

Вікторія Гращенко

доцент кафедри іноземних мов Національного технічного університету
“Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0001-6999-9199
E-mail: Viktoriia.Grashchenkova@khpi.edu.ua

Тетяна Чудовська

старший викладач кафедри іноземних мов Національного технічного університету
“Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-1303-5101
E-mail: tetiana.chudovska@khpi.edu.ua

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЯК ВЕКТОРА ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ**

Анотація: стаття присвячена аналізу сучасних тенденцій професіоналізації педагогічного персоналу у галузі підвищення кваліфікації. Визначено необхідність внесення змін у неперервну педагогічну освіту. Приділено увагу фасилітації дослідницько-навчального процесу. Розглянуто питання формування професійної ідентичності викладачів. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації вчителів за умови підтримки шкільних проєктів та інноваційних процесів у навчальних закладах.

Ключові слова: підвищення кваліфікації; професіоналізація; професійний розвиток; тренінгова група; фасилітація дослідницько-навчального процесу; професійна ідентичність; шкільний проєкт.

Viktoriia Grashchenkova

associate professor of the foreign languages department National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: Viktoriia.Grashchenkova@khpi.edu.ua

Tetiana Chudovska

senior lecturer of the department of foreign languages, National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: tetiana.chudovska@khpi.edu.ua

**TO THE QUESTION OF CURRENT TENDENCIES IN ADVANCED TRAINING OF
TEACHING STAFF AS A VECTOR OF THEIR PROFESSIONALIZATION**

Abstract: the article is devoted to a detailed analysis of modern trends in the professionalization of teaching staff in the field of advanced training. The necessity of making changes in continuous pedagogical education has been determined. Attention is paid to facilitation of the research and educational process. The question of the formation of the professional identity of teachers is considered. Recommendations are offered for improving

© Вікторія Гращенко, Тетяна Чудовська, 2023

the system of teacher training under the condition of supporting school projects and innovative processes in educational institutions.

Key words: professional development; professionalization; professional development; training group; facilitation of the research-educational process; professional identity; school project.

Viktoriia Grashchenkova, Tetiana Chudovska

An extended abstract of the paper on subject of:

“To the question of current tendencies in advanced training of teaching staff as a vector of their professionalization”

Problem setting. *The system of improving advanced training of teaching staff in Ukraine requires from society new highly qualified subjects of professional activity. The strategic direction of social development requires new approaches to the organization of the learning process in institutions of re-training and professional development of teaching staff. Today's society has wide access to the information space, which determines the need for constant updating of the received education and improvement of the professional competence of teachers. In particular, attention is paid to the development of “a flexible system of continuous adult education that responds to modern challenges of society in general and requests of specific segments of the population” (the National report on the state and prospects of the development of education in Ukraine [8, p. 88]). Educational institutions of advanced training are effective instruments of the transfer of institutional memory and the exchange of efficient practical skills. The continuous process of mastering new professional qualities, the ability for self-development and self-realization contribute to increasing professional competitiveness in the conditions of modern integration processes. Studying the European experience of higher education institutions becomes very attractive for borrowing in Ukraine.*

Recent research and publications analysis. *Scientific publications related to the research topic studied current tendencies in the professionalization of teaching staff in the field of advanced training of foreign lan-*

guage teachers. It was highlighted in the “National Report on the State and Prospects of the Development of Education in Ukraine” (2021), that a person who is able to master new knowledge and find effective non-standard solutions in situations of uncertainty and variability is the main capital of modern society.

The greatest attention was paid to the issues of professional development of educational specialists in the researches by V. Bazelyuk, T. Borova, V. Burenko, M. Gulyaeva, K. Kotun, L. Luk'yanova, T. Sorochan, M. Skrypnyk, etc. The need to study the foreign experience of teacher training and its integration into the educational space of Ukraine was emphasized.

Despite a significant number of scientific works on the problem of professional development of teachers, the issues of professionalization and the principles of formation of the retraining system remain insufficiently disclosed.

