найважливіших професійних завдань, які сприятимуть формуванню індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів через маркетинговий інструмент центрів професійного розвитку педагогічних працівників

5. Теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено ефективність монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами

неформальної освіти. Запропонована технологія є локальною, містить мотиваційно-цільовий, змістово-прогностичний, діяльнісно-процесуальний, результативно-коригувальний функціональні блоки, що охоплюють: мотиваційну модель професійного розвитку педагогів, засоби і компоненти неформальної освіти, етапи професійного розвитку педагогів, критерії і показники сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів, адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти і є дієвим інструментом управління професійним розвитком педагогів. Складено паспорт монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів через систему підпорядкованих понять, які розкривають концепт професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти. Технологія відкриває педагогам можливості для набуття нового досвіду через задоволення особистісних потреб у процесі партисипативного навчання і вдало універсує проблемно-наукові та інтегровані методи навчання в педагогічний обіг. Ці методи забезпечують розвиток професійної компетентності педагогів, уведення авторських інноваційних методичних інфраструктур з багатьма інтегральними складовими та створення інтеграційних освітніх продуктів у процесі конструктивної взаємодії педагогів.

6. Створено діагностичний інструментарій, який містить комплекс діагностичних методів (анкетування, тести, інтерв'ювання, опитувальники, карти, адаптер, SWOT-аналіз), критерії (мотиваційний, професійний (педагогічна культура, професійна мобільність, професійна відповідальність, професійна майстерність, професійна кар'єра), результативний), відповідні їм показники та рівні сформованості індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів.

7. Експериментально перевірено ефективність монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Перевірку статистичної значущості результатів упровадження запропонованої технології здійснено за допомогою критерію χ^2 Пірсона; перевірку зв'язку між даними за сформованим та несформованим рівнями діагностичної та зацікавленої груп за мотиваційним,

професійним і результативним критеріями – відповідно за допомогою дисперсійного аналізу даних з використанням критерію критичного розподілу Фішера.

Аналіз результатів дисперсійного аналізу даних підтверджує, що $F_{\text{факт}}$ за несформованим рівнем результативного критерію значно перевищує $F_{\text{факт}}$ за сформованим рівнем ($F_{\text{факт}} > F_{\text{табл}}$; $23,9 > 1$), що є результатом підвищення кількісних показників середнього значення відхилень за сформованим рівнем ($8912 > 2778$, $913 > 116$, $4247 > 1331$), і остаточно дисперсія має найменше значення порівняно з остаточно дисперсіями за мотиваційним та професійним критеріями.

Динаміка експериментальних даних, отриманих на контрольному та констатувальному етапах, свідчить про вплив фактора «зацікавленості» на зростання кількісного показника за результативним критерієм за сформованим рівнем: ДГ – 36,8%; ЗГ – 51,6%, за професійним критерієм: ДГ – 36,8 %; ЗГ – 54,3%, за мотиваційним критерієм: ДГ – 41,7%; ЗГ – 56%. Також варто зазначити, що кількісний показник щодо несформованого рівня зменшується за результативним критерієм: ДГ – 15,2%; ЗГ – 7,3%; за професійним критерієм: ДГ – 13,1%; ЗГ – 11,1%; за мотиваційним критерієм: ДГ – 20,5%; ЗГ – 9%.

Отримані результати засвідчують ефективність запропонованої монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та доцільність її упровадження в діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Узагальнені результати дисертаційного дослідження представлено за допомогою інструмента візуалізації – Інтелект-карти, навігаційна функція якої допомагає відстежувати реалізацію основних завдань проведеного дослідження спіралью за допомогою символів гіперпосилань (<https://xmind.works/share/zwTOQ9PV?xid=VBTNWFbM>) .

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти. Перспективи подальших наукових досліджень полягають у дослідженні форм, методів і засобів науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщенко О. В. Неформальна освіта дорослих – тренд ХХІ століття. *Рідна школа*. 2017. №11-12. С. 3– 8.
2. Астремська, І. В. (2014). Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до роботи з клієнтом. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, II (16), Issue: 33. С. 94–97. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Astremskaya-I.V.-Group-supervision-as-an-effective-form-of-practical-training-to-work-with-clients.pdf> (дата звернення: 19.11.2021).
3. Безбородих С. М. Особистісно-діяльнісний підхід у розвитку конкурентно-спроможного педагога. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/466/1/ОСОБИСТІСНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ%20ПІДХІД%20У%20РОЗВИТКУ> (дата звернення: 15.06.2022).
4. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці. *Виховання і культура*. 2009. № 12 (17, 18). С. 5–7.
5. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи* / під заг. ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. С. 47–52.
6. Богданова І. М. Модульна технологія у професійній підготовці вчителя: монографія / відп. ред. І. А. Зязюн. Одеса: учбова книга, 1997. С. 145.
7. Бондаренко В. І. Критерії, показники та рівні сформованості професійного іміджу майбутніх учителів технологій. *Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2015. Вип. 52. С. 32–39.
8. Бричок С. Б. Інтерактивні методи розвитку творчого потенціалу майбутнього педагога. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Серія: Педагогічні науки. Кіровоград, 2013. Вип. 123 (2). С. 56–59.
9. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: стан та перспективи розвитку. *Післядипломна освіта в Україні*. № 1. 2017. С. 3– 1.

10. Вознюк О. В. Інтегральний підхід до професійного розвитку особистості педагога в умовах цивілізаційних змін. *Науковий часопис НПУ імені М. М. Драгоманова. Сер. Творча особистість*. 2010. Вип. 12 (22). С. 17 – 20.

URL : <http://eprints.zu.edu.ua/84/1/> (дата звернення: 18.12.2022).

11. Войтовська О. М., Толочко С. В. Закордонний і вітчизняний досвід професійного розвитку педагогів як складової неперервної освіти. *Теорія і методика професійної освіти. Інноваційна педагогіка*. Випуск 6. 2018. С.115-122.

12. Гончаренко О. С. Організаційні форми і методи позакласної роботи з фізичної культури в навчальних закладах в умовах реалізації компетентнісного підходу. *Педагогічний альманах*. 2012. Вип. 16. С. 25–30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedalm_2012_16_5 (дата звернення: 10.01.2023).

13. Гончаренко С. У. Педагогічні закони і закономірності. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*: зб. наук. пр.: в 5 т. НАПН України. К.: Пед. думка, 2012. Т. 3. Загальна середня освіта. С. 11–20.

14. Гладкова, В., Рябова, З., & Пікож, Т. Адаптивна модель прогнозування професійного розвитку працівників закладів освіти в умовах ризику та невизначеності. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*, 2023. 16(31).

15. Гуменюк В. А. Педагогічне моделювання як підґрунтя проектування освітніх процесів. *Управління школою*. 2017. №34/36. С. 73–91.

16. Дашенко Н. Л., Синоруб Г. П. Роль неформальної освіти у підготовці майбутнього фахівця. *Ціннісні орієнтири в сучасному світі: теоретичний аналіз та практичний досвід*: зб. тез V Міжнар. наук. конф. (11-12 травня 2023 р.). Тернопіль. 2023. С. 336– 339.

17. Джеджула О. М., Нечепоренко М. А. Професійно-особистісний саморозвиток в контексті актуальних трендів освітньої парадигми сучасності: навчальний посібник. Миколаїв: Формат, 2018. 169 с.

18. Джеджула О. М., Нечепоренко М. А., Хом'яківський Л. Ю. Інформаційні освітні університетські середовища як інтерактивна база впровадження інноваційних технологій. *Оновлення змісту, форм та методів*

навчання в закладах освіти: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету, 2017. Вип. 16 (59). С. 29–31.

19. Джеджула О. М. До питання об'єктивності педагогічного експерименту. *Імідж сучасного педагога*. 2002. №2 (21). С. 28-29.

20. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 року № 672. [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%DO%BF](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%DO%BF) (дата звернення: 17.07.2022).

21. Доповідна записка «Про реформування закладів системи післядипломної освіти. [URL:http://education-ua.org/ua/component/cck/?task](http://education-ua.org/ua/component/cck/?task) (дата звернення: 08.09.2022).

22. Дубасенюк О. А. Андрагогічні принципи навчання дорослих крізь призму соціально-особистісного досвіду та компетентності. *Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи*. 2013. Вип. 7. С. 89–100.

23. Дубасенюк О.А. Методологія та методи науковопедагогічного дослідження: навч.-методичний посібник. Житомир: Полісся, 2016. 256 с.

24. Енциклопедія освіти / Академія педагогічних наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком – Інтер, 2008. 1040 с. 733 с.

25. Енциклопедія сучасної України [URL:https://esu.com.ua/article-66724](https://esu.com.ua/article-66724), (дата звернення: 11.01.2022).

26. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій / Автор-укладач Н.П. Наволокова. Х.: Вид. група «Основа». 2009. 176 с.

27. Єльнікова Г. З досвіду організації підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 66 – 69.

28. Жарова І. Я. Розвиток професіоналізму педагога в контексті парадигм післядипломної освіти початку ХХІ століття. *Педагогічний альманах: збірник наукових праць*. Херсон: Південноукр. регіон. ін-т післядиплом. освіти пед. кадрів, 2011. Вип. 10. С. 290–294.

29. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі / І. П. Жерносек. Х. : Вид. група «Основа». 2006. 128 с.
30. Закон України «Про освіту» від 05 вер. 2017 р. № 2145 – VIII. URL: <https://chervone.school.org.ua/zakon-ukraini-pro-osvitu-zakon-ukraini-pro-povnu-zagalnu-serednju-osvitu-01-40-40-19-05-2022/> (дата звернення: 17. 12. 2022).
31. Житник Б. О. Імперативи педагогічної інноватики. Харків. 2015. 128 с.
32. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 17.05.2022).
33. Зінченко С. В. Неформальна освіта дорослих: психологічний контекст. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*: зб. наук. пр. / гол. ред. В.М. Мадзігон та ін. К., 2014. Вип. 1 (12). С. 87- 93.
34. Зязюн І. А. Неперервна освіта як основа соціального поступу. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. № 1. С. 15–23.
35. Зязюн І. А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи // *Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи*: монографія. К.; Глухів: РВВ ГДПУ, 2005. С.10-18.
36. Зязюн І. А. Філософія педагогічної якості в системі неперервної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2005. № 25. С. 13–18.
37. Зязюн І. А. Нові технології підготовки вчителя в Україні. Педагогічна освіта: європейський вибір (Розд. 1) *Науковий вісник МДУ імені В. О. Сухомлинського*. Київ, 2011. Вип. 1.32. С. 16–21. (Серія «Педагогічні науки»). Дата останнього доступу: 19.02. 2018.
38. Зязюн І. А. Неперервна освіта як основа соціального поступу *Неперервна освіта: теорія і практика*: зб. наук. праць. Київ : Вид. центр НТУ «ХП», 2001. Ч. 1. С. 15–23.
39. Зязюн І. А. Освітній простір культури в умовах сучасних інформаційних технологій. *Рідна школа*. 2006. №5. С. 3–6.

40. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність як мистецька дія : посібник для вчителів // *Рідна школа*. 1995. №7-8. С. 31 –50.

41. Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти. Педагогічна освіта: європейський вибір (Розд. 1) *Науковий вісник МДУ імені В. О. Сухомлинського*. Київ, 2011. Вип. 1.32. С. 22–26. (Серія «Педагогічні науки»).

42. Зязюн І. А. Проблема самовизначення вчителя у контексті педагогічної дії. *Інноваційні підходи до виховання студентської молоді у вищих навчальних закладах* : матеріали Міжнар. наук.- практ. конференції (Житомир, 22-23 травня 2014 р.) / За ред. О. А. Дубасенюк, В. А. Ковальчук. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 8–20.

43. Зязюн І. А. Філософія неперервної професійної освіти і сучасні психолого-педагогічні парадигми. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: монографія / В. П. Андрющенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень, С. Д. Максименко, Н. Г. Ничкало [та ін.] ; за ред. В. Г. Кременя; АПН України. Київ: Наукова думка, 2003. Розд. 3. С.167–275.

44. Зязюн І. А. Педагогічне наукове дослідження у контексті цілісного підходу. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011. С. 19—30. 21 сторінка.

45. Зязюн Л. І. Саморозвиток особистості в освітній системі Франції: монографія. Київ: Миколаїв, 2006. 127 с.

46. Зязюн І. А. Інтелектуально творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / за ред. І. А. Зязюна. К.: Віпол. 2000. 636 с.

47. Інститут UNESCO URL: <https://osvitoria.media/tag/pidvyshhennya-kvalifikatsiyi-vchytelya/> (дата звернення: 21.03.2022).

48. Каденко І. В., Щетініна А. С. Феномен професійного розвитку в сучасному освітньому середовищі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Вип. 67. Т. 2. 2019. С. 24–29.

49. Калаур С. М. Вдосконалення морально-етичної компетентності педагогів на засадах акмеологічного підходу в центрі післядипломної освіти.

Ціннісні орієнтири в сучасному світі: теоретичний аналіз та практичний досвід: зб. тез V Міжнар. наук. конф. (11-12 травня 2023 р.). Тернопіль. 2023. С. 269– 273.

50. Калаур С. М. Психолого-педагогічні засади стимулювання педагогів до професійного розвитку в системі післядипломної освіти на засадах акмеологічного підходу. *Social Work and Education*, Vol. 10, No. 2. pp. 211-223.

51. Кондратова Л. Г. Цифрові технології у професійному розвитку педагогічних працівників. <file:///C:/Users/Halyna/Downloads/157-158.pdf> (дата звернення: 11.04.2023).

52. Концептуальні засади реформування середньої школи «Нова Українська Школа» // Міністерство освіти і науки України. 2016. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 27.12.2021).

53. Клокар Н. І. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». 2018. С. 2-4. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf> (дата звернення: 18.12.2022).

54. Клокар Н. І. Методика вивчення професійних запитів педагогів у міжтестастійний період: науково-методичний посібник. Біла Церква : КОІПОПК, 2007. 82 с.

55. Клокар Н. І. Управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу: дис. д-ра пед. наук: 13.00.06. Київ, 2011. 563 с.

56. Клокар Н. І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу : монографія. К., 2010. 528 с.

57. Клокар Н. І. Освітній кластер як альтернативна модель професійного розвитку керівників закладів освіти. *Вісник післядипломної освіти*. Серія: Педагогічні науки. 2018. № 6. С.94–109. 106 сторінка.

58. Ковбасюк Т. Л. Безперервний професійний розвиток педагогічних працівників в Україні та за кордоном. *Нова педагогічна думка*. 2016. №3. С.17– 20. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2016_3_6 (дата звернення: 07.06.2022).

59. Концептуальні засади реформування середньої освіти «Нова українська школа»/ під. заг. ред. Бібік Н. М. К.; ТОВ «Видавнича дія» Плеяди», 2017. 206 с.

60. Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. статей / за ред. В. Г. Кременя, М. Ф. Дмитриченка, Н. Г. Ничкало; уклад.; М. В. Артюшина, В. П. Тименко та ін. Київ; НТУ, 2015. 768 с.

61. Конькова В. В. Самоменеджмент керівника навчального закладу. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України* : зб. матеріалів Всеукр. наук. - практ. конф. (28 жов.2016 р.; м. Київ) за заг. ред./ В.В. Олійника. К. : ІМО НАПН України, 2016. 373 с.

62. Кохановська О., Слюсаренко Н. Використання засобів цифрової дидактики у післядипломній педагогічній освіті. *Молодь і ринок*. 2020. № 6-7 (185-186). С. 21-26.

63. Кравчинська Т. С. Критерії професійного розвитку методистів районних методичних кабінетів у вимірі сучасного суспільства . *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*: зб. наук. пр. / [редкол. Л. Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2016. Вип. 1 (12). С. 138-144.

64. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. К. : Грамота, 2005. 304 с.

65. Кремень В. Г. Система освіти в Україні: сучасні тенденції і перспективи / за ред. Тадеуша Левовицького, Іоланти Вільш, Івана Зязюна, Неллі Ничкало// *Професійна освіта: педагогіка і психологія: польсько-український, українсько-польський щорічник*. Київ, Ченстохова, 2000. №2. С. 16–17.

66. Кремень В. Г. Філософія освіти XXI століття //Вища школа. 2002. №6. С. 10–15.

67. Курлянд З.Н. Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності: учбовий посібник. Одеса, 1995. С. 118.(160 с.).
68. Курикулум підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівників закладів освіти галузі знань 01 Педагогічна освіта: зб. робочих навчальних програм: авторський колектив / загальна ред. Т.М. Сорочан; наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко, М.І. Скрипник. К.: ЦППО, 2017. 437 с.
69. Локшина О. І. Розвиток наукової галузі: компаративістика в сфері освіти. URL:https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/26924/1/O_Lokshuna_RNDP_RNG_KSO.PDF (дата звернення: 13.10.2022).
70. Локшина О. І. Порівняльна педагогіка в Україні у вимірі розвитку світової компаративістики. Український педагогічний журнал. 2015. №1. С. 40–44. URL:http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/51/part_1/3.pdf (дата звернення: 02.04.2022).
71. Литвинюк Г. І. Створення компетентнісного методичного простору міста Тернополя в умовах реформування освіти. *Методист*. Київ: ТОВ «Видавнича група «Шкільний світ», 2018. № 10(82). С. 6–29.
72. Литвинюк Г. І. Альтернативні вектори концептуально маркетингової моделі випереджувального розвитку професійної компетентності сучасного педагога. *Слово вчителя: освітянський альманах*. Тернопіль: Підручники і посібники. 2016. С. 344–355.
73. Литвинюк Г. І. Керівник відділу / управління освіти. *Директор школи*. 2018. № 1 (143). С. 42–45.
74. Литвинюк Г. І. Науковий каталог: «Інноваційні організаційні структури методичної роботи з педагогічними кадрами в системі неперервної освіти» 2019 // Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 84781.
75. Литвинюк Г. І. Інтеграційні методичні інфраструктури як ресурс у новому освітньому просторі міста Тернополя .Освіта Тернополя. Сучасне освітнє середовище. Тернопіль, 2019. С.5–21. ISBN 978-966-07-3467-8

76. Литвинюк Г. І. (2022) Науковий каталог: «Інтеграційно-методична структура професійної підтримки та розвитку педагогів засобами неформальної освіти»// Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 112578.

77. Литвинюк Г. І. (2023) Науковий твір: «МоноТехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів» // Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 118974.

78. Литвинюк Г. І. Стратегічні наративи професійної підтримки та розвитку педагогів у системі неперервної освіти. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка.* № 2. Т.1. С. 56 – 66. 2022.
URL:<http://nzp.tnpu.edu.ua/article/view/271427/267023> (дата звернення: 23.09.2023).

79. Литвинюк Г. І. Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education, Vol. 9, No 4, 2022.* С. 530–541. URL: <http://journals.uran.ua/swe> (дата звернення: 11.01.2023).

80. Литвинюк Г. І. Критерії професійного розвитку педагогів у вимірах локальної екосистеми. *Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки:* зб. тез III Міжнар. наук. конф. (20-21 квітня 2023 р.). Тернопіль. 2023. С. 152– 155. (978-617-7875-32-0) розміщений в ELARTU за посиланням: URL:<http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/40929> (дата звернення: 05.08.2023).

81. Литвинюк Г. І. Змістова векторальність монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів. *Педагогічний альманах.* Херсон. 2023. С.112-121. orcid.org/0000-0001-5560-4483

82. Литвинюк Г.І. Корпоративна школа супервізії в координатах професійного розвитку педагогів. *Доступність і неперервність освіти впродовж життя: зарубіжний досвід та національна практика:* мат. наук. прак. конф. з міжнар. учас. (Івано-Франківськ, 17 травня 2022 р.). 2023. С. 278–280.

83. Литвинюк Г.І. Вплив інтеграційних процесів на професійний розвиток сучасного вчителя. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності:* мат. V Міжнар. наук.- прак. конф. (Тернопіль, 29-30

вересня 2022 р.). 2022. С. 209–212. URL: <https://drive.google.com/file/d/1nhh9oVt2liGY7mRh7-QT7aNebfFLOYAN/view> (дата звернення: 17.10.2022).

84. Литвинюк Г.І., Когут О.І., Кульматицька О.Р. Проектна діяльність в освітньому середовищі: методичний посібник, диск. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2014. – 126 с. ISBN: 978-966-10-3371-8

85. Литвинюк Г.І. Особливості упровадження стратегії маркетингової діяльності як інструменту комплексних управлінських рішень у громаді. *Освіта Тернополя*. Інструменти оцінювання освітньої діяльності. Тернопіль., 2021. – С 6-16. ISBN 978-966-07-4012-9

86. Литвинюк Г. І. Стратегія маркетингової діяльності Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу на 2021–2025 р. URL: <https://ternopilcity.gov.ua/sesiya/rishennya-sesii/47112.html> (дата звернення: 29.08.2022).

87. Литвинюк Г.І. Time-bound: оновлений методичний центр як змістовий ресурс Нової української школи. *Методист*. Київ: «Видавнича група «Шкільний світ», 2018. С. 20–42.

88. Литвинюк Г.І. Сервісно-моніторинговий центр як дієвий механізм внутрішньої системи забезпечення якості освіти Тернополя. *Освіта Тернополя. Supervision: Освіта Тернополя*. Тернопіль, 2020. С.6–11. ISBN 978-966-07-3791-4

89. Мотиваційні аспекти професійної компетентності педагога в освітньому середовищі – важлива умова проектування срозвитку особистості. *Проектування розвитку та психолого-педагогічного супроводу обдарованої особистості*: зб. матеріалів доп. учасн. IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (22-23 берез. 2012 р.). Тернопіль-Бучач. 2012. С. 183 – 188.