Paper objective *is to study the experience of professional development organizations, to analyze in detail the content and quality improvement of the system for advanced training of teaching staff.*

Achieving this goal involves solving the following tasks: to analyze the current tendencies in teaching staff's professionalization existing in the Internet space, to investigate the process of transformation of methodologists' training, to determine its structure and pedagogical content, to reveal the role of the formation of teachers' professional identity, to justify the need to develop a culture of professional cooperation.

Paper main body. It is noted in Article 59 of the Law of Ukraine “On Education” [5, p. 1]. that the professional development of pedagogical and research-pedagogical workers involves constant self-education, participation in professional development programs and any other types and forms of professional growth (Law of Ukraine “On Education”, 2019). The results of the study reveal the specifics of educational specialists’ professional development that involves constant self-education, participation in advanced training programs and any other types and forms of professional growth. In addition, the article contains an analysis of the role of professional development in the professionalization of teaching staff that enables to master new concepts or new tools. Several directions were highlighted in which, in our opinion, advanced training can make a significant contribution to the professionalization of teachers using the “research-action” or “research-development” approach. This is one of the most effective methods of interactive professionalization at the initiative of professional development agencies.

The system of professional development was considered from the point of view of promoting the development of ethics. Reflective practice was noted as a method of working in training groups and in individual personal growth. Teachers were also offered methods and tools that promote reflective practice. Attention is paid to thematization, perspective functions of rhythms, modality and methods of reflexive approach.

Furthermore, educational modules and methods were proposed, clearly focused on building a new personal and professional identity of teachers. In terms of project support, advanced training of teaching staff can facilitate the use of tools for negotiations, explanations, management, evaluation, and project creation. Not by delivering ready-made recipes, but ideas, examples of stories that a particular institution can adapt to its approach. In this regard, the practice of advanced training is very diverse depending on

the systems and countries. In some of them, teachers go to the center, join classes, take courses or seminars. In other systems, training practices are similar to advice, support of projects, and promotion of reflection on the practical activities of trainees. In some educational systems, the school project is pre-planned and forced, and all innovative processes fall within this framework. Other countries do not have this practice, so many institutions do not have any project or only have a fairly general project that does not involve everyone. Therefore, it is necessary to diversify the entry into the processes of change and professionalization. Ideas and knowledge, projects and contracts are largely built in the mode of intellectual and practical cooperation with other teachers. Therefore, professionalization, as a process of training people and organizations, is very interactive. The professional development system can add more practical tools related to animation, note-taking, work regulation, which would help predict and partially control various phenomena, whether at the scale of the institution or the teaching group.

The professionalization of the teacher should take place simultaneously with the joint professionalization of the methodologist and the school director. It is important that they are able to create internal institutions, forms of negotiations, project approaches, assessment methods that most contribute to the professional development of teachers and make the institution a lever for professionalization.

Conclusions of the research. It was revealed that one of the important factors in improving the process of structural transformation of the teaching profession is the support of school projects and innovative processes in educational institutions. The need to develop a culture of professional cooperation through updating the content, developing and implementing innovative learning technologies in accordance with new European educational guidelines and concepts is indicated.

The results of the conducted research may be interesting primarily for teachers-

practitioners of foreign languages and advanced training educational specialists, as well as for all those who care about the fu-

ture development of the country's system of professional development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Система підвищення кваліфікації вчителів України відповідає запитам суспільства та стратегічним напрямкам соціального розвитку. Це вимагає від суспільства нових висококваліфікованих суб'єктів професійної діяльності, що потребує нових підходів до організації процесу навчання в закладах перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу. Сьогоднішнє суспільство має широкий доступ до інформаційного простору, що обумовлює необхідність постійного оновлення отриманої освіти та удосконалення професійної компетентності викладачів. Зокрема, у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні [8, с. 88] приділено увагу розвитку "гнучкої системи безперервної освіти дорослих, що реагує на сучасні виклики суспільства загалом і запити конкретних верств населення". Значною мірою саме навчальні заклади підвищення кваліфікації є дієвими інструментами передачі інституційної пам'яті та обміну доцільними практичними навичками. Безперервний процес оволодіння новими професійними якостями, здатність до саморозвитку та самореалізації сприяють підвищенню професійної конкурентоздатності в умовах сучасних інтеграційних процесів. Вивчення європейського досвіду діяльності закладів підвищення кваліфікації стає вельми привабливим для запозичення в Україні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. У наукових публікаціях, пов'язаних із темою дослідження, визначено сучасні тенденції професіоналізації педагогічних кадрів у сфері підвищення кваліфікації вчителів іноземної мови. Як