90. Литвинюк Г.І. Маркетингова діяльність як новий вектор методичної роботи в освітній галузі міста Тернополя. *Освіта Тернополя: досвід, проблеми, перспективи*. Тернопіль, 2016. С. 349–352. ISBN 978-966-07-2716-8.

91. Литвинюк Г.І. Стратегічні орієнтири діяльності центрів професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освітньої галузі. *Ціннісні орієнтири в сучасному світі: Теоретичний аналіз та практичний досвід*: зб. матеріалів доп. учасн. IV Міжнар. наук.прак.конф. (13-14 трав. 2022 р.). Тернопіль. 2022. С. 296-300. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25894/1/Lytvyniuk.pdf> (дата звернення: 25.07.2022).
92. Литовченко І. М. Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика: монографія. За наук. ред. О.І. Огієнко. К.:2021. 400 с.
93. Лук'янова Л. Б., Аніщенко О. В. Освіта дорослих: короткий термінологічний словник. Київ; Ніжин, 2014. 108 с.
94. Лук'янова Л. Б. Акмеологічний ресурс андрагогічної моделі навчання // Проблеми освіти : збірник наукових праць. Вип. 84. Житомир ; К., 2015. С. 31–36. 33 сторінка.
95. Мартинець Л. А. Професійний розвиток учителя: сутність і зміст. *Педагогічні науки*. 2016. № 72 (2). С. 106 – 110.
96. Мартинець Л. А. Залучення педагогів до професійного розвитку у неформальній та інформальній освіті. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2017. №6 (61). С. 15–16.
97. Мартинець Л. А. Методологічні підходи та принципи управління професійним розвитком вчителів / редкол.: В. О. Огневюк, Л. Л. Хоружа та ін. // *Педагогічна освіта : теорія і практика*. Психологія. Педагогіка: зб. наук. праць. Київ : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2016. №26. С. 77–82.
98. Мартинець Л. А. Модель управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2017. №5 (60). С. 11–13.
99. Мартинець Л. А. Оцінювання професійного розвитку педагогів учнями загальноосвітніх навчальних закладів. *Сучасна педагогіка та психологія: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень*: наук.-прак. конф. (м. Київ, Україна, 14-15 липня 2017 року). Київ: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2017. С. 78–79.

100. Мартинець Л. А. Педагогічний зміст професійного розвитку вчителів / гол. Ред. В.М. Мадзігон // Педагогічні інновації : ідеї, реалії, перспективи: зб. наук. праць. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2017. №1 (18). С. 103–107.

101. Мартинець Л. А. Роль системи неформальної освіти дорослих на сучасному етапі / за ред. М. В. Гриньової // Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі (XX II Каришинські читання): матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Полтава, 21-22 травня 2015 р.) Полтава, 2015. С. 144–145.

102. Мартинець Л.А. Професійний розвиток учителів у вітчизняній та світовій практиці. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. № 10 (65) / 10 / 2017. С.10–15.

103. Мартинець Л.А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів: сучасний стан та проблеми. *Навчання і виховання обдарованої дитини*. 2017. Вип. 1. С. 816. (8) № 5.

104. Мешко, Г.М. Теорія і практика підготовки майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я: монографія. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка. 2018. 438 с.

105. Мешко Г.М., Литвинюк Г. І. Професійна надійність крізь призму особистісного потенціалу фахівця. *Філософські виміри техніки*: матер. III Міжнар. наук. прак. конф. (Тернопіль, 1-2 грудня 2022 р.). 2022. С. 129–131. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/39368> (дата звернення: 09.01.2023).

106. Мешко Г. М., Мешко О.І. Управління професійним розвитком учителів у закладі загальної середньої освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2023. Вип. 1(52). С. 110–114.

107. Мешко Г.М. , Мешко О.І. Формування культури професійного здоров'я майбутніх педагогів у вимірах свободи і відповідальності. *Ціннісні орієнтири в сучасному світі: теоретичний аналіз та практичний досвід*: зб. тез V Міжнар. наук. конф. (11-12 травня 2023 р.). Тернопіль. 2023. С. 223–225.

108. Мешко Г. М. Шляхи гармонізації особистості майбутнього вчителя в системі підготовки до збереження і зміцнення професійного здоров'я. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2012. Вип. 36. С. 136–139.

109. Мірошник С.І. Професійний розвиток педагога: сучасні підходи. *Народна освіта*. 2016. Вип. 2. С. 13–18.

110. Міжнародна стандартна класифікація освіти. МСКО 2011 [URL: <https://naps.gov.ua/uploads/files/sod/NSKO.pdf>]. (дата звернення: 11.04.2023).

111. Муқан Н. В., Грогодза І. Ю. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. № 5 (31). С. 18–27.

112. Муқан Н. В. Істоміна К. О. Аналіз стандартів професійного розвитку вчителів американських загальноосвітніх шкіл. *Порівняльно-педагогічні студії*. № 2-3 (16-17), 2013. С.113–119.

113. Муқан Н. В., Муқан О. В., Істоміна К. О. Детермінування та особливості розвитку неперервної педагогічної освіти на початку ХХІ ст. у сучасному освітньому просторі. *Порівняльно-педагогічні студії*. № 1 (19), 2014. С.100–105.

114. Муқан Н. В. Стандарти професійного розвитку педагогів у США. *Вісник Львівського університету імені Івана Франка*. Серія педагогічна. 2009. Вип. 25. С. 275–282.

115. Муқан Н. В., Яремко Г.В. Професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл Австралії як науково-педагогічна проблема. Збірник наукових праць: *Педагогічні науки*. Випуск ХХХ. Том 2. 2017. С.56–61.

116. Муқан Н. В. Дослідження професійного розвитку вчителів загальноосвітніх шкіл у системах неперервної педагогічної освіти Великої Британії, Канади, США. *Порівняльно-педагогічні студії*. № 3 (13), 2012. С. 110 –116

117. Муқан Н. В. Система неперервної професійної освіти педагогів Канади: інституції та їхня діяльність / *Вісник Львівського університету*. Серія: педагогічна – 2007. Вип. 22. С. 227–231.

118. Муқан Н. В., Грогодза І. Ю. Професійний розвиток педагогів: теорії, концепції, підходи. *Порівняльно – педагогічні студії*. 2013. № 4 (18). 154 с.

119. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз [Текст]: монографія / В. П. Андрющенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень; за ред. В. Г. Кременя. К.: Наук. думка, 2003. 853с.

120. Національна доктрина <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 23.12.2021).

121. Ніколенко Л. Т. Науково-методичний супровід формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих. *Післядипломна освіта в Україні*. 2016. С.57–59. 58 сторінка.

122. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна педагогічна освіта: теорія і практика*. 2001. №1. С. 9– 22.

123. Ніколаєнко Л. М. Модернізація післядипломної педагогічної освіти в контексті особистісно орієнтованого підходу. *Післядипломна освіти і в Україні*. 2007. № 2. С. 38–41. (8) № 8

124. Огієнко О.І. Акмеологічний підхід у контексті освіти дорослих *Філософські, психологічні, аксіологічні контексти педагогічної майстерності*. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/6043/1> (дата звернення: 19.03.2022).

125. Олійник В. В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: нові моделі та форми професійного розвитку / Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози: колективна монографія / За ред.. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2017. 248 с. С. 93–108.

126. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи. Види педагогічних технологій: Електронний ресурс: URL:http://pidruchniki.com/17190512/pedagogika/vidi_pedagogichnih_tehnologiy (дата звернення: 27.04.2023).

127. Остапчук О. Є. Професійний саморозвиток і самопроекування в ситемі педагогічної освіти. *Шлях освіти*. 2007. № 4. С. 13–18.

128. Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: [монографія] / авт. Кол.: Лук'янова Л.Б., Сігаєва Л.Є., Аніщенко О.В. та ін. К.: Пед. думка, 2012. 420 с.

129. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за редакцією В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюк; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при президентові України. Київ: Основа, 2014. 496 с.

130. Павлик Н. П. Теорія і практика організації неформальної освіти молоді: навчальний посібник. Житомир: Видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2017. С. 100–109.

131. Педагогічні технології у неперервній освіті: монографія / за ред. С.О. Сисоєвої. К.: ВПОЛ, 2001. 502 с.

132. Педагогічна майстерність: підручник / Зязюн І. А. та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. 2-ге вид., переробл. І доп. Київ: Знання, 2007. 495 с.

133. Педагогічна майстерність: хрестоматія: навчальний посібник / Зязюн І. А. та ін.; за ред. І. А. Зязюна. Київ: СПД Богданова А. М. 2002. 462 с.

134. Педагогічні системи, технології. Досвід. Практика: Довідник / За ред. П.І. Матвієнка, С.Ф. Клепка, Н.І. Білик 2-е вид., переробл. І допов. У 2 ч. Ч.1. А-М. Полтава: ПОППО. 2007. 220с.

135. Перспективні освітні технології: навчально-методичний посібник / за ред. С. Сазоненко. Київ: Гопак, 2000. 343 с.

136. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21 серпня 2019 року № 800 зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.06.2023).

137. Печерська Г.О. Професійні цінності орієнтації вчителів. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського*. Серія: Психологічні науки. 2013. Т. 2. Вип. 10. С. 252–257.

138. Пехота О. М. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : навчальний. посібник. Київ : А.С.К., 2003. 240 с. 12 сторінка.

139. Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/76062/ (дата звернення: 17.09.2023).

140. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питання запровадження компетентнісного підходу в українській освіті / О.І. Пометун //

Компетентнісний підхід у сучасній освіті. Світовий підхід та українські перспективи; за ред. О.В. Овчарук. К., 2004. (9) № 22. 111 с.

141. Пометун О. І. Інтерактивні методики та система навчання. Київ: Шк. Світ, 2007. 112 с.

142. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 27.12.2019 № 1133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1133-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.12.2021).

143. Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: збірник матеріалів II-ї Всеукраїнської Інтернет-конференції 28 квітня 2017 р. м. Київ / редкол.: В. В. Сидоренко, М. І. Скрипник, Я. Л. Швень. К.: ЦППО, 2017. 424 с.

144. Професійна освіта: андрагогічний підхід: монографія / кол. авторів; за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2018. 452 с.

145. Професійний розвиток педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти галузі знань 01 «Освіта» у системі підвищення кваліфікації: збірник освітньо-професійних програм: у 2-х ч. Ч. 1 / наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко, Я.Л. Швень. К.: Агроосвіта, 2019. 252с. <https://core.ac.uk/download/pdf/185263512.pdf> (дата звернення: 26.08.2022).

146. Пуховська Л. П. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів: рух до концептуальної карти. *Порівняльна професійна педагогіка: науковий журнал*. 2011. № 1. С. 97 – 105.

147. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця: монографія / а ред. В. А. Ковальчук. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.

148. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів : рух до концептуальної карти *Порівняльна професійна педагогіка* : науковий журнал. 2011. №1. URL:<http://khnu.km.ua/root/res/2-7001-31.pdf>. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/2564/1> (дата звернення: 09.11.2022).

149. Пуцов В. І, Набока Л. Я. Особливості навчання дорослої людини : навчальний посібник. К.: ЦППО АПН України, 2004. 56 с.

150. Рябова З. В. Закономірності та принципи маркетингового управління соціально-педагогічними системами. *Післядипломна освіта в Україні*. 2017. № 1. С. 46–50.

151. Рябова З. В. Маркетинг і логістика освітніх послуг. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Електронне наукове фахове видання, серія «Педагогіка». 2017. Випуск 4 (6). URL: <http://am.eor.by>

152. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті: монографія. К.: Педагогічна думка, 2013. 268 с.

153. Савенко О. О. Підготовка майбутніх учителів дизайну і технології у вищих навчальних закладах великої Британії <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8179/Savenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 19.11.2022).

154. Семиченко В. А. Психологічні аспекти професійної підготовки і післядипломної освіти педагогічних кадрів. *Післядипломна освіта України*. 2001. №1. С. 54 – 57.

155. 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. К.: РА «Освіта України». 2016. № 7-8(48). С. 22–29.

156. Сидоренко В. В. Педагогічне дорадництво як інноваційний напрям акмепрофесіогенезу фахівців в системі ППО. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-прак. конф. (28 жовтня 2016 р. ; м. Київ) за заг. ред./ В.В. Олійника. К. : ІМО НАПН України, 2016. 148 с.

157. Сидоренко В. В. Науково-методичний супровід професіогенезу педагогічних працівників: інноваційні напрями, функції, акметехнології. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/pislya_dyplom_osvina/2_2016/%D0%A1%D0%98%D0%94%D0%9E%D0%A0%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E.pdf (дата звернення: 15.05.2023).

158. Сидоренко В. В. Безперервний професійний розвиток педагога Нової української школи в умовах формальної і неформальної освіти. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти*: зб. матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю) 25 травня 2018 року, м. Київ. - ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти. 2, 3-5 сторінки.

159. Сидоренко В. В. Науково-методичний супровід розвитку педагогічної майстерності фахівців в умовах відкритої освіти: зб. робочих навчальних програм: авторський колектив / загальна ред. Т.М. Сорочан; наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко, М.І. Скрипник. К.: ЦППО, 2017. 437 с. С.65.

160. Сидоренко В. В. Формування технологічної культури методиста в умовах оновленої мовно-літературної парадигми: зб. робочих навчальних програм: авторський колектив / загальна ред. Т.М. Сорочан; наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко, М.І. Скрипник. К.: ЦППО, 2017. 437 с. С.141.

161. Сидоренко В. В. Формальна і неформальна освіта як форми неперервного акмепрофесіогенезу педагога Нової української школи: зб. матеріалів Усеукраїнської науково-практичної конференції «*Інновації в освіті і педагогічна майстерність учителя-словесника*» (25 жовтня 2017 р., Суми). URL: <http://sspu.sumy.ua> (дата звернення:21.01.2022).

162. Сидоренко В. В. Реформування системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів в умовах реалізації концепції «Нова українська школа» / Керівник нової української школи : світоглядно-професійні орієнтири: зб. наук. пр. / В.П. Андрущенко (голова), В.П. Бех (заст. голови), О.В. Алейнікова та ін. К. НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. С. 148-153.

163. Сисоєва С. О. Професійна підготовка в контексті особистісно-орієнтованої парадигми освіти / упоряд.: Н.Г. Ничкало, О. І. Щербак // Педагог професійної школи : зб. наук. праць. Київ: Науковий світ, 2003. Вип. 5. С. 20–24.

164. Сисоєва С. О. Скрипник М.І. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник /; НАПН України, ДВНЗ «Ін-т. менедж. освіти». К. 2013. 232 с.

165. Сисоєва С.О., Кристопчук Т.Є. *Методологія науково-педагогічних досліджень: Підручник*. Рівне: Волинські обереги, 2013. 360 с.

166. Сігетій І. П. Інформаційно-комунікаційні технології як практико-орієнтований засіб розв'язання освітніх завдань в умовах післядипломної освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, (2(49)), 178–181.

167. Скорик Т. В. Освіта впродовж життя в контексті євроінтеграційних процесів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету: Серія Педагогічні науки*. 2016. Випуск 135, С.232–235.

168. Сліпич Ю. В. Професійний розвиток педагогів як педагогічна категорія. *Молодь і ринок*. 2011. №1. С. 132 – 135.

169. *Словник іномовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л.О. Пустовіт та ін.. Київ: Довіра, 2000. 567 с.(1018 с.)*.

170. Слозанська, Г. І, Пежинська, О., Горішна Н. Безперервний професійний розвиток педагогів закладів спеціальної та інклюзивної світи в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти. *Ввічливість. Humanitas*, (3). 2023. С. 157–166.

171. Сорочан Т. М. *Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук: 03.00.04. Луганськ, 2005. 39 с.*

172. Сорочан, Т. М. *Розвиток професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах реалізації концепції «Нова українська школа»/ Керівник нової української школи: світоглядно-професійні орієнтири. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2017. С.153–158*

173. Сорочан Т. М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня (за матеріалами Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти) / Т. М. Сорочан, А. О. Данильєв, Б. А. Дьяченко, О. М. Рудіна Луганськ: СПД Резніков В. С., 2013. 524 с. 18 сторінка.

174. Сорочан, Т. М. Підготовка тренерів для навчання вчителів Нової української школи. *Методист*, 2018. № 2 (74), С. 4–8. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/709943/> (дата звернення: 16.12.2022).

175. Сорочан Т. Співтворчість – одна з ознак технології науково-методичного супроводу. *Активізація творчого потенціалу учнівської молоді в контексті глобалізації освіти*: матер. науково-практичної конф. «Активізація творчого потенціалу учнівської молоді в контексті глобалізації освіти», 2012 р. С.34-40.

176. Сорочан Т. М. Безперервний процес розвитку професіоналізму педагогів у системі післядипломної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2005. № 1. С. 75–80.

177. Сорочан Т. М. Концепція науково-методичної роботи в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. *Методист*. 2013. № 2. (14). С. 7 – 12.

178. Структура педагогічної технології. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%B%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F (дата звернення: 11.03.2021).

179. Старша школа зарубіжжя: організація та зміст освіти / за ред. О. І. Локшиної. Київ, 2006. 114 с. (232 с.)

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

181. Тверезовська Н. Т., В. К. Сидоренко. *Методологія педагогічного дослідження*: навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2021. 440 с.

182. Терещук Г., Біницька К. Глокалізація як сучасний і перспективний процес розвитку системи освіти вчителів. *Молодь і ринок*, 2022 № 3-4 (201-202). pp.

183. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / авт.кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляховський та ін.; за наук. Ред. Є. Р. Чернишової; Держ. вищ. навч.

заклад «Ін-т менеж. освіти». К. : ДНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014, 230 с. 93 сторінка.

184. Технології професійного розвитку педагогів в умовах формальної і неформальної освіти: практичний посібник / М. П. Вовк, Г. І. Сотська, Н. О. Філіпчук, Ю. В. Грищенко, С. О. Соломаха, Л. Ю. Султанова, Н. С. Гомеля. К.: Талком, 2019. 320 с.

185. Визначення технології URL: <https://uk.economy-pedia.com/11040818-technology> (дата звернення: 14.10.2022).

186. Технології професійного розвитку педагогів: методичний poradnik / Упорядники: Т. М. Сорочан, М. І. Скрипник; навч. –метод. посіб.: Держ. вищ. навч. закл. «Ін-т менеж. освіти». 231 с.

187. Типова освітня програма організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної освіти від 15 січня 2018 р. № 36. URL: <https://mzo.gov.ua/2018/01/16> (дата звернення: 17.03.2022).

188. Тихонова Т. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя інформатики : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Інститут педагогіки АПН України. – К., 2001. – 20 с

189. Усатенко Т. П. Педагогічна майстерність в контексті наукових, культурних трансформацій. *Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії*, 2012. (2). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4057> (дата звернення: 01.04.2023).

190. Філатова Л. С. Педагогічна майстерність : навчальний посібник . Харків : ХНПУ, 2021. 90 с.

191. Фрицюк В. А. Методологічні підходи до вивчення проблеми професійного саморозвитку майбутнього фахівця. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, 2017. № 6. С. 160–166.

192. Химинець В. В. Компетентнісний підхід до професійного розвитку вчителя. URL: <https://zakinppo.org.ua/2010-01-18-13-44-15/233-2010-08-25-07-10-49> (дата звернення: 06.04.2023).

193. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. *Наука і освіта*. 2016. №11. С. 55–60. URL:

<https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/uk/articles/2016-11-doc/2016-11-st9> (дата звернення: 19.12.2022).

194. Центри професійного розвитку педагогів. *Освіта України*. 2020. № 30. С.2.

195. Шайнюк Т. Проблема саморозвитку особистості. Проблеми педагогічних технологій: зб. наук. праць. Луцьк: Видавництво: Волинський Академічний Дім, 2000. № 3. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/6388/Pukas-I.L.-Osnovy-samorozvytku-profesiinoi-kompetentnosti-maibutnoho-vykhovatelja-zakladu-doshkilnoi-osvity.pdf> (дата звернення: 01.10.23)

196. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22–28.

197. Яремко Г.В. Ефективний професійний розвиток педагогів: принципи та компоненти. *Модель і ринок*. 2017. № 2. С. 164–168.

198. Ярошенко А.О. Компетентнісний підхід як один із напрямів підвищення якості освіти підготовки фахівців соціальної сфери. *Міжнародний науковий форум: соціологія, педагогіка, менеджмент*. 2013. Вип. 14. (8) № 7. С. 5–12

199. Ясінська Н. В. До питання про термінологію методики педагогіки. *Педагогічний пошук*. 2016. №3. С. 30–32. URL:

200. Boichenko E. B., Bakhov I. S., Martynovych N. O., Shestopalova I. O., Binytska K. M. Building research work skills in students as a component of their professional training. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems (United States-Scopus)*, 2020. Volume 12, 04 – Special Issue, pp. 840–848. <http://www.jardcs.org/archivesview.php?volume=3&issue=28&page=4>

201. Glatthorn A. Teacher development. *International encyclopedia of teaching and teacher education*; ed. L. Anderson. London: Pergamon Press, 1995. p. c.43. (41-45).

202. Kalaur S., Slozanska H., Honcharuk N. The development of inclusive competence in the system of postgraduate education: theoretical, methodological and

practical aspects. *Social Work and Education*. 2022. Vol. 9, No. 2. pp. 305-316.
<https://journals.uran.ua/swe/article/view/262199>

203. Kondrashov Nikolay Mykolayovych, Kondrashova Katerina Gennadyevna, Chuvasov Mykhailo Olegovich, Volkova Nataliia Valentynivna, Slyusarenko Nina Vitaliivna. Technologization of preventive activities in the system of preparing future teachers: a strategy for improving the quality of university education. *Apuntes Universitarios*, 2021.11(4), 183-202. <https://www.proquest.com/docview/2550052959>

204. Phillips P. professional development as a critical component of continuing teacher quality. *Australian Journal of Teacher Education*. 2008. № 1 (33). P. 37-45.

205. Prestridge S. Reflective blogging as part of / CT professional development to support pedagogical change. *Australian Journal of Teacher Education*. 2014. №2 (39). P. 70-86.

206. Scheerens J. Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Scheerens. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.

207. Saunders R. Effectiveness of research-based teacher professional development: a mixed method study of a four-year systemic change initiative. *Australian Journal of Teacher Education*. 2014. № 4(39). P. 166-184.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методологічна інфраструктура Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу



Додаток Б.1

Опитування

(формування двох груп: дослідницької та зацікавленої у формі Google)

1. ППП
2. Спеціальність за дипломом
3. Який предмет викладає
4. Педагогічний стаж роботи
5. Кваліфікаційна категорія
6. Вік
7. Обрати групу дослідження

а) дослідницька (мотивація: позачергова атестація, стимулювальні механізми грамоти, подяки, сертифікати (30 год);

б) зацікавлена (мотивація: мотиваційний лист для участі у професійних конкурсах, грантові проекти, стажування за програмою);

8. Моє бачення ДГ, ЗГ для професійного розвитку
9. Повна назва закладу освіти, в якому працює педагог.

Додаток Б.2

Траєкторія професійного розвитку педагога

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

1. Що таке траєкторія професійного розвитку педагога?
2. Які змістові компоненти повинні входити до складу ІТПРП?
3. Чи достатньо чітко Ви склали план дій у ІТПРП?
4. На що повинна бути спрямована ІТПРП?
5. Які мотиви спонукають педагога до проектування ІТПРП?
6. Чи зацікавлені Ви в отриманні нових компетентностей через участь у різних формах діяльності?
7. У чому вбачаєте переваги ІТПРП?
8. Чи здійснюєте самодіагностику своїх індивідуально-особистісних та професійних навичок?

Додаток Б.3

Діагностична карта готовності вчителя до саморозвитку

(<https://vseosvita.ua/library/testuvanna-dla-pedagogiv-gotovnist-do-samorozvitku-143584.html>)

I. Мотиваційний фактор (9 – 81 бал)		
1	Усвідомлення особистої та суспільної значущості безперервної освіти в педагогічній діяльності	123456789
2.	Наявність стійких пізнавальних інтересів у педагогіці та психології	123456789
3.	Почуття обов'язку та відповідальності	123456789
4.	Допитливість	123456789
5.	Прагнення отримати високу оцінку свого саморозвитку	123456789
6.	Потреба у психолого-педагогічній самоосвіті (ППС)	123456789
7.	Потреба у самопізнанні	123456789
8.	Рангове місце ППС серед 9 найбільш значущих для вчителя видів діяльності	123456789
9.	Впевненість у своїх силах	123456789
II. Когнітивний компонент (6 – 54 бали)		
1.	Рівень загальноосвітніх знань	123456789
2.	Рівень загальноосвітніх умінь	123456789
3.	Рівень педагогічних знань та вмінь	123456789
4.	Рівень психологічних знань та вмінь	123456789
5.	Рівень методичних знань та вмінь	123456789
6.	Рівень спеціальних знань	123456789
III. Морально-вольовий компонент (9 – 81 бал)		
1.	Позитивне ставлення до процесу навчання	123456789
2.	Критичність	123456789
3.	Цілеспрямованість	123456789
4.	Прагнення	123456789
5.	Працездатність	123456789
6.	Вміння доводити справи до кінця	123456789
7.	Самостійність	123456789
8.	Сміливість	123456789
9.	Самокритичність	123456789
IV. Гностичний компонент (16 – 144 бали)		
1.	Вміння ставити і вирішувати пізнавальні завдання	123456789
2.	Гнучкість та оперативність мислення	123456789
3.	Спостережливість	123456789
4.	Схильність до аналізу педагогічної діяльності	123456789
5.	Креативність та її прояв у педагогічній діяльності	123456789
6.	Схильність до синтезу та узагальнення	123456789
7.	Пам'ять та її оперативність	123456789

8.	Вміння слухати	123456789
9.	Вміння володіти різними видами читання	123456789
10	Вміння виокремлювати та засвоювати конкретний зміст	123456789
11	Вміння доводити та відстоювати власні твердження	123456789
12	Вміння систематизувати, класифікувати	123456789
13	Вміння бачити протиріччя та проблеми	123456789
14	Вміння переносити знання й уміння у нові ситуації	123456789
15	Вміння відмовитися від усталених шаблонів	123456789
16	Незалежність суджень	123456789
V. Організаційний компонент (7 – 63 бали)		
1.	Вміння планувати час	123456789
2.	Вміння планувати свою роботу	123456789
3.	Вміння перебудовувати систему діяльності	123456789
4.	Вміння працювати в сервісному центрі	123456789
5.	Вміння орієнтуватися у класифікації джерел	123456789
6.	Вміння володіти різними прийомами фіксації прочитаного	123456789
7.	Вміння користуватися оргтехнікою та банком комп'ютерної інформації	123456789
VI. Здатність до самоуправління у педагогічній діяльності (5 – 45 балів)		
1.	Самооцінка самостійної особистої діяльності	123456789
2.	Здатність до самоаналізу та рефлексії	123456789
3.	Здатність до самоорганізації та мобілізації	123456789
4.	Самоконтроль	123456789
5.	Працьовитість та старанність	123456789
VII. Комунікативні здібності (5 – 45 балів)		
1.	Здатність акумулювати і використовувати досвід самоосвітньої діяльності колег	123456789
2.	Здатність до співпраці та взаємодопомоги у професійному педагогічному саморозвитку	123456789
3.	Здатність організувати самоосвітню діяльність інших	123456789
4.	Здатність відстоювати свою точку зору та переконувати інших у процесі дискусії	123456789
5.	Здатність уникати конфлікту процесі спільної діяльності	123456789

Примітка: після заповнення діагностичної карти оцінки та самооцінки і готовності до саморозвитку підраховується загальна і кількість балів:

0 – 240 балів *несформований* рівень готовності до саморозвитку;

240 – 400 балів – *наближений до сформованого* рівень готовності до саморозвитку

400 – 513 балів – *сформований* рівень готовності до саморозвитку.

Додаток Б.4
Карта професійних суджень педагога

№ з\п	Твердження	Бали
I.	Інтерес 1. Позитивне ставлення до професійного розвитку 2. Виявляю стійкий інтерес до професійного розвитку 3. Вивчаю додаткову інформацію з питань професійної діяльності	 1 2 3 1 2 3 1 2 3
II.	Знання 1. Розумію понятійний апарат з професійної діяльності 2. Обізнаний із складовими професійної діяльності та усвідомлюю їх значення у виборі засобів навчання у педагогічній роботі 3. Розумію значення мотивів для своєї самомотивації та мотиваційних боргів	 1 2 3 1 2 3 1 2 3
III.	Уміння 1. Умію правильно формувати стратегічні цілі професійного розвитку 2. Умію планувати і передбачати результат професійної діяльності 3. Умію структурувати траєкторію професійного розвитку на засадах методології	 1 2 3 1 2 3 1 2 3
IV.	Уміння оцінювати свою педагогічну діяльність 1. Розумію професійні помилки та невдачі у своїй роботі 2. Можу об'єктивно оцінити рівень сформованої ІТПРП 3. Планую якими засобами буду підвищувати рівень професійної майстерності та самовдосконалення	 1 2 3 1 2 3 1 2 3

Додаток Б.5

Інтерв'ю

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

Питання для інтерв'ювання

1. Як Ви розумієте визначення траєкторія професійного розвитку педагога?

2. Для чого педагог здійснює самоаналіз своєї професійної діяльності?

3. Які засоби неформальної освіти педагог використовує у побудові індивідуальної траєкторії професійного розвитку?

Додаток Б.6
Опитувальник «Склади ІТПРП»

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

Змістові складові Вашої траєкторії професійного розвитку -----

Які три рівні траєкторії професійного розвитку педагога-----

Що забезпечує напрям руху, розвиток у траєкторії професійного розвитку педагога--

Додаток Б.7

Педагогічна культура вчителя

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

З яких структурних елементів складається педагогічна культура педагога?-----

Чи вважаєте Ви, що цілісність, безперервність та системність є першочерговими умовами формування вчителем своєї педагогічної культури?

Яка якісна ознака є основою формування педагогічної культури?-----

Додаток Б.8

Тест

«Сутність і компоненти професійної мобільності педагога»

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

Дайте відповідь на наступні запитання та поставте біля номера питання знак «V» або «+».

1. Професійна мобільність – це...
 - а) інтегративна якість особистості;
 - б) діяльність особистості;
 - в) упорядкування особистістю своїх професійних мотивів.
 - г) науковий інтерес;
 - д) сприятливі педагогічні умови.
2. Виберіть чинники, які впливають на професійну мобільність
 - а) соціокультурні;
 - б) особистісні якості;
 - в) кваліфікація.
3. Визначіть ознаки конкурентоспроможності особистості:
 - а) чіткість цілей і ціннісних орієнтирів;
 - б) здатність бути лідером;
 - в) схильність до безперервного професійного зростання, саморозвиток;
4. Сформована професійна мобільність є показником
 - а) діяльності в закладі освіти;
 - б) неперервної педагогічної освіти;
 - в) розумної діяльності;
5. Які завдання лежать у змісті професійної мобільності педагога
 - а) соціальні;
 - б) освітні;
 - в) економічні;
 - г) підвищення рівня кваліфікації;
 - д) вплинути на національну ідею в освіті.

Додаток Б.9
Інтерв'ю
«Професійна відповідальність»

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

Питання для інтерв'ювання

1. Як Ви розумієте поняття «професійна відповідальність?»-----

2. Яку роль відіграє для педагога професійна відповідальність ?-----

3. Чи впливає професійна відповідальність на самовдосконалення навичок і
 вмінь педагога та яким чином?-----

Додаток Б.10

Самооцінювання для вчителів

Прочитайте твердження й оцініть, якою мірою кожне з них відповідає Вашій професійній діяльності. Сподіваємося, що запропонована анкета сприятиме вашому професійному розвитку.

№ з/п	Твердження	Міра оцінювання			
		так	швидше так	швидше ні	ні
1	Знаю основні нормативні документи, в яких визначено вимоги до змісту та результатів навчання учнів				
2	Володію методами і прийомами активізації навчальної діяльності учнів та використовую їх в освітній практиці				
3	Враховую індивідуальні особливості учнів, коли добираю методи, прийоми й засоби навчання				
4	Знаю вимоги до формування/формулюю для кожного учня добірку його власних робіт, які відображають індивідуальний прогрес у навчанні і розвитку				
5	Володію різними прийомами оцінювання навчальних досягнень учнів				
6	Створюю умови на уроці для розвитку мислення і творчої активності учнів				
7	Розробляю з учнями критерії оцінювання їхньої роботи на уроці				
8	Маю досвід роботи з підготовки й реалізації різних заходів, проєктів, розробки дидактичних та методичних матеріалів тощо				
9	Формую в учнів вміння позитивно розв'язувати конфлікти, досягати компромісу, поважати різні ідеї				
10	Враховую вимоги безпеки життєдіяльності, санітарно-гігієнічні вимоги під час облаштування освітнього середовища				
11	Мої взаємини з дітьми сприяють розвитку їх особистісних якостей (ініціативності, самостійності, лідерства, патріотизму тощо)				
12	Організую навчальні осередки з доступними матеріалами, що відповідають рівню розвитку дітей та стимулюють їх до навчання				
13	На уроках постійно мотивую учнів, стимулюю їх інтерес до навчання та спонукаю самостійно ставити і розв'язувати завдання				
14	Приділяю значну увагу розвитку громадської компетентності та демократичних цінностей учнів				
15	Використовую навчальні матеріали, які відображають національні, етнічні, статеві та вікові особливості дітей				
16	Забезпечую ергономіку класу з урахуванням потреб та інтересів дітей				

17	Залучаю усіх дітей (у тому числі з особливими освітніми потребами) до активної роботи				
18	Підтримую дисципліну на уроці шляхом партнерської взаємодії з учнями				
19	Володію сучасними інформаційними технологіями та розвиваю власну інформаційну компетентність				
20	Надаю можливість дітям і батькам брати участь у розробці наочних матеріалів з урахуванням сімейних традицій та звичаїв				
21	Залучаю батьків до організації екскурсій, спортивних заходів, вистав, інших заходів під час канікул				
22	Визначаю власні потреби щодо розвитку професійних компетентностей та складаю план професійного саморозвитку в контексті вимог НУШ				
23	Організую зустрічі для батьків, на яких вони могли б обмінюватися досвідом щодо виховання і навчання дітей				
24	Беру активну участь у формуванні професійного освітнього середовища				
25	Застосовую інформаційні ресурси у своїй роботі				
26	Керую власними емоціями та зберігаю психологічну рівновагу в різних непередбачуваних ситуаціях				
27	Обмінююсь інноваційним педагогічним досвідом із колегами, беру участь у конкурсах професійної майстерності та галузевих об'єднаннях і спільнотах				
28	Розробляю методичні й дидактичні матеріали на засадах академічної свободи та академічної доброчесності з метою досягнення високих результатів в освітньому процесі				
29	Здатний(-а) до об'єктивного самооцінювання та вважаю себе професійно успішним вчителем				

Підготовлено відповідно до анкети для самооцінювання, затвердженої наказом Державної служби якості освіти «Про затвердження форми анкети самооцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації» 01.04.2019 № 01-11/16.

Додаток Б.11**Тестовий адаптер планування професійної кар'єри «Формула успіху»**

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

- Збір інформації
- Аналіз інформації
- Пошук інформації
- Інтереси, цілі, здібності
- Ухвалення свого рішення
- Хочу, можу, потрібно, актуально, корисно, як, коли

Додаток Б.12

Комбіноване анкетування

«Готовність вчителя до професійної кар'єри»

Ім'я -----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

1. Чи являєтеся Ви висококваліфікованим фахівцем?
2. Чи маєте свою стратегію кар'єрного росту?
3. Чи регулярно працюєте над своїм професійним зростанням?
4. Чи складаєте завдання за ступенем термінованості та на випередження?
5. Встановіть відповідність для алгоритму кар'єрного плану
 - а) визначення пріоритетів особистісних і професійних;
 - б) професійні здібності для досягнення цілей;
 - в) самоаналіз за такими критеріями: реалістичність, амбіційність, суперечливість, раціональність;
 - г) корекція плану;
 - д) курси підвищення кваліфікації, самоосвіта.
6. Виберіть правила, якими б Ви скористалися для розробки своєї кар'єрної стратегії
 - а) ставити реальні, амбітні цілі та завдання;
 - б) вірити в свої можливості;
 - в) час для користі, а не для бездіяльності;
 - г) завжди мати бажання обіймати кращу посаду;
 - г) пізнавати, оцінювати інших, прислуховуватися до порад, вміти аналізувати інформацію;
 - д) неперервно самовдосконалюватися, розвиватися, формувати нові вміння і навички;
 - е) щоденно планувати свій день;

- є) бути гнучким та мобільним у часі викликів;
 - ж) змінити роботу коли не цікаво, «застій»;
 - з) прагнути на робочому місці проявляти себе професіоналом з високими самоорганізаційними навичками
 - и) дія професійної придатності може змінюватися.
7. Ваші життєві цілі.
8. Якою Ви бачите свою професійну кар'єру?
9. Напишіть три цілі для досягнення професійної кар'єри та позначте серед них одну – найважливішу.
10. Наскільки буде реально здійснити найважливішу ціль у вашому житті
- а) цілком реально;
 - б) не зовсім реально;
 - г) важко сказати.

Додаток Б.13

Інтерв'ю

Від чого залежить правильно змодельована ТПРП

Ім'я-----

Спеціальність за дипломом-----

Який предмет викладає-----

Педагогічний стаж роботи-----

Кваліфікаційна категорія-----

Вік-----

Питання для інтерв'ювання

1.«Чи професіоналізм педагога є ознакою правильного моделювання ТПРП?»

2.«Чи впливає професійна компетентність на ТПРП?»-----

3.«Чи постановка нових завдань удосконалює ТПРП»-----

Додаток Б.14**Матриця SWOT – аналізу**

S (Strengths) – сильні сторони	W (Weaknesses) – слабкі сторони
O (Opportunities) – можливості	T (Threats) – загрози

Додаток Б.15
Карта експерта

Критерії	Показники	Експерти				
		1	2	3	4	5
Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> -бажання самовдосконалювати себе та свою професійну діяльність; -оцінка сформованих стратегічних цілей педагогом у проектуванні ТПРП; -самотивація на професійне зростання (успіх) 					
Професійний (з урахуванням підкритерії)	<ul style="list-style-type: none"> -прояв внутрішньоузгодженої культури мовлення, логічна, точна, коротка; -уміння регулювати свої педагогічні ідеї, вміння до самоуправління; -прояв досягати професійного розвитку й самоосвіти; -використання сформованих мотивів неформальної освіти; -оцінка професійної компетентності; -знання основ технологій професійного розвитку; -прояв кар'єрного росту 					
Результативний	<ul style="list-style-type: none"> -уміння коригувати ТПРП; -уміння засвоювати інноваційні ролі; -практична доцільність авторських методичних продуктів 					

Додаток Б. 16. Критичні точки розподілу χ^2 Таблиця 5 – Критичні точки розподілу χ^2

Число ступенів вільності, k	Рівень значущості α							
	0,01	0,025	0,05	0,1	0,9	0,95	0,975	0,99
1	6,635	5,024	3,841	2,706	0,016	0,004	0,001	0,0002
2	9,210	7,378	5,991	4,605	0,211	0,103	0,051	0,020
3	11,345	9,348	7,815	6,251	0,584	0,352	0,216	0,115
4	13,277	11,143	9,488	7,779	1,064	0,711	0,484	0,297
5	15,086	12,833	11,070	9,236	1,610	1,145	0,831	0,554
6	16,812	14,449	12,592	10,645	2,204	1,635	1,237	0,872
7	18,475	16,013	14,067	12,017	2,833	2,167	1,690	1,239
8	20,090	17,535	15,507	13,362	3,490	2,733	2,180	1,646
9	21,666	19,023	16,919	14,684	4,168	3,325	2,700	2,088
10	23,209	20,483	18,307	15,987	4,865	3,940	3,247	2,558
11	24,725	21,920	19,675	17,275	5,578	4,575	3,816	3,053
12	26,217	23,337	21,026	18,549	6,304	5,226	4,404	3,571
13	27,688	24,736	22,362	19,812	7,042	5,892	5,009	4,107
14	29,141	26,119	23,685	21,064	7,790	6,571	5,629	4,660
15	30,578	27,488	24,996	22,307	8,547	7,261	6,262	5,229
16	32,000	28,845	26,296	23,542	9,312	7,962	6,908	5,812
17	33,409	30,191	27,587	24,769	10,085	8,672	7,564	6,408
18	34,805	31,526	28,869	25,989	10,865	9,390	8,231	7,015
19	36,191	32,852	30,144	27,204	11,651	10,117	8,907	7,633
20	37,566	34,170	31,410	28,412	12,443	10,851	9,591	8,260
21	38,932	35,479	32,671	29,615	13,240	11,591	10,283	8,897
22	40,289	36,781	33,924	30,813	14,041	12,338	10,982	9,542
23	41,638	38,076	35,172	32,007	14,848	13,091	11,689	10,196
24	42,980	39,364	36,415	33,196	15,659	13,848	12,401	10,856
25	44,314	40,646	37,652	34,382	16,473	14,611	13,120	11,524
26	45,642	41,923	38,885	35,563	17,292	15,379	13,844	12,198
27	46,963	43,195	40,113	36,741	18,114	16,151	14,573	12,879
28	48,278	44,461	41,337	37,916	18,939	16,928	15,308	13,565
29	49,588	45,722	42,557	39,087	19,768	17,708	16,047	14,256

Значення розраховані за допомогою програми Excel.

Додаток Б. 17. Критичні точки розподілу F Фішера

Закінчення таблиці 7.