зазначено у "Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні" (2021), наразі цілком очевидно, що основним капіталом сучасного соціуму є людина, що здатна опановувати нові знання та знаходити ефективні нестандартні рішення в ситуаціях невизначеності та мінливості. Сучасні тенденції професіоналізації педагогічного персоналу у галузі підвищення кваліфікації вчителів іноземних мов та розкриття проблем діяльності закладів підвищення кваліфікації як навчальних і науково-методичних осередків професійного розвитку педагогічних працівників висвітлювали у своїх дослідженнях В. Базелюк [1], Т. Борова [2], Г. Боронова [3], М. Гуляєва [4], К. Котун, Л. Лук'янова [7], Т. Сорочан [9], М. Скрипник [10], та ін. Найбільшу увагу в означених доробках приділено питанням потреб професійного розвитку педагогічних працівників, вивченню зарубіжного досвіду підготовки педагогів та його інтеграції в освітній простір України. Відповідна проблематика є цікавою і світовій спільноті. Зокрема, роботи таких науковців як: Карола Холберг-Лоренсі [12], Фабьен Бертон [13] та ін. приділяють увагу проблемам безперервної освіти педагогів у Європі.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Незважаючи на значну кількість наукових праць щодо проблеми професійного розвитку вчителів, недостатньо розкритим залишаються питання професіоналізації та принципів формування системи перепідготовки, які враховували би усю педагогічну специфіку організації навчального процесу підвищення кваліфікації.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є узагальнення досвіду та опрацювання практичних рекомендацій щодо організації, змі-

сту та поліпшення якості системи підвищення кваліфікації педагогічного персоналу та сучасних тенденцій професіоналізації вчителів.

Досягнення цієї мети передбачає вирішення таких завдань: проаналізувати існуючі в мережі Інтернет сучасні тенденції професіоналізації педагогічного персоналу, дослідити процес трансформації підготовки фахівців-методистів до навчання педагогів у контексті системи підвищення кваліфікації, визначити його зміст, структуру та педагогічне наповнення, розкрити роль формування професійної ідентичності вчителів, виявити характеристики, обґрунтувати необхідність розвитку культури професійної співпраці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У статті 59 закону України “Про освіту” [5, с. 1] зазначається, що професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання (Закон України “Про освіту”, 2019). Педагогічні працівники передусім зобов’язані сприяти якісним перетворенням в освіті. Зміни в системі освіти вимагають навичок безперервного особистісного та професійного розвитку, здатність до навчання впродовж життя, уміння генерувати інноваційні ідеї, свідомо сприймати майбутнє, передбачати, проектувати і творити його власноруч. На сучасному етапі в Україні потрібно зосередити увагу освітньої політики на розвитку кадрового потенціалу цієї сфери, ключових проблемах, концептуальних засадах реформування тощо.

Про стан професіоналізації професії можуть свідчити навички, уявлення, культура, відповідальність та автономія практикуючих. Неможливо досягти професіоналізації миттєво. Це повільна еволюція, яка передбачає глибокі зміни в людях і структурах. [10, с. 10]. Класичний приклад професіоналізації складається з

пропонування курсів для вдосконалення та оновлення навичок. Однак для того, щоб зробити безперервне навчання вектором професіоналізації вчительської професії, є нове питання. Як уникнути того, щоб робити просто трохи більше того, що вже знаємо?

Сьогодні система підвищення кваліфікації не має чіткої місії сприяння професіоналізації вчителя. Тому її не можна критикувати за те, що вона обмежується модернізацією навичок відповідно до еволюції дидактики, технологій, знань, яким потрібно навчати; або супроводжувати певні реформи, впроваджувати нововведення, з якими вчителі не стикалися на етапі отримання фундаментальних знань. Наприклад, вчитель іноземної мови, який отримав освіту на початок 2000-х років (або раніше), не обов’язково мав знання про теорію тексту, прагматику чи використання мікрокомп’ютерів у письмовій формі. Неперервна освіта дозволяє вчителю освоїти нові концепції або нові інструменти.