$p = 0,05$												
df_1 df_2	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
40	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
42	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
44	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	3,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
46	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
48	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
50	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
55	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
60	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
65	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
70	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
80	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
100	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
125	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
150	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
200	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
400	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
1000	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
∞	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
$p = 0,01$												
df_1 df_2	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
40	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
60	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60
65	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
70	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,62	1,56	1,53
80	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Додаток В. Відзнаки Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу



Додаток Г. 1. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

#Tmistechko 14-16 листопада 2018

QR

Автор ідей і розробник Tmistechko - Литвинюк Галина Іванівна, директор ТКМЦ НОІМ

Створення компетентнісного методичного простору в умовах реформування освіти

Локації освітнього трансфер-містечка інноваційних можливостей

14 листопада 2018

ЛОКАЦІЇ

- 10.00-11.00 год. ПРЕЗЕНТАЦІЙНА**
ДИРЕКТОРИ, ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ ЗЗСО, ЗАВІДУВАЧІ ЗДО
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, лекційна зала
- 11.00-13.00 год. ЗМІСТОВА**
Директори ЗЗСО, 11.00-13.00, метод. каб.
Директори ЗДО, 11.00-13.00, 34 каб.
Заступники директорів шкіл І-III ступенів, 11.00-13.00, 40 каб.
Заступники директорів шкіл І-III ступенів, 11.00-13.00, лекц. зал
Вчителі інформатики, 13.00-15.00, 40 каб.
Методисти ТКМЦНОІМ, 13.00-15.00, 34 каб.
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола
- 11.00-13.00 год. МЕТОДИЧНА**
ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, 30 кабінет
- 13.00-15.30 год. ПРОФЕСІЙНО-МОДЕЛЮЮЧА**
ГОЛОВИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ КОМІСІЙ
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, лекційна зала
- 15.00-17.00 год. ЮРИДИЧНА**
ДИРЕКТОРИ, ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ ЗЗСО, ЗАВІДУВАЧІ ЗДО
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, методичний кабінет
- 15.00-17.00 год. ОН-ЛАЙН**
АКТИВИСТИ БАТЬКІВСЬКОЇ ГРОМАДСЬКОСТІ - ОХОЧІ БАТЬКИ УЧНІВ ЗЗСО Й ВИХОВАНЦІВ ЗДО
Відповідно до попередньої реєстрації
- 16.00-12.00 год. ІНКЛЮЗИВНА**
ПЕДАГОГИ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У СИСТЕМІ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВИТИ
Бульвар Шевченка, 1 - актові зала УОН ТМР

15 листопада 2018

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА

«ІНТЕЛЕКТ УКРАЇНИ»	«РОЗУМНИКИ»	ЛЯНОД	ДЕРЖСТАНДАРТ
13.00 - 15.00 год ТЗОШ №24	15.00 - 17.00 год Станція юних техніків	14.00 -16.00 год Українська гімназія імені Івана Франка	14.00 - 16.00 год ТЗОШ №16 імені В.Левецького
Учителі початкових класів	Учителі початкових класів, керівники гуртків ЗПО	Педагоги-наставники академічно обдарованих учнів	Учителі перших класів

КОМУНІКАТИВНА

14:00 – 16:00 год
ТЦШ №3

- УЧИТЕЛІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

НАСКРІЗНА

14.00 - 16.00 год, ТЗОШ №28	Учителі фізики
14.00 - 16.00 год, ТЗОШ №16	Учителі математики
14.00 - 16.00 год, ТЗОШ №11	Учителі інформатики
14.00 - 16.00 год, ТЦШ №3	Учителі фізичної культури
14.00 - 16.00 год, ТЗОШ №28	Учителі дисциплін природничого циклу, учителі трудового навчання
14.00 - 16.00 год, ТКГ	Педагоги-організатори, бібліотекарі, учитель історії, лідери учнівського самоврядування
12.00 - 14.00 год, СПІМ	Учителі п/к ЗЗСО №2-17, СПОЕ, СПІМ, вихователі-методисти ЗДО
14.00 - 16.00 год Актова зала УОН ТМР	Молоді спеціалісти - українські словесники, учителі предметів художньо-естетичного циклу
14.00 - 16.00 год Школа-колегіум	Учителі зарубіжної літератури, психологи

ПРОЕКТНО-КОМПЕТЕНТІСНА

- ІНФО-МЕДІЙНА ГРАМОТНІСТЬ
14.00 -16.00 год
ТЗОШ №26
УЧИТЕЛІ ІСТОРІЇ, УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ Й ЛІТЕРАТУРИ, ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА
- «ШКОЛА СПРИЯННЯ ЗДОРОВ'Ю»
14.00-16.00 год
ТНВК №35
УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА «ОСНОВИ ЗДОРОВ'Я»
- ШКОЛА ЯК ОСЕРЕДОК ГРОМАДИ
14.00-16.00 год
ТЗОШ №28
ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З ВИХОВНОЇ РОБОТИ

ПРОФЕСІЙНО-МОДЕЛЮЮЧА

14.00-16.00 год ДПТНЗ «ТВПУ сфери послуг і туризму» вул. Замонастирська, 26	Учителі іноземної мови
---	------------------------

ПРОФЕСІЙНО-МОДЕЛЮЮЧА

14.00-16.00 год
Технічний коледж імені Івана Пулюя
Вул. Л.Курбаса, 13

- УЧИТЕЛІ МАТЕМАТИКИ

Додаток Г. 2. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

#02 Tmistechko QR

17-18 квітня 2019

Автор ідей і розробник Tmistechko - Литвинюк Галина Іванівна, директор ТКМЦ НОІМ

Проектування компетентнісних задач як стратегічна складова компетентнісної освіти

Локації освітнього трансфер-містечка інноваційних можливостей

МЕТА
Складання компетентнісних (інтегрованих) задач щодо формування ключових компетентностей учнів в умовах нової української школи

ТКМЦ НОІМ
Управління освіти і науки Тернопільської міської ради
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола

17 квітня 2019

ІНФОРМАЦІЙНО-ПРЕЗЕНТАЦІЙНА

ДИРЕКТОРИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ, ЗАСТУПНИКИ II-III СТУПЕНЯ

09.00-10.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Наукові керівники: Надал С.В., Похиляк О.П., Литвинюк Г.І.

ЗМІСТОВА МОТИВАЦІЙНА

КЕРІВНИКИ ЗЗСО 10.00-12.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Науковий керівник: Фальфунська Г.І.

КЕРІВНИКИ ЗДО 10.00-12.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Науковий керівник: Пузар О.В.

ФОРМУВАЛЬНО-МОДЕЛЮЮЧА

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ І СТ. 10.00-12.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Наукові керівники: Скасів Г.М., Генсерук Г.Р.

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ II-III СТ. 10.00-12.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Наукові керівники: Балик Н.Р., Шмигер Г.П.

ЗАСТУПНИКИ З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ 12.00-14.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Наукові керівники: Барна О.В., Генсерук Г.Р.

ЗАСТУПНИКИ З ВИХОВНОЇ РОБОТИ 10.00-12.00 год
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Науковий керівник: Боднар О.С.

КОМПЕТЕНТІСНО-МЕТОДИЧНА

10.00-12.00 год МЕТОДИСТИ ТКМЦ
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, актовa зала
Науковий керівник: Барна О.В.

ON LINE

18 квітня 2019

КОМПЕТЕНТІСНО-ЗМІСТОВА ЛОКАЦІЯ

ДЛЯ ЯКОЇ КАТЕГОРІЇ ОСВІТЯН	ЧАС, МІСЦЕ	КЕРІВНИК ЛОКАЦІЇ
ВИХОВАТЕЛІ-МЕТОДИСТИ ЗДО ТА НВК	14.00 ЗДО №29	Погорелко О.Ю.
УЧИТЕЛІ 3-IX КЛАСІВ	14.00 ТЗОШ № 14	Гордіюк Н.М.
УЧИТЕЛІ ОБРАЗОТВОРЧОГО, МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА, УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ, ПРЕДМЕТА «ЗАХИСТ ВІТЧИЗНИ»	14.00 Актовa зала ТКМЦ	Федун Г.П. Гапон Л.О. Даценко М.М.
УЧИТЕЛІ ФІЗИКИ, ІНФОРМАТИКИ, МАТЕМАТИКИ	14.00 ТСШ №3	Фролова В.С.
УЧИТЕЛІ ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ, КЛАСНІ КЕРІВНИКИ, ВЧИТЕЛІ ОСНОВ ХРИСТІАНСЬКОЇ ЕТИКИ	14.00 ТЗОШ №4	Гнатюк Ю.В. Ковальчук Л.М.

18 квітня 2019

КОМПЕТЕНТІСНО-ЗМІСТОВА ЛОКАЦІЯ

#02 Tmistechko QR

ДЛЯ ЯКОЇ КАТЕГОРІЇ ОСВІТЯН	ЧАС, МІСЦЕ	КЕРІВНИК ЛОКАЦІЇ
УЧИТЕЛІ ІСТОРІЇ, ПРАВОЗНАВСТВА, ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ, ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ	14.00 ТЗОШ №18	Вівчар А.Д. Репіленко А.Л.
УЧИТЕЛІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ, ПЕДАГОГИ-ОРГАНІЗАТОРИ	14.00 III корпус Галицького коледжу ім.В.Чорновола, вул. Лепкого, 12	Турчин О.М. Нюня Т.Л.
УЧИТЕЛІ ФІЗИКИ, БІОЛОГІЇ, ХІМІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ОСНОВ ЗДОРОВ'Я	14.00 ТНПУ ім. В.Гнатюка, аудиторія 177	Тарас Н.І. Козловська Л.П. Вітрук О.М.
УЧИТЕЛІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ	14.00 ТНПУ ім. В.Гнатюка	Климчук Б.В. Огнистий А.В.
ПСИХОЛОГИ, ВЧИТЕЛІ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ З ОБДАРОВАНИМИ ДІТЬМИ	14.00-16.00 ТУГ ім. І.Франка	Несмашна Г.Є. Сеньків В.М. Трофимчук А.В.
БІБЛІОТЕКАРІ ЗЗСО МІСТА	Бібліотека – філія № 3 для дітей (бульв. Д.Галицького, 16)	Кульчицька О.М.

Додаток Г. 3. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

#03 T'mistechko QR

Локації освітнього трансфер-містечка інноваційних можливостей

МЕТА Формування ключових компетентностей в умовах Нової української школи шляхом розв'язання компетентнісних (інтегрованих) задач

Проектування компетентнісних задач як стратегічна складова компетентнісної освіти

Автор ідеї і розробник T'mistechka – Литвинюк Галина Іванівна, директор ТКМЦНОІМ

20 листопада 2019 **ЛОКАЦІЇ**

ІНТЕГРАЛЬНО-МОДЕЛЮЮЧА
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола

ПІДЛОКАЦІЇ

Заступники директорів школи II-III ст. (ЗЗСО, ТНВК), ЗПО СПІКЕР <i>Боднар Оксана Степанівна</i> , доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти ТНПУ ім. В.Гнатюка «Трансформації компетентнісного підходу в розбудові внутрішньої системи забезпечення якості освіти»	10.00 год Музей національної слави Керівник підлокації Литвинюк Г.І.
Заступники директорів школи I ст. СПІКЕР <i>Лузар Олена Володимирівна</i> , кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри філологічних дисциплін початкової освіти ТНПУ ім. В.Гнатюка «Інноваційність та підприємливість як одна із складових професійної компетентності керівника Нової української школи»	12.00 год 40 кабінет Керівник підлокації Федун Г.П.
Заступники директорів з методичної роботи «Стратегії розв'язування компетентнісних задач» СПІКЕРИ <i>Генсерук Галина Романівна</i> , к.п.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім.В.Гнатюка <i>Скасків Іанна Михайлівна</i> , асистент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім.В.Гнатюка	12.00 год 43 кабінет Керівник підлокації Гнатюк Ю.В.
Заступники директорів з виховної роботи СПІКЕР <i>Лузар Олена Володимирівна</i> кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри філологічних дисциплін початкової освіти ТНПУ ім. В.Гнатюка «Комунікативна компетентність як складова професійної компетентності керівника Нової української школи»	10.00 год 40 кабінет Керівник підлокації Нюня Т.Л.
Завідувачі ЗДО СПІКЕР <i>Бригадир Марія Богданівна</i> , кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи ТНЕУ «Емоційний інтелект як основа ефективного взаємодії в системі «педагоги-діти-батьки» в умовах закладу дошкільної освіти»	09.00 год 41 кабінет Керівник підлокації Погорелко О.Ю.

ЛОКАЦІЇ **20 листопада 2019**

КОМПЕТЕНТІСНО-МЕТОДИЧНА
ТКМЦНОІМ
Методисти ТКМЦНОІМ

СПІКЕРИ *Балик Надія Романівна*,
кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка
Шмигир Галина Петрівна,
доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка
«Технологія розв'язування компетентнісних задач»

ІНКЛЮЗИВНА
Інклюзивно-ресурсний центр, бульвар Т. Шевченка, 1

Асистенти вихователів, логопеди, психологи (по 1 особі від ЗДО)

СПІКЕРИ
Фахівці ІРЦ
«Інклюзивний простір: практичні кроки»

ЛОКАЦІЇ **21 листопада 2019**

ДІЯЛЬНІСНО-ЗМІСТОВА
ПІДЛОКАЦІЇ

УЧИТЕЛІ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ, ПСИХОЛОГИ ЗЗСО «Компетентнісний урок як основа формування емоційного інтелекту особистості молодшого школяра» Керівники підлокації Гордіук Н.М., Несмашна Г.Є.	 ТЗОШ № 11 10.00
МЕТОДИСТИ ЗДО «Модельовання заняття дошкільника в контексті діяльнісного підходу» Керівник підлокації Погорелко О.Ю.	 ЗДО № 6 10.00
УЧИТЕЛІ ФІЗКУЛЬТУРИ «Організація і використання сучасних форм рухової активності в позаурочній роботі вчителя фізичної культури» Керівник підлокації Климчук Б.В.	 ТЦШ № 3 12.00
УЧИТЕЛІ ТЕХНОЛОГІЙ, ФІЗИКИ «Використання елементів STEM-освіти для реалізації компетентісно-орієнтованих завдань» Керівник підлокації Репіленко Л.Л.	 ТЗОШ № 4 10.00



Додаток Г. 4. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>21 листопада 2019 ЛОКАЦІЇ ЛОКАЦІЇ 21 листопада 2019</p>	
<p>ІНТЕГРАЛЬНО-МОДЕЛЮЮЧА Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола</p> <p>Керівники ЗЗСО (в т.ч.ТНВК), ЗПО</p> <p>СПІКЕР <i>Артур Кочарян</i>, кандидат педагогічних наук, директор Приватного закладу освіти «СІНГЛОБАЛ» (м. Київ) «Школа - 2025»</p>	<p>ДІЯЛЬНІСНО-ЗМІСТОВА ПІДЛОКАЦІЇ</p> <p>БІБЛІОТЕКАРІ «Жива бібліотека» як засіб формування соціальних і громадянських компетентностей учасників освітнього процесу» Керівник підлокації Кульчицька О.М.</p>
<p>ІНТЕГРАЛЬНО-ПРОГНОСТИЧНА Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола</p> <p>Новопризначені керівники та заступники директорів навчальних закладів та охочі представники адміністрації</p> <p>СПІКЕР <i>Литвинюк Галина Іванівна</i>, директор ТКМЦНОІМ «Як сформувати внутрішню систему забезпечення якості освіти закладу?»</p>	<p>УЧИТЕЛІ БІОЛОГІЇ, ХІМІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ОСНОВ ЗДОРОВ'Я «Роль і місце компетентісно зорієнтованих завдань у структурі компетентісного уроку» Керівники підлокації Козловська Л.П., Тарас Н.І., Вітрук О.М.</p>
<p>МОТИВАЦІЙНО-КОРЕГУЮЧА Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола</p> <p>Батьківська громадськість</p> <p>СПІКЕР <i>Артур Кочарян</i>, кандидат педагогічних наук, директор Приватного закладу освіти «СІНГЛОБАЛ» (м. Київ) «Сучасна школа: проблеми, реалії та перспективи»</p>	<p>УЧИТЕЛІ СУСПІЛЬСТВОЗНАВЧИХ ДИСЦИПЛІН «Алгоритм використання компетентісних задач на сучасному уроці» Керівники підлокації Вівчар А.Д., Трофимчук А.В., Сеньків В.В.</p>
<p>УЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ Й ЛІТЕРАТУРИ «Модельовання конструктора компетентісного уроку словесності» Керівник підлокації Гапон Л.О.</p>	

<p>21 листопада 2019 ЛОКАЦІЇ ЛОКАЦІЇ 21 листопада 2019</p>	
<p>УЧИТЕЛІ ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ «Інструментарій «доброї волі» на компетентісному уроці словесності» Керівник підлокації Ковальчук Л.М.</p>	<p>УЧИТЕЛІ МАТЕМАТИКИ, ІНФОРМАТИКИ «Технологія складання компетентісних задач в системі цілепокладання освітньої діяльності» Керівник підлокації Соловей О.М., Глинська М.Л.</p>
<p>ПЕДАГОГИ-ОРГАНІЗАТОРИ, КЛАСНІ КЕРІВНИКИ «Реалізація компетентісного підходу в позаурочній діяльності. Агрейд інструментарію педагога» Керівник підлокації Нюня Т.Л.</p>	<p>УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА «ЗАХИСТ ВІТЧИЗНИ» «Критичне мислення як інструмент розвитку ключових компетентностей учителя предмета «Захист Вітчизни» Керівник підлокації Даценко М.М.</p>
<p>УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТІВ ХУДОЖНЬО-ЕСТЕТИЧНОГО ЦИКЛУ «Компетентісно-орієнтовані завдання як засіб формування ключових компетентностей учнів» Керівник підлокації Федун Г.П.</p>	
<p>УЧИТЕЛІ ІНОЗЕМНИХ МОВ «Контрверсійні теми на уроці іноземної мови в умовах компетентісно зорієнтованого навчання» Керівник підлокації Турчин О.М.</p>	<p>#03T'mistechko QR</p>

Додаток Г. 7. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>20 ТРАВНЯ 2020</p> <p>підЛокація</p> <h3>Інтеграційна</h3> <p>ЗАСЛУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З ВИКОНОВОЇ РОБОТИ 12.00 год</p> <p>«Інтеграція — виклик сучасності»</p> <p><i>Дмитренко Світлана Сергіївна, головний редактор ТОВ «Відомча група «Шейтмай сайт», Сертифікований тренер за програмами МОН України</i></p> <p>ПЛАТФОРМА ZOOM https://us04web.zoom.us/j/79737915339</p>	<p>20 ТРАВНЯ 2020</p> <p>підЛокація</p> <h3>MyOwnConference</h3> <p>МЕТОДИСТИ ТКМЦНОІМ 15.00 год</p> <p>«Безпека в мережі»</p> <p><i>Нападів Тетяна Степанівна, викладач Голіцького коледжу ім. В. Черномона, методист ТКМЦНОІМ</i></p> <p>ПЛАТФОРМА https://go.mywebinar.com/r/ikp-mpzn-jmyf-veqg</p>
<p>20 ТРАВНЯ 2020</p> <p>підЛокація</p> <h3>Компетентнісно орієнтована</h3> <p>КЕРІВНИКИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ 13.00 год</p> <p>«Професійні компетентності керівника: від якості управління — до якості освіти»</p> <p><i>Клюзар Наталія Іванівна, д.п.н., професор, заслужений працівник України, перший проректор-проректор з науково-педагогічної, освітньої роботи та міжнародних зв'язків Університету менеджменту освіти НАПН України</i></p> <p>ПЛАТФОРМА http://bbb2.umo.edu.ua/b/phw-v4x-cg3</p>	<p>20 ТРАВНЯ 2020</p> <p>підЛокація</p> <h3>Менеджменту</h3> <p>ЗАСЛУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З НАВЧАЛЬНО-ВИКОНОВОЇ РОБОТИ II-III СТУПЕНІВ 13.00 год</p> <p>«Проектний менеджмент навчального закладу»</p> <p><i>Рибко Зоя Вікторівна, д.п.н., професор, завідувач кафедри менеджменту освіти та проєкту Університету менеджменту освіти НАПН України</i></p> <p>ПЛАТФОРМА http://bbb.umo.edu.ua/b/rya-kqe-nty</p>
<p>20 ТРАВНЯ 2020</p> <p>підЛокація</p> <h3>Publication</h3> <p>МЕТОДИСТИ ТКМЦНОІМ 13.00 год</p> <p>«Як написати статтю у педагогічне видання»</p> <p><i>Харченко Наталія Вікторівна, завідувачка лабораторії морального, громадянського та між культурного виховання Інституту проблем виховання НАПН України, к.п.н., старша наукова співробітниця, керівниця проєкту видавництва педагогічної преси та літератури «Шейтмай сайт»</i></p> <p>ПЛАТФОРМА ZOOM https://us04web.zoom.us/j/7443849029</p>	<p>20 ТРАВНЯ 2020</p> <p>підЛокація</p> <h3>Комунікаційна</h3> <p>ВЧИТЕЛІ ГЕОГРАФІЇ, ЕКОНОМІКИ 15.00 год</p> <p>«Використання засобів ІКТ на уроках географії»</p> <p><i>Подобієський Володимир Степанович, кандидат географічних наук, викладач ТКМЦНОІМ</i></p> <p>ПЛАТФОРМА ZOOM https://us04web.zoom.us/j/76836907236?pwd=YWFaMEdqRTJBNiF1WWV1VGpvcjY2d209</p>

Додаток Г. 8. Освітніс трансфер-містечко інноваційних можливостей

ДНОС T mistechko QR

ЛОКАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ТРАНСФЕР-МІСТЕЧКА ІННОВАЦІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ – 2020

VERSION 2.0

Innovative evaluation

САМООЦІНОВАННЯ ЯК АНАЛІТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Автор ідеї / розробник T mistechko – Лідисвета Галяна Іванівна, директор ТКМЦНОМ

Логотипи: ДНОС, ТМІСТЕЧКО, ТМЦНОМ, НАЦІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕНЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ, НАЦІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕНЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ, НАЦІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ДОСЛІДЖЕНЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ

ЛОКАЦІЯ

Мотиваційно-процесуальна

ПЛАТФОРМА

Zoom

21 жовтня 2020

09.00 - 09.45 год

КЕРІВНИКИ УСІХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТЕРНОПІЛЛЯ

Вітання учасникам T mistechko: **Позижж Ольга Петрівна**, начальник управління освіти і науки Тернопільської міської ради
Моравська Галина Євгенівна, начальник управління Державної служби якості освіти у Тернопільській області

Лідисвета Галяна Іванівна, директор ТКМЦНОМ, «Самооцінювання як аналітичний інструмент внутрішньої системи забезпечення якості освіти»
Борна Ольга Василівна, к.п.н., доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, заступник працівника освіти України, автор підручників, «Використання діаграм якості в самооцінюванні освітньої діяльності закладу освіти»

<https://us02web.zoom.us/j/85970898873?pwd=dSc1dXNlRm1lZlR0OXlnZjRlTGdWZjV4dDZl>
Meeting ID: 859 7089 8873
Passcode: 900417