Щоб свідомо долучитись до професіоналізації вчительської професії, передусім необхідно, щоб учасники неперервної освіти мали чітке уявлення про цю довгострокову мету, і щоб вони працювали в тісній співпраці зі спеціалістами фундаментальної підготовки [4, с. 8]. Звісно, якщо останні також відображають свої програми щодо професіоналізації.

Ми виділяємо кілька напрямків, у яких неперервна освіта, на нашу думку, може зробити суттєвий внесок у професіоналізацію вчителів. Деякі з них залишаються близькими до традиційних форм підвищення кваліфікації, інші пропонують розглянути можливість розширення професії учителя-методиста та збільшення присутності на місцях.

Перш ніж запропонувати новий зміст, більш сучасний, актуальніший, краще запитати: які пропозиції безперервної освіти можуть дійсно змінити природу навичок, тип проблем, які вчителі вміють визначити та розв’язати. На дан-

ний момент цей перелік є лише ескізним, на високому рівні абстракції.

Поточна практика безперервної освіти полягає не в тому, щоб знайти відповіді на професійні питання та вирішити проблеми, а в тому, щоб надати вчителям сміливість ідентифікувати ці проблеми. Методисти з навчання вчителів, як під час основної фахової підготовки, так і під час підвищення кваліфікації, сьогодні знаходять свою ідентичність у тому, що вони володіють, наприклад, дуже передовою моделлю викладання іноземної мови, оцінювання, керування класом або дидактичним використанням комп'ютерних програм. Їхня практика навчання дозволяє їм ділитися цими знаннями, давати іншим викладачам доступ до свого досвіду [7, с. 25]. Таке навчання завжди зберігає свою актуальність. Звичайно, залишається певна асиметрія між методистом і тими, що навчаються. Поступово має зникнути їхня залежність від певного способу постановки та вирішення проблем. Це означає: поступово впливати на навчання в сукупному напрямку, не заперечуючи відмінностей навичок і досвіду, але заохочуючи кожного працювати над вирішенням спільних професійних проблем. Це може мати значний вплив на характер та тривалість навчання на курсах підвищення кваліфікації. Сьогодні часто проблема, що розглядається, є неявною. Вона має бути визначена назвою курсу, який полягає в пропонуванні знань для прийняття рішення або, принаймні, відкриття шляхів до цього. Ми можемо уявити абсолютно протилежну стратегію: починаючи з запитань, сумнівів, потреб учасників ідентифікувати проблему, а потім досліджувати її під керівництвом досвідченого методиста. Тоді ми бачимо, що система підвищення кваліфікації стає близькою до підходу “дослідження-дії” або “дослідження-розробки”. Методист більше не є тим, хто завжди має рацію або виявляє значне лідерство щодо знань. Це скоріше той, чия роль і вміння полягають в тому, щоб допомогти тренінговій групі знаходити

рішення складної проблеми без розподілення, вигоряння, обертання по колу чи замикання у власних ресурсах. “Тренінгові заняття як один з інтерактивних методів навчання можуть стати корисними для особистісного зростання, самовдосконалення, програмою розвитку ефективних навичок ключових компетенцій.” [6, с. 4]. Фасилітація такого дослідницько-навчального процесу передбачає навички фасилітації в звичайному розумінні цього терміну, щоб забезпечити колективну пам'ять, обмін думками, визначення цілей тощо. Це не означає, що тоді методисти стануть передусім фахівцями з групової динаміки незалежно від галузі. Щоб допомогти цільовій групі прогресувати, бажано, щоб лідер володів певними навичками і водночас знав, як мобілізувати інші ресурси.

Цей метод може використовуватись як один із методів інтерактивної професіоналізації за ініціативи органів підвищення кваліфікації, які мають повноваження створювати пропозиції, місця, тренерів. Це надає пріоритету довготривалій роботі в кількох ключових сферах.

Усі методи підвищення кваліфікації можуть сприяти формуванню професійної ідентичності. Однак це було б питання вирішення проблеми прямо. Іншими словами, пропонування навчальних модулів і підходів, чітко зосереджених на побудові нової особистої та професійної ідентичності вчителів.

На будь-якій сесії підвищення кваліфікації, якщо ми відкриваємо простір для обговорення, часто йдеться про ідентичність один одного, причини, чому ми обрали цю професію або продовжуємо нею займатися, як ми сприймаємо свої сильні та слабкі сторони, свою професійну діяльність, задоволення та втрати. На жаль, багато тренерів вважають, що ми тим самим відхиляємося від теми, тобто від їхньої програми, і що таку “балаканину” потрібно максимально обмежити. Навпаки, ми можемо думати, що це фундаментальні теми, які ми повинні

мати можливість досліджувати під час навчання з методами та застереженнями. Але ми можемо окреслити інші полюси, менш зосереджені на людині та її екзистенційних проблемах. Більше на функціонуванні закладів, труднощах командної роботи, педагогічних стосунках, еволюції системи освіти, іміджі вчителів у суспільстві, стосунків з батьками чи колегами. Ми можемо працювати над особистою та професійною ідентичністю різними способами та з різних дисциплінарних, психоаналітичних, психосоціологічних та дидактичних точок зору.

Шкільний проект – це не альфа і омега професіоналізації вчительської професії. Якщо воно йде лише від керівника закладу чи невеликої групи, і написано лише для того, щоб мати спокій і бути на доброму рахунку в центральній адміністрації, це не відкриває жодних перспектив для професіоналізації. Якщо шкільний проект, навпаки, розроблений і узгоджений значною кількістю вчителів, це є важливим фактором інтерактивної професіоналізації. Проте його чесноти лише віртуальні. Перспективний проект може забуксувати через брак терпіння, ноу-хау в переговорах, урахування реальних потреб людей. Учасники проекту не завжди можуть скористатися перевагами стимулюючої динаміки.

Підвищення кваліфікації через підтримку проектів може сприяти полегшенню використання інструментів для переговорів, пояснень, управління, оцінки, створення проекту. Не шляхом доставки готових рецептів, але ідей, прикладів історій, які конкретна установа може адаптувати до свого підходу. Можна зокрема направити директора та деяких учителів на методичні семінари з шкільних проектів та їх управління. Бажано розробити втручання тренерів у сфері закладу, у режимі консультацій, експертизи, спільної роботи, а не лише щодо передавання знань. Для цього потрібні інструктори, спроможні надати елементи рефлексії та інструменти. Недостатньо просто

увійти в навчальний план, розроблений заздалегідь, і адаптуватися до логіки першого. Це – зміна перспектив. Особливу увагу слід приділити таким процесам як “розробка освітніх технологій, що забезпечують інтеграцію проектних і дослідницьких завдань в навчальний процес; розробка проектів, пов'язаних з розвитком різних технологій; використання інтерактивних і тренінгових форм навчання; проведення досліджень фундаментального і прикладного характеру” [1, с. 11].

Щодо цього практика підвищення кваліфікації дуже різноманітна залежно від систем і країн. В одних із них слухачі йдуть до центра, приєднуються до занять, проходять курси чи семінари, стають «учнями» центру безперервної освіти. Навіть якщо до них ставляться як до дорослих, усі розклади, місця, навчальні програми організовані за логікою тренерів. Слухачам доводиться вириватися з повсякденної реальності, залишати свій заклад, щоб прийти на навчання, щоб приєднатися до викладачів із інших шкіл. В інших системах тренінгові практики подібні до порад, підтримки проектів, сприяння рефлексії над практичною діяльністю слухачів. Тоді тренер більше не захищений навчальною програмою та дуже чітким дидактичним контрактом. Він є зовнішнім оратором, який повинен достатньо ідентифікувати себе з проектом, щоб співпрацювати з акторами, зберігаючи при цьому певну зовнішність. Інакше він стає непотрібним.