ЛОКАЦІЯ

Аналітично-коригуюча

ПЛАТФОРМА

Zoom

підЛокація *Освітнє середовище*

21 жовтня 2020

09.45 – 10.30 год

ЗАСТУПНИКИ КЕРІВНИКІВ ЗСО І-ІІ СТУПЕНЯ ТА ЗАСТУПНИКИ З ВИКОНАВНОЇ РОБОТИ

Сорокалий Руїса Володимирівна, головний спеціаліст відділу моніторингу, позавідного контролю та взаємодії з органами місцевого самоврядування управління Державної служби якості освіти у Тернопільській області, «Самооцінювання освітнього середовища – перший крок до розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі освіти»
Практичний кейс: **Вавриш Ілія Анастасія**, директор Тернопільської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 28
Мишко Володимир Павлович, директор Волинського ліцею імені Местра Літвишча Кременецької районної ради

<https://us02web.zoom.us/j/88836879013?pwd=dWk1Wm1lZlR0OXlnZjRlTGdWZjV4dDZl>
Meeting ID: 888 3687 9013
Passcode: 877377

ЛОКАЦІЯ

Аналітично-коригуюча

ПЛАТФОРМА

Zoom

підЛокація *Здобувачі освіти*

21 жовтня 2020

10.30 – 11.45 год

ЗАСТУПНИКИ КЕРІВНИКІВ ЗСО ІІ-ІІІ СТУПЕНІВ

Дригаковський Андрій Михайлович, головний спеціаліст відділу інституційного аудиту управління Державної служби якості освіти у Тернопільській області, «Методика, техніки та інструментарій проведення процедури самооцінювання напрямку освітнього здобувачів освіти у закладі освіти. Вироблення результатів моніторингу якості надання освітніх послуг для аналізу мотивації досягнень успіш»
Практичний кейс: **Галич Євгенія Девонівна**, заступник директора загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 м. Зборова
Евгенія Ольга Павлівна, заступник директора Тернопільської Української гімназії ім. І. Франка

<https://us02web.zoom.us/j/86168397409?pwd=dWk1Wm1lZlR0OXlnZjRlTGdWZjV4dDZl>
Meeting ID: 861 6839 7409
Passcode: 953515

ЛОКАЦІЯ

Аналітично-коригуюча

ПЛАТФОРМА

Zoom

підЛокація *Професійна діяльність педагога*

21 жовтня 2020

11.15 – 12.00 год

ЗАСТУПНИКИ КЕРІВНИКІВ ЗСО І СТУПЕНЯ ТА ЗАСТУПНИКИ З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

Яцишин Ірина Василівна, начальник відділу моніторингу, позавідного контролю та взаємодії з органами місцевого самоврядування управління Державної служби якості освіти у Тернопільській області, «Кейс освіти як предмет самооцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників»
Практичний кейс: **Кобзак Ярослава Ярославівна**, директор Зборівської державної української гімназії ім. Романа Заводовича
Войшиш Оксандр Дмитрівна, директор Заліщицької державної гімназії

<https://us02web.zoom.us/j/87103989826?pwd=dWk1Wm1lZlR0OXlnZjRlTGdWZjV4dDZl>
Meeting ID: 871 0398 9826
Passcode: 1468485

ЛОКАЦІЯ

Аналітично-коригуюча

ПЛАТФОРМА

Zoom

підЛокація *Управлінська діяльність*

21 жовтня 2020

12.00 – 12.45 год

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Волощук Галина Іванівна, заступник начальника управління – начальник відділу інституційного аудиту управління Державної служби якості освіти у Тернопільській області, «Системний самоаналіз управлінської діяльності закладу освіти. Документування та використання результатів»
Практичний кейс: **Бартак Ольга Ярославівна**, заступник директора ТНМК «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів-економічний ліцей № 9 імені Івана Влжжєвич»
Кучеравенко Оксана Петрівна, директор Кам'янецької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Підволочиської селищної ради

<https://us02web.zoom.us/j/83460316502?pwd=dWk1Wm1lZlR0OXlnZjRlTGdWZjV4dDZl>
Meeting ID: 834 6031 6502
Passcode: 723728

ЛОКАЦІЯ

Аналітично-коригуюча

ПЛАТФОРМА

Google Meet

підЛокація

21 жовтня 2020

13.00 – 14.00 год

КЕРІВНИКИ ТА ЗАСТУПНИКИ ЗСО

Трофимчук Андрій Васильович
«Результат зовнішнього незалежного оцінювання як складова внутрішньої системи забезпечення якості освіти»

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/im-diao-igt>

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

ПЛАТФОРМА

Zoom

підЛокація *Комплексиційна діяльність*

21 жовтня 2020

14.00 – 15.00 год

ПРАЦІВНИКИ ТКМЦНОМ

«Майстерня Self-Assessment»
Балик Надія Романівна, к.п.н., доцент, завідувач кафедри Інформатики та методики навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка
Шнигер Галина Петрівна, к.п.н., доцент кафедри Інформатики та методики навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка

<https://us02web.zoom.us/j/89879575634?pwd=dWk1Wm1lZlR0OXlnZjRlTGdWZjV4dDZl>
Ідентифікатор конференції: 898 7957 5634
Мод.Доступу: 60818g

Додаток Г. 9. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

ЛОКАЦІЯ
Аналітично-коригуюча

підЛокація Комітететнісно-діяльнісна

21 жовтня 2020
ПРАЦІВНИЙ ТИМЦІОНІМ

15.00 – 15.45 год

Zoom

ПЛАТФОРМА
В сесії

<https://us02web.zoom.us/j/7308276763?pwd=Zm11b3RlZDh0a2k0b3R5Zkx4dDZkdz09>
Meeting ID: 730 0827 6763
Passcode: 2790ca

Анадрій Михайла Степанівна,
випадки Галицького коледжу імені Б'ячеслава Чорновола
«Стратегії оцінювання веб-сайтів та інтернет ресурсів через призму критичного мислення»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Аналітично-формування

22 жовтня 2020

09.00 – 10.00 год

Google Meet

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/evq-kgwt-gju>

ЗАСТУПНИКИ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

Гнатюк Юлія Володимирівна,
Сенків Володимир Михайлович
«Самооцінювання як аналітичний інструмент внутрішньої системи забезпечення якості освіти закладу»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Мистецько-формування

22 жовтня 2020

09.00 – 09.45 год

Zoom

ПЛАТФОРМА

<https://us02web.zoom.us/j/78950125532?pwd=Zm11b3RlZDh0a2k0b3R5Zkx4dDZkdz09>
Ідентифікатор конференції: 780 5012 5532
Код доступу: 0UNH2Q

ВЧИТЕЛІ
ХУДОЖНЬО-ЕСТЕТИЧНОГО ЦИКЛУ

Грекул Галина Павлівна
«Самооцінювання мистецької компетентності вчителів»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Організаційно-діяльнісна

22 жовтня 2020

10.00 – 11.00 год

ТЦШ №3

ВЧИТЕЛІ
ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Клишук Борис Володимирович
«Сучасні форми рухової активності як індикатори якості навчання учнів»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Професійно-діяльнісна

22 жовтня 2020

10.00 – 10.45 год

Zoom

ПЛАТФОРМА

<https://zoom.us/j/6552420413?pwd=Zm11b3RlZDh0a2k0b3R5Zkx4dDZkdz09>
Ідентифікатор конференції: 655 242 0843
Код доступу: 7iv4qz

ВЧИТЕЛІ
ІСТОРІА ТА ПРАВОЗНАВСТВА

Вівар Андрій Дмитрович
«Самооцінювання професійної діяльності сучасного вчителя»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Мотиваційно-аналітична

22 жовтня 2020

10.00 – 10.45 год

Zoom

ПЛАТФОРМА

<https://us02web.zoom.us/j/76670913454?pwd=Zm11b3RlZDh0a2k0b3R5Zkx4dDZkdz09>
Ідентифікатор конференції: 766 7091 3454
Код доступу: aZDqef

ВИХОВАТЕЛЬ-
МЕТОДИСТИ ЗДО

Погорсько Оксана Юрївна
«Самооцінювання професійної діяльності педагогів закладів дошкільної освіти»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Технологічно-консультативна

22 жовтня 2020

10.00 – 11.00 год

Google Meet

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/vdk-tanx-huz>

ВЧИТЕЛІ
ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Ковалюк Любов Михайлівна
«Самооцінювання професійних компетентностей учителів»

ЛОКАЦІЯ
Інтеграційно-коригуюча

підЛокація Аналітично-кореляційна

22 жовтня 2020

10.00 – 11.00 год

Zoom

ПЛАТФОРМА

<https://us02web.zoom.us/j/78892460821?pwd=Zm11b3RlZDh0a2k0b3R5Zkx4dDZkdz09>
Meeting ID: 786 6546 0821
Passcode: 1

ЗАСТУПНИКИ
КЕРІВНИКІВ ЗЗСО І СТУПЕНЯ

Гузар Олена Володимирівна, «ф.л., доцент, завідувач кафедри філологічних дисциплін початкової освіти ТНПУ ім. В. Гнатюка
«Самоаналіз vs самовдосконалення»

Додаток Г. 11. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>ЛОКАЦІЯ</p> <p><i>Інтеграційно-коригуюча</i></p> <p>підЛокація <i>Лінгводидактична</i></p> <p>22 жовтня 2020</p> <p>12.00 – 12.45 год</p> <p>ВЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ</p> <p>Галон Алла Олександрівна «Самоцінна навчання і взаємонавчання в антропоцентричній парадигмі лінгводидактики»</p>	<p>ЛОКАЦІЯ</p> <p><i>Інтеграційно-коригуюча</i></p> <p>підЛокація <i>Інституційно-діяльнісна</i></p> <p>22 жовтня 2020</p> <p>12.00 – 12.45 год</p> <p>КЕРІВНИКИ УСІХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ</p> <p>Боднар Оксана Степанівна, д.п.н., доцент, професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти ТНПУ ім. В. Гнатюка «Самоцінна освітньої діяльності як інструмент ефективності інституційного аудиту»</p>
<p>ЛОКАЦІЯ</p> <p><i>Інтеграційно-коригуюча</i></p> <p>підЛокація <i>Концептиально-технологічна</i></p> <p>22 жовтня 2020</p> <p>14.20 – 16.00 год</p> <p>ВЧИТЕЛІ БІОЛОГІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ХІМІЇ, ОСНОВ ЗДОРОВ'Я</p> <p>Засквітня Тетяна Миколаївна, к.п.н., старший науковий співробітник, заступник директора з науково-експериментальної роботи Інституту педагогіки НАПН України, керівник авторського колективу з розробки програми інтегрованого курсу «Природничі науки» Дробик Надія Михайлівна, доктор біологічних наук, професор, декан хіміко-біологічного факультету ТНПУ ім. В. Гнатюка Козубовська Варвара Пейрівна, Марія Федилівна «Нормалізація якості освітньої діяльності предметів природничого циклу та основ здоров'я в умовах очного та змішаного навчання»</p>	<p>ЛОКАЦІЯ</p> <p><i>Інтеграційно-коригуюча</i></p> <p>підЛокація <i>Методологічно-формувальна</i></p> <p>22 жовтня 2020</p> <p>15.00 – 16.00 год</p> <p>ВЧИТЕЛІ МАТЕМАТИКИ, ІНФОРМАТИКИ ТА ФІЗИКИ</p> <p>Соловей Оксана Михайлівна «Самоцінна навчання здобувачів освіти»</p>

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Інтегрально-процесуальна*

22 жовтня 2020

16.00 – 16.45 год

ВИКЛАДАЧІ
КУРСІВ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

**Світлич Тетяна Григорівна,
Хандель Жанетта Іванівна,
Серба Наталія Романівна**
«Організація курсів неперервної освіти як діяльнісний вектор освітнього процесу при ТКМЦНОІМ»

ПЛАТФОРМА

<https://us04web.zoom.us/j/5974806660?pwd=-MUg5bmR4Ykp3bnAzV2ZwZFRkZ2dEQ0T09>
Ідентифікатор конференції: 597 480 6660
Код доступу: study

Додаток Г. 13. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Аналітико-формувальна*

24 березня 2021 14:00

Zoom

ПЛАТФОРМА
<https://us04web.zoom.us/j/74647277521?pwd=LTkxYU9lNTFpMkRkYXVhN3Vuc0ZlUT09>
 Meeting ID: 746 4727 7521
 Passcode: F3PjdK

ВЧИТЕЛІ ІНОЗЕМНИХ МОВ
Турчин Оксана Миколаївна
 «SVOT-аналіз як інструмент оцінювання навчальних занять з іноземної мови»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Мотиваційно-аналітична*

25 березня 2021 11:00

Google Meet

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/xcf-cvdx-bam>

ВИХОВАТЕЛІ-МЕТОДИСТИ ЗДО
Потореко Оксана Юрівна
 «Сучасні підходи до оцінювання та самооцінювання занять в ЗДО»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Комунікативно-пізнавальна*

25 березня 2021 11:00

Zoom

ПЛАТФОРМА
<https://us04web.zoom.us/j/75749890390?pwd=TDhPRVlRmTkhZDlDK200U1BkakhNQT09>
 Ідентифікатор конференції: 757 4989 0390
 Код доступу: 3vvcGV

БІБЛІОТЕКАРІ
Кучмишук Ольга Михайлівна
 «Оцінювання комунікативної та пізнавальної компетентностей читачів на бібліотечному занятті»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Діагностично-консультативна*

25 березня 2021 11:30

Zoom

ПЛАТФОРМА
<https://us04web.zoom.us/j/75763025774?pwd=ZUVhNjUlnNkhsa0x4LlB1NF15ZGoz09>
 Ідентифікатор: 757 6302 5774
 Код доступу: 25sm42

КЕРІВНИКИ Гуртків, ОРГАНІЗАТОРИ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ
Дашенко Микола Миколайович
Ягоць Тетяна Лаволірівна
 «Діагностичний інструментарій оцінювання якості освітнього процесу в позакласній та позашкільній діяльності»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Критеріально-аналітична*

25 березня 2021 12:00

Zoom

ПЛАТФОРМА
<https://us04web.zoom.us/j/90823625297?pwd=L2V3MlNDQlFVl3Zj5kUzUuR1E2aTQ9>
 Ідентифікатор конференції: 908 236 2529
 Код доступу: 9UukOp

ВЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ
Ганюк Леся Олександрівна
 «Критеріальні моделі оцінювання та самооцінювання навчального заняття української мови та літератури»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Мистецько-формувальна*

25 березня 2021 14:00

Google Meet

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/ria-ivsv-ivz7>

ВЧИТЕЛІ ХУДОЖНЬО-ЕСТЕТИЧНОГО ЦИКЛУ
Гайдамака Ольга Василівна,
 к.п.н., начальник відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту загальної середньої освіти в Новій українській школі ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»
Гордун Галина Павлівна
 «Особливості оцінювання та взаємооцінювання на заняттях художньо-естетичного циклу»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Аналітико-компетентнісна*

25 березня 2021 14:00

Google Meet

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/taz-jta-vcj>

ВЧИТЕЛІ БІОЛОГІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ХІМІЇ, ОСНОВ ЗДОРОВ'Я
Козловська Лариса Петрівна
Тарас Наталія Іванівна
 «Оцінювання та самооцінювання STEM-компетентностей на заняттях природничого циклу»

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація *Аналітико-формувальна*

25 березня 2021 14:15

Google Meet

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/kva-kavt-gmz>

ЗАСТУПНИКИ КЕРІВНИКІВ ЗСО З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ
Гайлюк Юлія Володимирівна
Селівць Володимир Михайлович
 «Оцінювання ефективності використання ІКТ під час навчального заняття»

Додаток Г. 14. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Індикаторно-методологічна**

25 березня 2021 14:30

ВЧИТЕЛІ МАТЕМАТИКИ, ІНФОРМАТИКИ ТА ФІЗИКИ

Соловей Оксана Михайлівна
«Індикатори оцінювання навчального заняття фізико-математичного профілю»

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/udx-nxqz-yze>



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Технологічно-консультативна**

25 березня 2021 14:30

ВЧИТЕЛІ ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ, ОХЕ

Ковалюк Любов Методівна
«Основні аспекти оцінювання навчального заняття»

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/mfx-ppei-dk8>



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Професійно-компетентнісна**

25 березня 2021 15:00

ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА

Несмашна Тамара Євгенівна
«Оцінка та самооцінка професійних компетентностей фахівців психологічної служби»

ПЛАТФОРМА
<https://us02web.zoom.us/j/87023851365?pwd=VGNuNDhtTmZLaSpmTXRkVjNjUJmN2dDQ9>

Ідентифікатор конференції: 870 2385 1365
Код доступу: 9fHTuP



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Аналітично-діяльнісна**

25 березня 2021 15:00

ВЧИТЕЛІ ІСТОРІЇ ТА ПРАВОЗНАВСТВА

Вівар Андрій Дмитрович
«Оцінювання навчального заняття суспільно-гуманітарного профілю»

ПЛАТФОРМА
<https://zoom.us/j/92791963826?pwd=NlR2b0pCZ2RlWjB6SjNlWVYwMREUT09>

Ідентифікатор конференції: 927 9196 3826
Код доступу: 6Arkg



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Аналітично-компетентнісна**

25 березня 2021 15:00

ГОЛОВИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ СТРУКТУР ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Гордінок Надія Мирославівна
«Оцінювання навчального заняття в початковій школі»

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/ury-hnfi-wtu>



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Аналітично-діяльнісна**

25 березня 2021 16:00

ВЧИТЕЛІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Клишук Борис Володимирович
«Елементи оцінювання навчального заняття з фізичної культури»

МІСЦЕ ПРОВЕДЕННЯ
Спортзал ТЗОШ І-III ст. № 26 ім.Д.Заплітного



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Компетентнісно-технологічна**

25 березня 2021 16:00

ВЧИТЕЛІ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ

Ремітко Людмила Ільвівна
«Оцінювання навчального заняття технологічної галузі»

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/xnz-iez3-yqj>



ЛОКАЦІЯ

Інтеграційно-коригуюча

підЛокація **Моніторингово-технологічна**

25 березня 2021 16:00

ВИКЛАДАЧІ КУРСІВ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Світлич Тамара Григорівна
Подобський Володимир
Сєрби Наталія Романівна
«Моніторинг та оцінювання діяльності служачих системи неперервної освіти з використанням технологій дистанційного навчання»

ПЛАТФОРМА
<https://meet.google.com/ngh-kgw-drj>



Додаток Г. 15. Освітні трансфер-містечко інноваційних можливостей

DMOT Tmistechko GR
 ЛОКАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ТРАНСФЕР-МІСТЕЧКА ІННОВАЦІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ-2021
 VERSION 4.0

Innovative evaluation

ФОРМУВАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Автор ідеї та розробки: Tmistechka – Галина Литвинюк, директор ТКМЦНОІМ

Локація
 Експериментально-діяльнісна

«Мілітний проєкт видавництва "Портал" як екосистема освітніх інновацій»

23.11 2021

Олена Тузар, керівник Центру професійного розвитку та лідерства ТНПУ ім. В.Гнатюка
 Талина Литвинюк, директор ТКМЦНОІМ
 Марія Міщенко, заступник директора з навчально-методичної роботи Бузького ЗЗСО – Гмназії ім. Є.Петрушевича при ЛНУ ім. І.Франка, директор громадської організації "Видавничо-освітній проєкт "Портал"
 Наталія Луцук, доктор педагогічних наук ТНПУ ім. В.Гнатюка
 Світлана Крабець, доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, учасник проєкту Британської Ради "Teaching Excellence Programme"
 Наталія Ніцова, доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, учасник проєкту Британської Ради "Teaching Excellence Programme"

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗЗСО № 3, 16, 24 ТА ЗАСТУПНИКИ З ВИХОВНОЇ РОБОТИ УСІХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

13.00 год.

<https://meet.google.com/bwk-mehd-aco>

Google Meet

Локація
 Інформаційно-прогностична

«Про.Освіта»
 Наталія Турецька
 "Міліткова Наслуханість"

Поговоримо про: «Чому все, що я намагався зробити, тільки відштовхує мою дитину?» «Чому вона не бачить очевидних, реальних наслідків своїх вчинків?»

Аліна Луцук

«Гібридне навчання: урок у школі та одночасно вдома»

Поговоримо про: «Як коронавірус змінив освіту і чого ми навчилися за рік» «Співпраця учнів у класі та поза ним»

БАТЬКИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

13.30 год.

<https://meet.google.com/vsn-vzhy-bcw>

Google Meet

23.11 2021 Локація
 Інформаційно-прогностична

БАТЬКИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ МІСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Талина Жесташна,
 психолог ТКМЦНОІМ

«Усвідомлене батьківство як умова повноцінного розвитку дитини»

15.00 год.

<https://us02web.zoom.us/j/87291460866?pwd=d-R3VUbnJlNWFBOSlBR2mZMT1pBd2QyUT09>

Zoom

Локація
 Формуально-діялісна

24.11 2021

Візанна Учаснік
 Володимир Дідиг,
 заступник міського голови Тернополя
 Ольга Похизак,
 начальник управління освіти і науки ТМР
 Талина Литвинюк,
 директор ТКМЦНОІМ

КЕРІВНИКИ, ЗАСТУПНИКИ УСІХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА ГОСТІ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ МТГ

«Формуальне оцінювання як інструмент освітніх послуг»

Оксана Боднар,
 д.п.н., професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти ТНПУ ім. В.Гнатюка

«Функціональні характеристики та логіка використання формуального оцінювання»

09.00 год.

<https://meet.google.com/bfh-dmam-yvo>

Google Meet

24.11 2021 Локація
 Формуально-прогностична

«Формуальне оцінювання – оцінювання для розвитку та навчання»

НАДІЯ БАЛИК,
 к.п.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка

Талина Шмигер,
 к.б.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка

10.30 год.

Ідентифікатор конференції: 810 7995 6348
 Код доступу: 123456

Zoom

24.11 2021 Локація
 Формуально-прогностична

Ольга Барна,
 к.п.н., доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, заслужений працівник освіти України, автор підручників

«Формуальне оцінювання задля побудови індивідуальної траєкторії навчання»

10.30 год.

<https://us04web.zoom.us/j/5624136753>

Meeting ID: 562 413 6753
 Passcode: ITeach

Zoom

24.11 2021 Локація
 Проблемно-аналітична

Артур Когарян,
 PhD, директор Приватного закладу освіти «Модерн Скул» м. Київ

КЕРІВНИКИ ВСІХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ МТГ

«Дарфнінове покоління. Чому і як навчати?»

11.30 год.

<https://meet.google.com/rwa-oveo-klv>

Google Meet

24.11 2021 Локація
 Інформаційно-консалтингова

Зоя Рабова,
 д.п.н., професор, завідувач кафедри менеджменту освіти та права Університету менеджменту освіти НАПН України

«Цифрові засоби для проєктного консалтингу в освіті»

13.00 год.

<https://us02web.zoom.us/j/87903181040?pwd=NAI1WXJxcWxPNTNlUjFZS0ljQTE5Zz09>

Zoom

Додаток Г. 16. Освітні трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригуюча</p> <p>Оксана Ногорелко, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВИХОВАТЕЛІ-МЕТОДИСТИ ЗДО</p> <p><i>«Формувальне оцінювання як засіб підтримки і розвитку дітей дошкільного віку»</i></p> <p>10.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/fjy-pafz-iny</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригуюча</p> <p>Микола Даценко, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА «ЗАХИСТ УКРАЇНИ»</p> <p><i>«Особливості формування оцінювання на уроках предмету «Захист України»»</i></p> <p>10.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/cwr-dryk-lav</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригуюча</p> <p>Андрій Вівлар, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ІСТОРІЙ ТА ПРАВОЗНАВСТВА</p> <p><i>«Формувальне оцінювання як засіб підвищення ефективності освітнього процесу»</i></p> <p>10.00 год.</p> <p>Zoom</p> <p>https://zoom.us/j/94451452940?pwd=SFR5bEk4TGhZVBHRDVxODMyNm11dz09</p> <p>Ідентифікатор конференції: 944 5145 2940 Код доступу: M4f1g1</p>
--	---	---

<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригуюча</p> <p>Ольга Кучмишук, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>БІБЛІОТЕКАРІ З ЗСО</p> <p><i>«Формувальне оцінювання як складова зворотного зв'язку (рефлексії) на бібліотечному уроці»</i></p> <p>11.00 год.</p> <p>Zoom</p> <p>https://us04web.zoom.us/j/71994218873?pwd=bTg3U0EzOz0kOU1oU1A1eHJYV2RTZz09</p> <p>Ідентифікатор конференції: 719 9421 8873 Код доступу: f0irbn</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Аналітично-коригуюча</p> <p>Леся Ганюк, к.ф.н., консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ</p> <p><i>«Евалюація кмітових навичок і наскрізних умінь на уроках української словесності»</i></p> <p>11.00 год.</p> <p>Zoom</p> <p>https://us04web.zoom.us/meeting/schedule/9082362529</p> <p>Ідентифікатор: 908 236 2529 9UкЮр пароль</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Аналітично-прогностична</p> <p>Володимир Сенків, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ МТТ</p> <p><i>«Механізм проведення ітерактивних конкурсів»</i></p> <p>Андрій Трофимчук, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>«Аналіз результатів зовнішнього незалежного оцінювання 2021 року з урахуванням гендерної приналежності»</i></p> <p>12.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/jri-fpur-hnh</p>
--	--	--

<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригуюча</p> <p>Тетяна Нюня, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>КЕРІВНИКИ ГУРТКІВ, ПЕДАГОГИ-ОРГАНІЗАТОРИ</p> <p><i>«Особливості реалізації формування оцінювання в умовах закладу позашкільної освіти»</i></p> <p>12.00 год.</p> <p>Zoom</p> <p>https://us04web.zoom.us/j/76356292916?pwd=TIkRtNHMzcvRwclcwUm0wWWF1aHVNQ0I09</p> <p>Ідентифікатор конференції: 763 5629 2916 Код: R4S9fN</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Інтегровано-діяльнісна</p> <p><i>«Міжшкільна модернізація системи оцінювання в базовій та старшій школі згідно НУШ»</i></p> <p>Тетяна Засекіна, доктор педагогічних наук, Інститут педагогіки НАПН України, Наталія Туцица, к.п.н., Інститут педагогіки НАПН України Лариса Козловська, Наталія Марас консультанти ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ БІОЛОГІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ХІМІЇ ТА ОСНОВ ЗДОРОВ'Я</p> <p>14.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>http://meet.google.com/pvq-ynbj-cmw</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригуюча</p> <p>Оксана Турчин, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ІНОЗЕМНИХ МОВ</p> <p><i>«Інструментарій формування оцінювання»</i></p> <p>13.00 год.</p> <p>Zoom</p> <p>https://us04web.zoom.us/j/79320222918?pwd=Q1Yvc25VOVBaMWZBdG9aWmJoU0NsZz09</p> <p>Meeting ID: 793 2022 2918 Passcode: 2F15r7</p>
--	---	--

Додаток Г. 17. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригююча</p> <p>Надія Гордіюк, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ</p> <p><i>«Формувальне оцінювання як інструмент підвищення якості освіти»</i></p> <p>14.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/cfr-cmub-wmu</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Аналітично-діяльнісна</p> <p>Галина Несмашна, психолог ТКМЦНОІМ</p> <p>ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА</p> <p><i>«Психологічний супровід збагачення культури оцінювальної діяльності педагога»</i></p> <p>14.00 год.</p> <p>Zoom</p> <p>https://us02web.zoom.us/j/87291460866?pwd=R3VUblNjWFBOStBRZmZMT1pBd2QvUT09 Ідентифікатор конференції: 872 9146 0866 Код доступу: 7NEsxZ</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригююча</p> <p>Галина Средин, заступник директора ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ХУДОЖНО-ЕСТЕТИЧНОГО ЦИКЛУ</p> <p><i>«Інструменти формувального оцінювання на уроках мистецтва в умовах НУМ»</i></p> <p>14.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/hex-ofut-gzx</p>
--	---	--


<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригююча</p> <p>Людмила Реніленко, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ</p> <p><i>«Формувальне оцінювання — шлях до успішного навчання»</i></p> <p>15.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/byd-tqjv-ocz</p>	<p>25.11 Локація 2021</p> <p>Формувально-коригююча</p> <p>Любов Ковальчук, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ВЧИТЕЛІ ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ, ОХЕ</p> <p><i>«Інструментарій та техніки формувального оцінювання»</i></p> <p>15.00 год.</p> <p>Google Meet</p> <p>https://meet.google.com/spn-iccn-hih</p>
---	--

Додаток Г. 18. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей


 ДРОБ Тmistechko QR
 ЛОКАЦІЯ ОСВІТНЬОГО
 ТРАНСФЕР-МІСТЕЧКА
 ІННОВАЦІЙНИХ
 МОЖЛИВОСТЕЙ – 2022
VERSION 5.0

Innovative evaluation

МОДЕЛЬНІ ПРОГРАМИ
 ТА ПРОФЕСІЙНИЙ
 РОЗВИТОК ПЕДАГОГІВ –
 ПРОДУКТИВНІ
 ІНСТРУМЕНТИ ЯКІСНИХ
 ОСВІТНІХ ПОСЛУГ



Локація

Мотиваційно-прогностична

Вітання учасникам #08 дистанційного трансфер-містечка

Володимир Дідиг,
заступник міського голови Тернополя

Ольга Похизяк,
начальник управління освіти і науки ТМР

«Моделі програми та професійний розвиток педагогів – продуктивні інструменти якісних освітніх послуг»

Галина Литвилюк,
директор, супервізор ТМЦНОІМ

«Психологічні аспекти антикризового управління навчальним закладом в умовах воєнного стану»

Іванна Андрійчук,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології розвитку та консультування Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

13.04 2022



КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВИТИ ТА ІХ ЗАСТУПНИКИ



09.00 год



<https://meet.google.com/rgp-cwnh-bze>

Розробник: Тmistechka – Литвилюк Галина Іванівна, директор ТМЦНОІМ (Адреса: право в/б 23.01.2019 р. № 84781, видане Інженерно-розробнику України)



Google Meet

13.04 2022

Локація

Консультативно-продигна

«Психологічний ресурс управління закладом освіти в умовах війни»

Олена Бондарчук,
завідувач кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти НАПН України, доктор психологічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України

Галина Несмашна,
супервізор, психолог ТМЦНОІМ

Андрій Зівгар,
супервізор, консультант ТМЦНОІМ

<https://us02web.zoom.us/j/85380353971?pwd=d1RnZ2lnNChJ5RmRNaM2JlNRlpN0S9M0T09>
Ідентифікатор конференції: 853 8035 3971
Код доступу: 1Aw9b7

13.04 2022

Локація

Модельно-діяльнісна

«Моделі навчальні програми та підручники для 5-6 класів базового Держстандарту»

Ольга Барна,
к.п.н., доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, Заслужений працівник освіти України, автор підручників

13.04 2022

Локація

Консультативно-прогностична

«Як Ви? Війна vs життєвий баланс»

Олена Тужар,
к.ф.н., завідувач кафедри філологічних дисциплін початкової та дошкільної освіти ТНПУ ім. В.Гнатюка

<https://us04web.zoom.us/j/77665086983?pwd=JWJlEKNp206aABQ1RnQ0c3MuNtSI.1#success>
Meeting ID: 776 6508 6983
Passcode: 2022

13.04 2022

Локація

Консультативно-продигна

«Безпечне та здорове освітнє середовище НЧМ в часі війни»

Наталія Космина,
пр. психолог
ТЛ № 21 – СМШ ім. І. Герети

<https://zoom.us/j/423658261?pwd=Nk1vVm5sW0h5ZjZlCSU0ZjMldjZlN0S0h4b09>
Ідентифікатор конференції: 423 365 8261
Код доступу: ZrMs4D

13.04 2022

Локація

Конфліктно-коригуюча

«Безпечне та здорове освітнє середовище НЧМ в часі війни»

Наталія Космина,
пр. психолог
ТЛ № 21 – СМШ ім. І. Герети

<https://zoom.us/j/423658261?pwd=Nk1vVm5sW0h5ZjZlCSU0ZjMldjZlN0S0h4b09>
Ідентифікатор конференції: 423 365 8261
Код доступу: ZrMs4D

13.04 2022

Локація

Інклюзивно-прогностична

«Роль батьків в інклюзивному навчанні дитини»

Галина Гарматій,
психолог КУ «Інклюзивно-ресурсний центр № 1» Тернопільської міської ради

<https://meet.google.com/emo-ygik-uuf>

13.04 2022

Локація

Системно-діяльнісна

«Психолого-педагогічна готовність вчителів до змін та інновацій в Новій Українській Школі (професійний розвиток)»

Розія Гнатюк,
супервізор, заступник директора ТМЦНОІМ

Галина Несмашна,
супервізор, психолог ТМЦНОІМ

Володимир Сеньків,
супервізор, консультант ТМЦНОІМ

<https://meet.google.com/kvg-kqwt-gnu>

13.04 2022

Локація

Консультативно-продигна

«Безпечне та здорове освітнє середовище НЧМ в часі війни»

Наталія Космина,
пр. психолог
ТЛ № 21 – СМШ ім. І. Герети

<https://zoom.us/j/423658261?pwd=Nk1vVm5sW0h5ZjZlCSU0ZjMldjZlN0S0h4b09>
Ідентифікатор конференції: 423 365 8261
Код доступу: ZrMs4D


Zoom

Google Meet

Google Meet

Додаток Г. 19. Освітніс трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>13.04 2022</p>  <p>БАТЬКИ УЧНІВ ГРОМАДИ ТА БАТЬКИ УЧНІВ-БІЖЕНЦІВ</p>  <p>12.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/73399199192?pwd=QudJdU91QmVWbDlRR98trTFJlRjA5QzE1 Ідентифікатор конференції: 733 9919 9192 Код доступу: 7zdPR3</p>	<p>Локація</p> <p><i>Інформаційно-психологічна</i></p> <p><i>«Психологічна стійкість батьків у часі війни»</i></p> <p>Марія Квілінська, пр.психолог ТКГ Вікторія Житревська, пр.психолог ТПШ № 3</p> <p>Zoom</p>	<p>13.04 2022</p>  <p>КЕРІВНИКИ ПОЧАТКОВИХ ШІЛ І СТ. ТА ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ І СТ. ЗССО</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://us02web.zoom.us/j/81079956348?pwd=UzhIQ3d3MUFlUFlUeUJhSFc3S1UzW9lZz09</p>	<p>Локація</p> <p><i>Діяльнісно-прогностична</i></p> <p><i>«Креативні технології візуалізації контенту в контексті НЧМ»</i></p> <p>Надія Балук, к.п.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка Талина Шнигер, к.б.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка</p> <p>Ідентифікатор конференції: 810 7995 6348 Код доступу: 1234561</p> <p>Zoom</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>КЕРІВНИКИ ЗССО,ЗДО, ЗПТО</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://bbb.uem.edu.ua/b/zoj-r1d-zlv-mah</p>	<p>Локація</p> <p><i>Адаптивно-діяльнісна</i></p> <p><i>«Адаптивне управління закладом освіти в умовах невизначеності»</i></p> <p>Зоя Рабова, д.п.н., професор, завідувачка кафедри менеджменту освіти та права Університету менеджменту освіти НАПН України</p> <p>BigBlueButton</p>
---	--	---	---	--	--

<p>Локація</p> <p><i>Системно-діяльнісна</i></p> <p><i>«Системно-діяльнісний підхід у поглибленій школі як філософія освіти НЧМ»</i></p> <p>Надія Гордіюк, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ 2-3 КЛАСІВ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/ing-btpo-jsw</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/bhx-cesf-mgo</p>	<p>Локація</p> <p><i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p><i>«Модельна навчальна програма як засіб ціннісного навчання»</i></p> <p>Борис Киличук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>Локація</p> <p><i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p><i>«Адаптивність і змінність як складова Держстандарту НЧМ»</i></p> <p>Талина Жесманка, супервізор, психолог ТКМЦНОІМ Любов Ковалчук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ОСНОВ ХРИСТІЯНСЬКОЇ ЕТИКИ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/liv-cuvo-boj</p>
---	--	---	--	---	--

<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА ТЕХНОЛОГІЙ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://meet.google.com/sda-ipcz-tco</p>	<p>Локація</p> <p><i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p><i>«Технологічний аспект модельної навчальної програми»</i></p> <p>Людмила Реніменко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>Локація</p> <p><i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p><i>«Компетентнісний потенціал модельних освітніх програм»</i></p> <p>Оксана Соловей, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ МАТЕМАТИКИ ТА ІНФОРМАТИКИ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://meet.google.com/exy-syeo-rbg</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ФІЗИКИ</p>  <p>15.30 год</p>  <p>https://meet.google.com/hcr-bzmf-smd</p>	<p>Локація</p> <p><i>Професійно-прогностична</i></p> <p><i>«Професійний розвиток педагога в умовах НЧМ»</i></p> <p>Оксана Соловей, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>
--	--	---	--	--	---

Додаток Г. 20. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>Локація <i>Аналітично-прогностична</i></p> <p>«ЗНО як аналітичний інструмент освітніх галузей»</p> <p>Андрій Трофимчук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>АДМІНІСТРАЦІЯ ТА ОХОЧІ ПЕДАГОГИ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/okh-goup-hoy</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ НОЗЕМНИХ МОВ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://us02web.zoom.us/j/79320222918?pwd=Q1Yvc25VOWVaMmZlBdG9aWmJmL0UONsz09</p>	<p>Локація <i>Ціннісно-орієнтована</i></p> <p>«Ціннісний компонент демократичного простору як невід'ємна частина програм НЧМ»</p> <p>Оксана Турчин, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>ШКІЛЬНІ БІБЛІОТЕКАРІ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/71883628716?pwd=NkplbXdlwlg5UNNmz65U2ArO-lL1GH.1</p>	<p>Локація <i>Методично-прогностична</i></p> <p>«Бібліотека як осередок науково-методичного супроводу педагогів в умовах НЧМ»</p> <p>Ольга Курьчицка, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/9082362529</p>
<p>Google Meet</p>	<p>Meeting ID: 793 2022 2918 Passcode: 2F157</p>	<p>Meeting ID: 761 4308 6379 Passcode: GcinP1</p>	<p>Zoom</p>	<p>Ідентифікатор конференції: 718 8362 8716 Код доступу: 4zr8w6</p>	<p>Zoom</p>	<p>Ідентифікатор: 908 236 2529 Код доступу: 9UyKOp</p>

<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА «ЗАХИСТ УКРАЇНИ»</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/fcj-uomm-ji</p>	<p>Локація <i>Професійно-прогностична</i></p> <p>«Траекторія професійного розвитку педагогів предмета «Захист України»»</p> <p>Микола Даценко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>Локація <i>Професійно-прогностична</i></p> <p>«Педагогічний коучинг як ефективна технологія професійного розвитку педагога»</p> <p>Тетяна Жуля, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>ОРГАНІЗАТОРИ ВИХОВНОЇ РОБОТИ, КЕРІВНИКИ ГУРТКІВ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/76143086379?pwd=AqkUQ3XVdqtKcOXZ3HJFDmVQzN73.1</p>	<p>Локація <i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p>«Ієрархія ціннісно-сміслових параметрів ч модельних програмах НЧМ»</p> <p>Лесья Танок, к.ф.н., супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/9082362529</p>
<p>Google Meet</p>	<p>Zoom</p>	<p>Zoom</p>	<p>Zoom</p>	<p>Zoom</p>	<p>Zoom</p>

<p>Локація <i>Надсуб'єктивна-діяльнісна</i></p> <p>«Супервізія в умовах цифровізації Базового компоненту дошкільної освіти»</p> <p>Оксана Погоренко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>ВИХОВАТЕЛІ ЗДО</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/iid-osdp-eds</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ХУДОЖНЬО-ЕСТЕТИЧНОГО ЦИКЛУ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/mzu-cxgp-zmn</p>	<p>Локація <i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p>«Імплементация Концепції НЧМ ч програму з мистецтва для 5-6 класів»</p> <p>Талина Фредун, заступник директора, супервізор ТКМЦНОІМ</p>	<p>Локація <i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p>«Цифровізація модельних навчальних програм НЧМ з історії та громадянської освіти»</p> <p>Андрій Вівчар, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ Василь Смолей, к.і.н., викладач ТКМЦНОІМ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ІСТОРІЇ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://zoom.us/j/97128597080?pwd=5mpsYUVyb0ZkMj1lEN25xVndVRGw5Zz09</p>
<p>Google Meet</p>	<p>Zoom</p>	<p>Zoom</p>	<p>Google Meet</p>	<p>Zoom</p>	<p>Ідентифікатор конференції: 971 2859 7080 Код доступу: mFaD04</p>

Додаток Г. 21. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>Локація <i>Модельно-діяльнісна</i></p> <p>«Дорожня карта впровадження нового Державного Стандарту базової середньої освіти»</p> <p>Мариса Козювська, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Наїманія Марас, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ БІОЛОГІЇ, ХІМІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ОСНОВ ЗДОРОВ'Я</p>  <p>14.00 год</p>  <p>meet.google.com/pmh-qzms-euh</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>ВИКЛАДАЧІ КУРСІВ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ТКМЦНОІМ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/wst-ydtb-nrh</p>	<p>Локація <i>Професійно-прогностична</i></p> <p>«Професійний імідж педагогів»</p> <p>Метяна Ремех, завідувачка відділу суспільствознавчої освіти Інституту педагогіки АПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник</p> <p>Google Meet</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>ВИКЛАДАЧІ КУРСІВ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ТКМЦНОІМ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/wst-ydtb-nrh</p>	<p>Локація <i>Професійно-прогностична</i></p> <p>«Професійний імідж педагогів»</p> <p>Метяна Ремех, завідувачка відділу суспільствознавчої освіти Інституту педагогіки АПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник</p> <p>Google Meet</p>
<p>14.04 2022</p>  <p>ВИКЛАДАЧІ КУРСІВ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ТКМЦНОІМ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/wst-ydtb-nrh</p>	<p>Локація <i>Професійно-прогностична</i></p> <p>«Професійний імідж педагогів»</p> <p>Метяна Ремех, завідувачка відділу суспільствознавчої освіти Інституту педагогіки АПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник</p> <p>Google Meet</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>КЛАСНІ КЕРІВНИКИ 9-11 КЛАСІВ ТА ЇХ УЧНІ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://us02web.zoom.us/j/88503965044?pwd=WjFhK3NjM3duVzJlWQy9XVUxvYXJkUT09</p>	<p>Локація <i>Інформаційно-мотиваційна</i></p> <p>«10 способів миттєвої допомоги для тебе»</p> <p>Анна Тусак, пр.психолог ТЗОШ №14</p> <p>Zoom</p> <p>Ідентифікатор конференції: 885 0396 5044 Код доступу: 3HSH60</p>	<p>Локація <i>Ситуаційно-медіаційна</i></p> <p>«Як допомогти дитині пережити досвід війни?»</p> <p>Тамара Жесташна, супервізор, психолог ТКМЦНОІМ</p> <p>Zoom</p> <p>Ідентифікатор конференції: 872 9146 0866 Код доступу: 7NEsxZ</p>	<p>14.04 2022</p>  <p>БАТЬКИ, КЛАСНІ КЕРІВНИКИ 5-9 КЛАСІВ</p>  <p>12.00 год</p>  <p>https://us02web.zoom.us/j/87291460866?pwd=d=R3VUbjNlNWFFOSI5BRZmZmZMT1pBd2QyUT09</p>



Innovative evaluation

ТКМЦНОІМ
Тернопільський інноваційний методичний центр загальної освіти інноваційної трансформації

<http://tkmco.org/>
(0352) 40-09-84
centerimco@gmail.com

Додаток Г. 22. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

Діалог Тімішечка ЛОКАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ТРАНСФЕР-МІСТЕЧКА ІННОВАЦІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ – 2022

VERSION 6.0

Innovative evaluation

НАРАТИВИ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ: ІНСТРУМЕНТИ, ЗАСОБИ, МЕХАНІЗМИ

Розробник Тімішечка – Липецька Галина Іванівна, директор ТКМЦНОМ (Авторське право від 23.01.2019 р. № 84781, видано Міністерством розвитку України)

16.11 2022

Локація

Мотиваційно – прогностична

Вітання учасникам #09 освітнього трансфер-містечка

Сергій Надал, міський голова Тернополя
Володимир Дідич, заступник міського голови Тернополя
Ольга Хома, директор департаменту освіти і науки Тернопільської ОВА
Ольга Похиляк, начальник управління освіти і науки ТМР

«Стратегічні нарративи сучасного освітнього простору Тернополя»

Галина Литвинюк, директор, супервізор ТКМЦНОМ

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА ЇХ ЗАСТУПНИКИ

09.00 год

<https://meet.google.com/xfi-jorh-gvs>

Zoom

16.11 2022

Локація

Діяльнісно – прогностична

«Лінгвістика результату діяльності як домінанта якості освітнього процесу»

Олена Гузар, к.ф.н., керівник Центру професійного розвитку та лідерства ТНПУ ім. В.Гнатюка

Ідентифікатор конференції: 737 0604 4680
Код доступу: 2022

Zoom

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ (здо, зэсо, зпо, зпто)

10.00 год

<https://us04web.zoom.us/j/73706044680?pwd=BlVudDpSS0pSODJlVjRkNzUUMCZmZS5mIj1>

16.11 2022

Локація

Мотиваційно – стратегічна

«Стратегія розбудови безпеки закладу освіти в цифровому світі»

Ольга Барна, к.п.н., доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, Заслужений працівник освіти України, автор підручників

ЗДНВр II-III ст.

10.00 год

<https://us04web.zoom.us/j/5624136753?pwd=IjVldlRlRmIjVlUWVwY2ZmZS5mIj1>

Ідентифікатор конференції: 562 413 6753
Код доступу: UA

Zoom

16.11 2022

Локація

Діяльнісно – прогностична

«Проектування цифрових нарративів у сучасному освітньому просторі»

Надія Балик, к.п.н., доцент кафедри інформатики та методики II навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка
Галина Шмигер, к.б.н., доцент кафедри інформатики та методики II навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З ВИХОВНОЇ РОБОТИ

10.00 год

<https://us02web.zoom.us/j/8107956348?pwd=UjZhIQ3dMUMlUkFhUkVhZmZmZS5mIj1>

Ідентифікатор конференції: 810 7995 6348
Код доступу: 1234561

Zoom

16.11 2022

Локація

Ситуаційно – медіаційна

«Плекання психологічної стійкості в умовах тривалої війни. Індивідуальний та колективний вимір»

Галина Несмашна, супервізор, психолог ТКМЦНОМ

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ (здо, зэсо, зпо, зпто)

11.00 год

<https://us04web.zoom.us/j/8729146086?pwd=RDQ5UkVhZmZmZS5mIj1>

Ідентифікатор конференції: 872 9146 0866
Код доступу: 7NEsxZ

Zoom

16.11 2022

Локація

Мотиваційно – стратегічна

«Кваліметричне моделювання освітньої діяльності закладу освіти»

Зоя Рябова, д.п.н., професор, завідувач кафедри менеджменту освіти та права Університету менеджменту освіти НАПН України

ЗДНВр II-III ст.

11.00 год

Meeting ID: 882 9126 5183
Passcode: 566761

<https://us02web.zoom.us/j/88291265183?pwd=cDl2WkYkRmIjVlUWVwY2ZmZS5mIj1>

Zoom

16.11 2022

Локація

Інформаційно – компетентнісна

«Co-teaching: (не)виклик українській школі»

Марія Ліоненко, заступник директора з навчально-методичної роботи Буського ЗЗСО - Гімназії ім. Є.Петрушевни при ЛНУ ім. І.Франка

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ І СТ.

11.00 год

<https://us04web.zoom.us/j/76815821154?pwd=bQUGSKNSslVlUWVwY2ZmZS5mIj1>

Ідентифікатор конференції: 768 1582 1154
Код доступу: 6Z69wX

Zoom

16.11 2022

Локація

Моделно – діяльнісна

«PISA – дослідження заради якості освіти»

Лариса Козловська, супервізор, консультант ТКМЦНОМ
Наталія Тарас, супервізор, консультант ТКМЦНОМ

УЧИТЕЛІ БІОЛОГІЇ, ГЕОГРАФІЇ, ФІНАНСОВОЇ ГРАМОТНОСТІ, ХІМІЇ

13.00 год

<http://meet.google.com/wap-tgnb-sar>

Zoom

Додаток Г. 23. Освітні трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>16.11 2022</p>  <p>ЗАСТУПНИКИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/ark-weog-tva</p>	<h3>Локація</h3> <p>Консультативно - діяльнісна</p> <p>«Безпека дитини в інтернеті: від загроз до можливостей»</p> <p>Олександр Терещенко, директор КП «Тернопільський інформаційно-аналітичний центр» Тернопільської обласної ради</p> <p>Володимир Сенків, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Андрій Трофимчук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<h3>Локація</h3> <p>Соціально - емоційна</p> <p>«45 хв на СЕЕН. Соціально-емоційно - етичне навчання задля розвитку м'яких навичок у школярів»</p> <p>Галина Несмашна, супервізор, психолог ТКМЦНОІМ</p> <p>Алла Гусак, практичний психолог ТЗОШ № 14, викладач програми СЕЕН</p> <p>Ідентифікатор конференції: 872 9146 0866 Код доступу: 7NEsxZ</p> <p><i>Zoom</i></p>	<p>16.11 2022</p>  <p>ПРАКТИЧНИ ПСИХОЛОГИ ТА СОЦІАЛЬНІ ПЕДАГОГИ, БАТЬКИ, ПЕДАГОГИ</p>  <p>14.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/87291460866?pwd=83VUblNlWFpBOSlBRzZmZMT1pBd2QyUT09</p>	<p>16.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ОСНОВ ЗДОРОВ'Я ТА ОСНОВ СІМ'ї</p>  <p>15.30 год</p>  <p>http://meet.google.com/wap-tenb-sar</p>	<h3>Локація</h3> <p>Інформаційно - діяльнісна</p> <p>«Безпечне освітнє середовище в умовах воєнного часу»</p> <p>Лариса Козловська, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>
<h3>Локація</h3> <p>Модельно - діяльнісна</p> <p>«Сучасні засоби фізичного виховання в умовах сьогодення»</p> <p>Борис Клишчук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>ТСШ І-ІІІ ст. № 3</i> з поглибленим вивченням іноземних мов</p>	<p>16.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ (МОЛОДІ СПЕЦІАЛІСТИ)</p>  <p>16.00 год</p> 	<p>17.11 2022</p>  <p>КЕРІВНИКИ РЕГІОНАЛЬНИХ ДЕПАРТАМЕНТІВ ОСВІТИ УКРАЇНИ</p>  <p>10.00 год</p> 	<h3>Локація</h3> <p>Комунікативно - прогностична</p> <p>«Конструювання дорожньої карти «Безпека дитини»»</p> <p>Надія Балик, к.п.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка</p> <p>Галина Шмигер, к.б.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка</p> <p><i>Тернопільська Українська гімназія ім. І.Франка</i></p>	<h3>Локація</h3> <p>Ситуаційно - адаптаційна</p> <p>«Коли світ на межі змін: стратегії адаптації»</p> <p>Галина Несмашна, супервізор, психолог ТКМЦНОІМ</p> <p>Юлія Гнатюк, супервізор, заступник директора ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Тернопільська Українська гімназія ім. І. Франка</i></p>	<p>17.11 2022</p>  <p>КЕРІВНИКИ РЕГІОНАЛЬНИХ ДЕПАРТАМЕНТІВ ОСВІТИ УКРАЇНИ</p>  <p>10.00 год</p> 
<p>17.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА «ЗАХИСТ УКРАЇНИ»</p>  <p>10.00 год</p> 	<h3>Локація</h3> <p>Організаційно - діяльнісна</p> <p>«Графічні організатори - дієві інструменти для вивчення предмета «Захист України»»</p> <p>Микола Даценко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Олена Зарічна, тренер міжнародних програм, заступник директора ТЗОШ І-ІІІ ст. № 24</p> <p><i>ТМРЦ</i> вул.Багата,7</p>	<h3>Локація</h3> <p>Компонентно - діяльнісна</p> <p>«Базовий компонент дошкільної освіти: умови та засоби»</p> <p>Оксана Погорелко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<p>17.11 2022</p>  <p>ВИХОВАТЕЛІ-МЕТОДИСТИ ЗДО</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/jhn-hfix-xhz</p>	<p>17.11 2022</p>  <p>ШКІЛЬНІ БІБЛІОТЕКАРІ</p>  <p>11.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/76806790200?pwd=LQscbphmxoWw86BjR7461bKovqea.1</p>	<h3>Локація</h3> <p>Стратегічно - мотиваційна</p> <p>«Стратегічні наративи у формуванні бібліотечних фондів»</p> <p>Ольга Кульчицька, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Ідентифікатор конференції: 768 0679 0200 Код доступу: 2ZJDXK</p> <p><i>Zoom</i></p>

Додаток Г. 25. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>17.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ХУДОЖНЬО-ЕСТЕТИЧНОГО ЦИКЛУ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://meet.google.com/tsp-kiyf-jca</p>	<p>Локація Модельно - діяльнісна</p> <p>«Візуальне моделювання уроків мистецтва засобами інтегративної художньо-педагогічної технології»</p> <p>Галина Федун, заступник директора, супервізор ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<p>Локація Інтегративно - діяльнісна</p> <p>«Інтегроване навчання: тематичний і діяльнісний підходи»</p> <p>Людмила Репіленко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<p>17.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ / «ТЕХНОЛОГІЙ»</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/ufd-jemz-pct</p>	<p>17.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ ФІЗИКИ, АСТРОНОМІЇ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/tak-sfmg-uzh</p>	<p>Локація Професійно - прогностична</p> <p>«Механізми реалізації Державного стандарту на уроках фізики та астрономії»</p> <p>Оксана Соловей, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>
---	--	---	--	--	--

<p>Локація Модельно - діяльнісна</p> <p>«Універсальний дизайн уроку словесності»</p> <p>Лєся Гапон, к.ф.н., супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Ідентифікатор конференції: 908 236 2529 Код доступу: 4N6QcL</p> <p><i>Zoom</i></p>	<p>17.11 2022</p>  <p>УЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/9082362529?pwd=L2V3b1NDQzFVK3F5d3UrR1E2aTg0QT09</p>	<p>17.11 2022</p>  <p>ВИКЛАДАЧІ КУРСІВ ПРИ ТКМЦНОІМ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/uvm-jymr-zkq</p>	<p>Локація Професійно - процесуальна</p> <p>«Шляхи розвитку професіоналізму педагога в умовах євроінтеграційних процесів»</p> <p>Жанетта Ханзель, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Лілія Венгер, практичний психолог ЗДО № 37</p> <p><i>Google Meet</i></p>
--	--	---	---

Додаток Г. 26. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

ЛОКАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ТРАНСФЕР-МІСТЕЧКА ІННОВАЦІЙНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ – 2023

Innovative evaluation

VERSION 7.0

9+1 граней професійної майстерності педагога НУШ

Розробник: Гнатюк Ірина – Лідерка Галина Іванівна, Директор ТМКЦНОМ (Амурське право від 23.01.2019 р. № 84781, видане Міністерством освіти України)

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

Вітання учасникам #10 освітнього трансфер-містечка
Сергій Надал, міський голова Тернополя
Володимир Дідич, заступник міського голови Тернополя
Ольга Похилак, начальниці управління освіти і науки ТМР

«9+1 граней професійної майстерності педагога НУШ»
Галина Литвинюк, директор, супервізор ТМКЦНОМ

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА ІХ ЗАСТУПНИКИ

09.00 год

<https://meet.google.com/jap-axzh-que>

Google Meet

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Сучасний директор школи: реалії та виклики сьогодення»
Надія Балик, к.п.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка
Галина Шмигер, к.б.н., доцент кафедри інформатики та методики її навчання ТНПУ ім. В.Гнатюка

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ (ЗДО, ЗЗСО, ЗПО, ЗПТО)

10.00 год

Ідентифікатор конференції: 810 7995 6348
Код доступу: 123456

<https://us02web.zoom.us/j/81079956348?pwd=UzhlQ3d3MUEqZUEFH5c3S1UkcW9lZjZ0Zg>

Zoom

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Цінності як компас професійної майстерності»
Олена Гузар, к.ф.н., керівник Центру професійного розвитку та лідерства ТНПУ ім. В.Гнатюка
Андріана Шишак, експерт

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ І СТУПЕНЯ

10.00 год

Ідентифікатор конференції: 771 0017 7192
Код доступу: 2023

<https://us04web.zoom.us/j/77100177192?pwd=RU8uBUkxUkRlbnVpdU1zYXU1>

Zoom

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

Адаптаційний період реалізації Державного стандарту: які результати очікує освітня програма закладу?
Ольга Барна, к.п.н., доцент ТНПУ ім. В.Гнатюка, Заслужений працівник освіти України, автор підручників

ЗДНВР II-III ст.

10.00 год

Ідентифікатор конференції: 562 413 6753
Код доступу: UA

<https://us04web.zoom.us/j/5624136753?pwd=UzVlRlRlbnVpdU1zYXU1>

Zoom

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Кваліметричний підхід в оцінюванні управлінських процесів закладу ЗСО»
Зоя Рябова, д.п.н., професор, завідувач кафедри менеджменту освіти та права Університету менеджменту освіти НАПН України

ЗДНВР II-III ст., ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

12.00 год

Ідентифікатор конференції: 882 9126 5183
Код доступу: 566761

<https://us02web.zoom.us/j/88291265183?pwd=UzVlRlRlbnVpdU1zYXU1>

Zoom

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Діти в цифровому просторі: як забезпечити дітей в умовах інформаційної війни. Інформаційний проект для освітан»
Наталія Харченко, с.н.с. лабораторії морального, громадянського та міжкультурного виховання Інституту проблем виховання НАПН України, кандидата педагогічних наук, старша наукова співробітниця, керівниця проекту видавництва педагогічної преси та літератури «Шкільний світ»

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З ВИХОВНОЇ РОБОТИ

10.00 год

Код доступу: 9ktE7k

<https://us04web.zoom.us/j/9515644838?pwd=TXpGVG9G13BSQlQoS1ZlZ092VExkZz09>

Zoom

30.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Цифрові інструменти для керування навчальним процесом закладу освіти в системі «Єдина школа»»
Юлія Гнатюк, супервізор, заступник директора ТМКЦНОМ
Олексій Кошевець, директор ТОВ "Татл технологі" **Лариса Семененко**, керівник департаменту роботи з користувачами
Андрій Мельник, провідний фахівець із навчання компанії "Татл Технологі"»

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ, АДМІНІСТРАТОРИ СИСТЕМИ «ЄДИНА ШКОЛА» В ЗАКЛАДІ

10.00 год

Ідентифікатор конференції: 819 4779 4083
Код доступу: a3lly5

<https://us02web.zoom.us/j/81947794083?pwd=SDk1TklnUUhkWFhhenhZRMcwZm0hZz09>

Zoom

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Відкриті журнальні системи та публікаційна діяльність юних дослідників»
Артур Кочаран, PhD, старший науковий співробітник Інституту обдарованої дитини НАПН України
Андрій Трофимчук, супервізор, консультант ТМКЦНОМ
Володимир Сенюків, супервізор, консультант ТМКЦНОМ

ЗАСТУПНИКИ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ІЗ ТАЛАНОВИТИМИ УЧНЯМИ

12.00 год

Ідентифікатор конференції: 819 4779 4083
Код доступу: a3lly5

<https://meet.google.com/om-e-xxc-zah>

Google Meet

29.03 2023

Локація
Методологічно – прогностична

«Діти в цифровому просторі: як забезпечити дітей в умовах інформаційної війни. Інформаційний проект для освітан»
Наталія Харченко, с.н.с. лабораторії морального, громадянського та міжкультурного виховання Інституту проблем виховання НАПН України, кандидата педагогічних наук, старша наукова співробітниця, керівниця проекту видавництва педагогічної преси та літератури «Шкільний світ»

ЗАСТУПНИКИ ДИРЕКТОРІВ З ВИХОВНОЇ РОБОТИ

10.00 год

Код доступу: 9ktE7k

<https://us04web.zoom.us/j/9515644838?pwd=TXpGVG9G13BSQlQoS1ZlZ092VExkZz09>

Zoom

Додаток Г. 27. Освітнє трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>30.03 2023</p>  <p>УЧИТЕЛІ МАТЕМАТИКИ ТА ІНФОРМАТИКИ</p>  <p>09.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/myd-vmpc-ekf</p>	<p>Локація Інформатика</p> <p>«Покроковий маршрутизатор педагога в 6 класі НУШ»</p> <p>Оксана Соловей, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>Локація Соціальна та здоров'язберезувальна</p> <p>«Реалізація педагогіки партнерства в умовах війни та воєнного стану»</p> <p>Тетяна Нюня, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Ідентифікатор конференції: 714 3935 2958 Код доступу: QmNJ3f</p> <p>Zoom</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>КЛАСНІ КЕРІВНИКИ, КЕРІВНИКИ ГУРТКІВ</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/71439352958?pwd=JaMpdjAERQFMuV1pc5J9XwGzWTcmlu.1</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>ВИКОВАТЕЛІ-МЕТОДИСТИ ЗДО</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/jhn-hfjx-xhz</p>	<p>Локація Методологічно – прогностична</p> <p>«Медіаосвіта як невід'ємна складова Базового компонента дошкільної освіти»</p> <p>Оксана Погорелко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>
---	---	---	---	--	---

<p>Локація Громадянська та історична</p> <p>«Реалізація базових цілей громадянської та історичної освітньої галузі – 6 кл.»</p> <p>Андрій Вівчар, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Zoom</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>УЧИТЕЛІ СУСПІЛЬСТВО-ЗНАВЧИХ ДИСЦИПЛІН</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/77868498321?pwd=wrpYQowSk1O0ZlbnR7m0Y1P2szZGZl.1</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>УЧИТЕЛІ ЗАРУБІЖНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/liv-cuvo-boi</p>	<p>Локація Мовно – літературна</p> <p>«Інтеграція наскрізних умінь на уроках зарубіжної літератури через призму очікуваних результатів в адаптаційний період (5-6 клас НУШ)»</p> <p>Любов Ковальчук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>Локація Мовно – літературна</p> <p>«Дидактичне проектування процесу імплементації реформи НУШ у 6 класах»</p> <p>Леса Гапон, к.ф.н., супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Актова зала ТКМЦНОІМ</p> <p>Інші очічі – за покликанням https://us05web.zoom.us/j/88281968306</p> <p>Ідентифікатор конференції: 882 8196 8306 Код доступу: C3ZF7</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>УЧИТЕЛІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ТА ЛІТЕРАТУРИ (1-2 ПРЕДСТАВНИКИ ВІД ЗАКЛАДУ)</p>  <p>10.00 год</p> 
---	--	--	---	---	---

<p>30.03 2023</p>  <p>УЧИТЕЛІ ПРЕДМЕТА «ЗАХИСТ УКРАЇНИ»</p>  <p>10.00 год</p> 	<p>Локація Громадянська та історична</p> <p>«Організаційні аспекти надання екстреної психологічної допомоги постраждалим у надзвичайних ситуаціях»</p> <p>Микола Даценко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ Інна Синельникова, практичний психолог ТЗОШ І-ІІІ ст. № 24</p> <p>ТМРЦ вул.Багата,7</p>	<p>Локація Мистецька</p> <p>«Міжпредметні естетичні і предметні компетентності як цілісність світогляду учня»</p> <p>Галина Федун, заступник директора, супервізор ТКМЦНОІМ</p> <p>Google Meet</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>УЧИТЕЛІ ОБРАЗОТВОРЧОГО ТА МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/lsp-kiyf-ica</p>	<p>30.03 2023</p>  <p>АСИСТЕНТИ ВЧИТЕЛІВ ЗЗССО</p>  <p>10.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/hdr-suaaz-iga</p>	<p>Локація Інклюзивно – прогностична</p> <p>«Адаптація освітнього середовища для дітей з особливими освітніми потребами»</p> <p>Тетяна Бабійчук, директор КУ «Інклюзивно-ресурсний центр № 1» Тернопільської міської ради</p> <p>Google Meet</p>
--	--	---	---	--	---

Додаток Г. 28. Освітні трансфер-містечко інноваційних можливостей

<p>Локація Технологічна</p> <p>«Нові підходи у викладанні технологій в 6 класах НУШ»</p> <p>Людмила Репіленко, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<p>30.03 2023</p>   <p>УЧИТЕЛІ ТЕХНОЛОГІЙ</p>  <p>11.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/svq-qgcy-qwi</p>	<p>30.03 2023</p>   <p>ШКІЛЬНІ БІБЛІОТЕКАРІ</p>  <p>11.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/77716234180?pwd=9Tys8Va6DmLdCKdMkF8EB5C5tD77d.1</p>	<p>Локація Методологічно – прогностична</p> <p>«Інформаційна грамотність як складова професійної компетентності шкільних бібліотекарів. Кейс практичних аспектів»</p> <p>Ольга Куловичька, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Zoom</i></p> <p>Ідентифікатор конференції: 777 1623 4180 Код доступу: xzAgL1</p>	<p>Локація Громадянська та історична</p> <p>«Формування та оцінювання громадянських та соціальних компетентностей учасників освітнього процесу»</p> <p>Тетяна Нюня, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Zoom</i></p> <p>Ідентифікатор конференції: 742 7900 0206 Код доступу: q15Rdz</p>	<p>30.03 2023</p>   <p>КЕРІВНИКИ ГРУПТІВ, ОРГАНІЗАТОРИ ВИХОВНОЇ РОБОТИ</p>  <p>11.30 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/74279000206?pwd=2FuECWbjakLKfPZ4PNnyFwKQn8Mpok.1</p>
--	---	---	---	--	--

<p>30.03 2023</p>   <p>ПРАЦІВНИКИ ПСИХОЛОПНОЇ СЛУЖБИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ</p>  <p>12.00 год</p>  <p>https://us04web.zoom.us/j/87291460866?pwd=RUYybnlnWF80SjBRZmZMT1pBd2QyUT09</p>	<p>Локація Соціальна та здоров'язбережувальна</p> <p>«Психологічна підтримка вчителя в умовах упровадження Державного стандарту базової середньої освіти»</p> <p>Галина Несманна, супервізор, психолог ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Zoom</i></p> <p>Ідентифікатор конференції: 872 9146 0866 Код доступу: 7NE5xZ</p>	<p>Локація Методологічно – прогностична</p> <p>«Емоційний інтелект як складова наскрізних вмінь молодшого школяра НУШ»</p> <p>Надія Гордіток, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<p>30.03 2023</p>   <p>УЧИТЕЛІ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ</p>  <p>12.00 год</p>  <p>https://meet.google.com/xni-txat-fdy</p>	<p>30.03 2023</p>   <p>ПРИРОДНИЦА, СОЦІАЛЬНА ТА ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНА ОСВІТНІ ГАЛУЗІ</p>  <p>12.00 год</p>  <p>http://meet.google.com/wap-tgnb-sar</p>	<p>Локація Природнича</p> <p>«Сучасні освітні тренди як інструмент формування середовища НУШ»</p> <p>Лариса Козловська, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Наталія Тарас, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p><i>Google Meet</i></p>
---	---	---	---	--	--

<p>Локація Фізична культура</p> <p>«Ігрові технології як ефективний засіб формування ключових і предметних компетентностей у здобувачів освіти в адаптаційному циклі навчання (5-6 клас, НУШ)»</p> <p>Борис Клишчук, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>ТЗОШ № 16 ім. В. Левцицького</p>	<p>30.03 2023</p>   <p>УЧИТЕЛІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ</p>  <p>13.00 год</p> 	<p>Локація Методологічно – прогностична</p> <p>«Стратегії формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку»</p> <p>Галина Свінних, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Василь Дяків, переможець національної премії Global Teacher Prize Ukraine, 2021</p> <p><i>Google Meet</i></p>	<p>30.03 2023</p>   <p>ВИКЛАДАЧІ КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ</p>  <p>14.30 год</p>  <p>https://meet.google.com/xoq-akvq-yer</p>	<p>30.03 2023</p>   <p>УЧИТЕЛІ ІНОЗЕМНИХ МОВ</p>  <p>15.00 год</p>  <p>https://english.dinternal.education/30-03-ternopil</p>	<p>Локація Мовно – літературна</p> <p>«Особливості організації освітнього процесу згідно з Державним стандартом базової середньої освіти в умовах реалізації концепції «НУШ»»</p> <p>Оксана Турчин, супервізор, консультант ТКМЦНОІМ</p> <p>Геннадій Білоус, методист Dinternal Education; досвідчений викладач англійської мови (кваліфікація CELTA, FTBE); тренер курсів PROTEACH; автор та презентер багатьох семінарів та онлайн-тренінгів; експерт міжнародних мовних іспитів PEIC</p> <p><i>Dinternal Education</i></p>
--	---	---	---	---	--

Додаток Г. 30. Освітні трансфер-містечко інноваційних можливостей

Локація
Концептуальна
Талина Свінних,
консультант ТКМЦНОІМ
Руслан Завроцький,
викладач курсів підвищення кваліфікації

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Формування професійної готовності педагогів до впровадження профільного навчання	викладачі курсів підвищення кваліфікації	15.00	https://meet.google.com/dhbk-hmfj-fcco

Локація
Змістова
Андрій Вівар,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Бачення успішного профілю в Новій українській школі	учителі історії та правознавства	15.00	https://us04web.zoom.us/j/73100134377?pwd=RMk3cmF3UDp0a3M0bWp1SS5lcnQ4L0o0aWw5 Ідентифікатор конференції: 731 0013 4377 Код доступу: 4mjMzd

Локація
Змістова
Лариса Козловська,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Успішні кейси професійного самовизначення школярів в Новій українській школі	учителі основ здоров'я та «Основ сім'ї»	14.00	https://meet.google.com/wvap-tgnb-sar

Локація
Змістова
Лариса Козловська,
консультант ТКМЦНОІМ
Наїамія Марас,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Реалізація профільного навчання у контексті сучасного реформування природничої галузі	учителі біології, географії, хімії	15.30	https://meet.google.com/mbe-xxof-szi

Локація
Змістова
Борис Кимчук,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	МІСЦЕ ПРОВЕДЕННЯ
Школа лідерства як складова індивідуальної траєкторії розвитку здобувачів освіти в профільно-адаптаційному цілому навчанні	учителі фізичної культури	15.00	ТЗОШ №10

Локація
Аналітична
Андрій Трофимчук,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
ЗНО – як інструмент профільної школи	заступник директора та охочі педагогі	15.00	https://meet.google.com/qapc-hiek-ayb

Локація
Змістова
Микола Даценко,
консультант ТКМЦНОІМ
Тетяна Яюк,
консультант ТКМЦНОІМ
Михайло Франківський,
завідувач науково-красознавчого відділу ТОКЦТКСЕУМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	МІСЦЕ ПРОВЕДЕННЯ
Педагогічні засоби забезпечення професійного самовизначення учнівської молоді в умовах профільної школи	керівники гуртів військово-патриотичного, туристсько-красознавчого, науково-технічного напрямів, педагоги-організатори	10.00	Тернопільська ЗОШ №18

Локація
Професійна
Надія Гордіюк,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Основні передумови організації ранньої професійної молодих школярів в умовах НУШ	учителі початкових класів	13.30	https://meet.google.com/dmb-rdnf-oog

Локація
Концептуальна
Марія Ніценко,
заступник директора з навчально-методичної роботи Буського ЗЗСО-Гімназії ім. Є.Петрушевича при ЛНУ ім. І.Франка
Надія Гордіюк,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Діджиталізація освітнього процесу в початковій школі як крок до успішної професії	заступники директорів з НВР І ст.	10.00	https://meet.google.com/hel-hiek-rdd

Локація
Інтегральна
Талина Фредур,
заступник директора ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	МІСЦЕ ПРОВЕДЕННЯ
Вплив інтерактивних міжгалузевих курсів на формування індивідуальної освітньої траєкторії учнів в умовах профільної школи	учителі предметів художньо-естетичного циклу	15.00	Актова зала ТКМЦНОІМ

Локація
Професійна
Оксана Попоренко,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Рання професійна дошкільницька як механізм формування індивідуальної освітньої траєкторії	викладачі методисти ЗДО	10.00	https://meet.google.com/hue-hix-shz

Локація
Соціально-психологічна
Талина Жесташна,
психолог ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Соціально-психологічний супровід профільного навчання в умовах НУШ	працівники психологічної служби закладів освіти	10.00	https://us04web.zoom.us/j/83720148080?pwd=RS3UaUlnNjRFR09BOSB2M2R3MTZlY0Q0Uj09 Ідентифікатор: 872 9146 0866 Код доступу: 7NEszZ

Локація
Змістова
Людмила Репілетко,
консультант ТКМЦНОІМ

ТЕМА	ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ	ЧАС	ПОКЛИКАННЯ
Індивідуальна освітня траєкторія учня: принципи побудови, методи і форми реалізації	учителі трудового навчання і «Технологія»	14.30	https://meet.google.com/waf-aym-aaq

Додаток Д

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Литвинюк Г. І. Стратегічні наративи професійної підтримки та розвитку педагогів у системі неперервної освіти. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. Сер.: Педагогіка. 2022. Т. 1. № 2. С. 56 – 66.
URL: <http://nzp.tnpu.edu.ua/article/view/271427/267023>.
2. Литвинюк Г. І. Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education*, Vol. 9, No 4, 2022. С. 530 – 541. URL: <http://journals.uran.ua/swe>.
3. Литвинюк Г. І. Змістова векторальність монотехнології сталої підтримки професійного розвитку педагогів. *Педагогічний альманах*. Херсон, 2023. Вип. 53. С. 112 – 121. URL: <https://doi.org/10.37915/pa.vi53.447>.

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Литвинюк Г. І. Мотиваційні аспекти професійної компетентності педагога в освітньому середовищі – важлива умова проектування срозвитку особистості. *Проектування розвитку та психолого-педагогічного супроводу обдарованої особистості*: зб. матеріалів доп. учасн. IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (22-23 берез. 2012 р.). Тернопіль-Бучач. 2012. С. 183 – 188.
5. Литвинюк Г. І. Стратегічні орієнтири діяльності центрів професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освітньої галузі. *Ціннісні орієнтири в сучасному світі: Теоретичний аналіз та практичний досвід*: зб. матеріалів доп. учасн. IV Міжнародної науково-практичної конференції (13-14 трав. 2022 р.). Тернопіль. 2022. С. 296 – 300.
URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25894/1/Lytvyniuk.pdf>
6. Литвинюк Г. І. Корпоративна школа супервізії в координатах професійного розвитку педагогів. *Доступність і неперервність освіти впродовж життя: зарубіжний досвід та національна практика*: зб. матеріалів доп. учасн.

- Міжнародної науково-практичної конференції (17 трав. 2022 р.). Івано-Франківськ. 2022. С. 278 – 280. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/>
7. Литвинюк Г. І. Вплив інтеграційних процесів на професійний розвиток сучасного вчителя. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності*: зб. матеріалів доп. учасн. V Міжнародної науково-практичної конференції (29-30 вер. 2022 р.). Тернопіль: СМП «Тайп», 2022. С.209 – 212. URL: <https://drive.google.com/file/d/1nhh9oVt2liGY7mRh7-QT7aNebfFIOYAN/view>.
 8. Мешко Г., Литвинюк Г. Професійна надійність крізь призму особистісного потенціалу фахівця. *Філософські виміри техніки*: зб. матеріалів доп. учасн. III Міжнародної науково-практичної конференції (1-2 груд. 2022 р.). Тернопіль. 2022. С. 129 – 131. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/39368>.
 9. Литвинюк Г. І. Критерії професійного розвитку педагогів у вимірах локальної екосистеми. *Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки*: зб. матеріалів доп. учасн. III Міжнародної науково-практичної конференції (20-21 квіт. 2023 р.). Тернопіль. 2023. С. 152 – 155. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/40929>

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

10. А. с. Інноваційні організаційні структури методичної роботи з педагогічними кадрами в системі неперервної освіти / Г. І. Литвинюк: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України; заявл. 23.01. 2019. № 84781
11. А. с. Інтеграційно-методична структура професійної підтримки та розвитку педагогів засобами неформальної освіти (Корпоративна Школа Супервізії) / Г. І. Литвинюк: Український інститут інтелектуальної власності; заявл. 05.04.2022. № 112578
12. А.с. МоноТехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів (МоноТехнологія) / Г. І. Литвинюк: Український інститут інтелектуальної власності; заявл. 10.05.2023. № 118974

13. Литвинюк Г. І. Маркетингова діяльність як новий вектор методичної роботи в освітній галузі міста Тернополя. *Освіта Тернополя: досвід, проблеми, перспективи*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2014. С. 349 – 352. ISBN 978-966-07-2716-8.
14. Литвинюк Г. І. Стратегія маркетингової діяльності Тернопільського комунального методичного центру науково-освітніх інновацій та моніторингу на 2021–2025 р. URL: <https://ternopilcity.gov.ua/sesiya/rishennya-sesii/47112.html>
15. Литвинюк Г. І. Альтернативні вектори концептуально маркетингової моделі випереджувального розвитку професійної компетентності сучасного педагога. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2016. С. 344 – 355. ISBN 978966-07-2987-2.
16. Литвинюк Г. І. Time-bound: оновлений методичний центр як змістовий ресурс Нової української школи. *Методист*. Київ. 2018. № 7(79). С. 20 – 42.
17. Литвинюк Г. І. Створення компетентнісного методичного простору міста Тернополя в умовах реформування освіти. *Методист*. Київ. 2018. № 10(82). С. 6–29.
18. Литвинюк Г. І. Керівник відділу / управління освіти. *Директор школи*. 2018. № 1 (143). С. 42 – 45.
19. Литвинюк Г.І. Інтеграційні методичні інфраструктури як ресурс у новому освітньому просторі міста Тернополя. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2019. С. 5 – 21. ISBN 978-966-07-3467-8.
20. Литвинюк Г.І. Сервісно-моніторинговий центр як дієвий механізм внутрішньої системи забезпечення якості освіти Тернополя. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2020. С. 6 – 11. ISBN 978-966-07-3791-4.
21. Литвинюк Г. І. Особливості упровадження стратегії маркетингової діяльності як інструменту комплексних управлінських рішень у громаді. *Освіта Тернополя*. Підручники і посібники. Тернопіль. 2021. С. 6 – 16. ISBN 978-966-07-4012-9.

22. Литвинюк Г. І., Когут О.І., Кульматицька О.Р. Проектна діяльність в освітньому середовищі: метод. посіб., +диск. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2014. 126 с. ISBN: 978-966-10-3371-8

Додаток Е

Відомості про апробацію результатів дослідження

1. Ціннісні орієнтири в сучасному світі: Теоретичний аналіз та практичний досвід: IV Міжнародна науково-практична конференція (13-14 трав. 2022 р.). Форма участі – публікація тез: «Стратегічні орієнтири діяльності центрів професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освітньої галузі».
2. Доступність і неперервність освіти впродовж життя: зарубіжний досвід та національна практика: Міжнародна науково-практична конференція (17 трав. 2022 р.). Форма участі – публікація тез: «Корпоративна школа супервізії в координатах професійного розвитку педагогів».
3. Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності: V Міжнародна науково-практична конференція (29-30 вер. 2022 р.). Форма участі – публікація тез: «Вплив інтеграційних процесів на професійний розвиток сучасного вчителя».
4. Філософські виміри техніки: III Міжнародна науково-практична конференція (1-2 груд. 2022 р.). «Професійна надійність крізь призму особистісного потенціалу фахівця».
5. Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки: III Міжнародна науково-практична конференція (20-21 квіт. 2023 р.). Форма участі – публікація тез: «Критерії професійного розвитку педагогів у вимірах локальної екосистеми».

Додаток К.1

Відомості про апробацію та впровадження результатів наукового дослідження

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
(ТНПУ)
вул. М. Кривоноса, 2, м. Тернопіль, 46027,
тел. (0352) 43-58-80, факс (0352) 43-60-02
e-mail: info@tnpu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125544



UKRAINE
MINISTRY OF EDUCATION AND
SCIENCE OF UKRAINE
TERNOPIL VOLODYMYR HNATIUK
NATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY
(TNPУ)
2 M.Kryvonosa st., Ternopil, 46027, Ukraine
tel. +38 0352 43-58-80, fax:+38 0352 43-60-02
e-mail: info@tnpu.edu.ua

Від «12» 09 2023 р. № 1253/33-03 На № _____ від «___» _____ 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
«Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти»
Литвинюк Галини Іванівни

Результати дисертаційного дослідження Литвинюк Галини Іванівни «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти» апробовані та впроваджені у Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка.

Матеріали дослідження Г. І. Литвинюк використовуються у діяльності Центру професійного розвитку і лідерства та Центру педагогічного консалтингу, які функціонують в університеті. Результати дослідження впроваджені у процес підготовки майбутніх учителів та здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 073 Менеджмент (ОПП «Управління навчальним закладом»), зокрема під час читання дисциплін «Педагогіка», «Психологія і педагогіка вищої школи», організації самостійної навчально-дослідницької і наукової діяльності майбутніх учителів та керівників закладів освіти. В освітній практиці використовуються дані про запропоновані Г. І. Литвинюк адаптивну модель науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти, монотехнологію сталого підтримки професійного розвитку педагогів, мотиваційну модель як інструмент професійного саморозвитку педагогів, Корпоративну школу супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів.

Результати дисертаційного дослідження Литвинюк Галини Іванівни «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти» отримали схвальні відгуки й були позитивно оцінені на засіданні кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (протокол № 1 від 29 серпня 2023 року).

Проректор з наукової роботи
та міжнародного співробітництва
доктор педагогічних наук, професор



Грига ЗАДОРЖНА

Додаток К.2



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БУСЬКА МІСЬКА РАДА ЗОЛОЧІВСЬКОГО РАЙОНУ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА
«ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ»

вул. Петрушевича, 27, м. Буськ, Львівська обл., 80500, тел. факс 2-14-08, e-mail: center_prpp@ukr.net

10.10.2023 №50

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувача ступеня доктора філософії
Литвинюк Галини Іванівни
«Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти
зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки

Упровадження матеріалів дослідження дисертаційної роботи Литвинюк Г. І. «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти» здійснювалося упродовж 2021-2023 років на базі комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Буської міської ради.

Литвинюк Г. І. розроблено й адаптовано складники моделі науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів, яка є дієвим інструментом управління їх професійним розвитком.

Обґрунтована Литвинюк Г. І. монотехнологія в діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників і впроваджені методичні інноваційні продукти (Трансфер-містечко інноваційних можливостей (#T`mistechko), Корпоративна школа супервізії, Стратегія маркетингової діяльності) можуть використовуватися в системі післядипломної педагогічної освіти.

Запропонована монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти є важливою для керівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і консультантів, супервізорів, педагогів, тренерів, які працюють в системі інтеграційних векторів нової української школи.

Основні результати дослідження отримали схвалення затверджені на засіданні ради ЦПРПП (наказ № 01.06.8 від 27.09.2023р.)

В.о.директора



Барак М.Т

Додаток К.3



ЗБОРІВСЬКА МІСЬКА РАДА
Зборівського району Тернопільської області
Комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників»

вул. Б. Хмельницького, 41, м. Зборів, 47201 тел. (03540) 2 11 86,
e-mail: mkzbhromada@ukr.net Код з ЄДРПОУ 43812731

07.09. 2023 року

№ 01 - 08/ 334

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувача ступеня доктора філософії
Литвинюк Галини Іванівни
«Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти»
за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки

Упровадження матеріалів дослідження дисертаційної роботи Литвинюк Г. І. на тему «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти» здійснювалося на базі КЗ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Зборівської міської ради упродовж 2021-2023 років.

До експериментального дослідження були задіяні консультанти Зборівської громади. Значний інтерес у дисертаційному дослідженні Литвинюк Г. І. представляє монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти, яка слугує основою для створення низки інтегральних освітніх і професійних структур, орієнтованих на моделювання методичних продуктів.

Упровадження запропонованої технології у діяльність центру професійного розвитку педагогічних працівників підтвердили її ефективність і доцільність уведення у зміст.

Результати апробації результатів дослідження Литвинюк Г. І. «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти» обговорені та схвалені на засіданні науково-методичної ради, а критерії і показники професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти рекомендовано до використання в закладах освіти Зборівської громади (протокол № 5 від 06 вересня 2023 року).

Директор центру



Іванна МАТВІШИН

Додаток К.4



КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВЕЛИКОБЕРЕЗОВИЦЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ «ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»

вул. Ярмуша, 143, с. Острів, Тернопільського району,
Тернопільської області, 47724, e-mail: сrppberezovycya@gmail.com
код згідно з ЄДРПОУ 04393462

від 10 жовтня 2023 року № 01-12/198

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувача ступеня доктора філософії
Литвинюк Галини Іванівни
«Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти
зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки

Упровадження матеріалів дослідження дисертаційної роботи Литвинюк Г. І. «Професійний розвиток педагогів засобами неформальної освіти» здійснювалося упродовж 2021-2023 років на базі КЗ Великобerezовицької селищної ради «Центр професійного розвитку педагогічних працівників».

Литвинюк Г. І. розроблено й адаптовано складники моделі науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти та монотехнологію сталої підтримки професійного розвитку педагогів, яка є дієвим інструментом управління їх професійним розвитком.

Обґрунтована Литвинюк Г. І. монотехнологія в діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників і впроваджені методичні інноваційні продукти (Трансфер-містечко інноваційних можливостей (#T`mistechko), Корпоративна школа супервізії, Стратегія маркетингової діяльності) можуть використовуватися в системі післядипломної педагогічної освіти.

Запропонована монотехнологія сталої підтримки професійного розвитку педагогів засобами неформальної освіти є важливою для керівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і консультантів, супервізорів, педагогів, тренерів, які працюють в системі інтеграційних векторів нової української школи.

Основні результати дослідження отримали схвалення і затверджені на науково-методичній раді (протокол №2 від 09 жовтня, 2023 р.)

Директор



Дмитро ГАЙДУК