У зв'язку з цим можна окреслити два сценарії. Перший полягав би в додаванні різних професій до роботи тренера, консультанта, спеціаліста з “проектної методології”, експерта з інновацій тощо. Не заперечуючи відповідності таким профілям, ми можемо віддати перевагу другому сценарію: розширити поняття тренера. Розглядати ці різноманітні функції як модальності практики безперервного навчання, знаючи, що тренери ніколи не будуть взаємозамінними. Але жодна з цих функцій не повинна назавжди закріплю-

ватися в одній модальності роботи, тому що різні способи допомоги вчителям у просуванні до професіоналізації доповнюють і підтримують один одного. Універсальність тренерів і їхня відносна легкість у зміні реєстрів є важливими перевагами.

В освітніх системах шкільний проєкт є часто заздалегідь спланованим і примусовим. Може створитись враження, що всі інноваційні процеси потрапляють у цю рамку. В інших країнах така практика відсутня, тому багато закладів не мають жодного проєкту або мають лише його образ, який не залучає всіх. Це не означає, що там нічого не відбувається або втручання тренерів підвищення кваліфікації є марним. Навіть навпаки. В наших інтересах є диверсифікувати входження до процесів змін і професіоналізації. Якщо проєкту закладу немає, тренери не матимуть центрального співрозмовника, а будуть вести переговори з певною кількістю людей, навчальних команд. Тоді їхнє втручання може бути легшим, у меншому масштабі та більш обмеженої тривалості. Усі вони мають сенс. Якщо в коледжі чи середній школі четверо вчителів вирішують відокремити історію, іноземну мову, географію та малювання, щоб запропонувати учням спільну діяльність, їм може знадобитися час для навчання та обдумування міждисциплінарних підходів. Можна уявити, що однією з форм підвищення кваліфікації було б надання таким групам на розумний час компетентного співрозмовника, який би допоміг їм прояснити та розвинути їхній проєкт. Не утримуючись від надання інформації та знань, тренер міг би й у цьому випадку зіграти роль каталізатора, спостерігача, регулятора процесу. [12, с. 4].

Уявлення та знання, проєкти та контракти значною мірою будуються у режимі інтелектуальної та практичної співпраці з іншими викладачами. Тому професіоналізація, як процес навчання людей і організацій, дуже інтерактивна.

Коли вчителі працюють в командах, це дає вагомі результати. Небажання

такої роботи частково пов'язане з недоліками в фундаментальній підготовці. У цій професії учителів не вчать працювати разом. Якщо вчителів бентежать найменші конфлікти, найменше блокування колективних дій, це тому, що вони не готові до того, що зазвичай відбувається в суспільному житті. Багато хто все ще вважає, що любов до дітей або знання повинні змусити всіх погодитися. Коли це не відбувається спонтанно, шукають цапа відбувайла і таврують егоїстичних та безвідповідальних людей, які перешкоджають гармонії.

Система підвищення кваліфікації може додати більше практичних інструментів, пов'язаних із анімацією, конспектуванням, регулюванням роботи, які допомагали б передбачувати та частково контролювати різні явища, чи то в масштабі установи, чи вчительської групи.

У більш загальному плані роль підвищення кваліфікації полягає в тому, щоб допомогти професійній культурі розвиватися в напрямку культури співпраці. Вийти за межі індивідуалізму, а також обмежених або просто дружніх форм навчання і сформувати колегіальність, щоб люди погоджувалися працювати разом на рівних засадах і в дусі взаємної поваги та підвищення кваліфікації.

Неможлива професіоналізація вчителя без спільної професіоналізації вчителя-методиста та директора школи. Оскільки керівники закладів також стежать за підвищенням кваліфікації (окремо або разом з учителями), доцільно запитати, чи пропозиція їх навчання спрямована на професіоналізацію один одного та, зрештою, самих шкільних організацій. Недостатньо, щоб керівники шкіл розвивалися самі по собі. Вони мають більший вплив, ніж інші суб'єкти на освітню систему і особливо на клімат, культуру, функціонування свого закладу. Важливо, щоб вони вміли створювати внутрішні інституції, форми переговорів, проєктні підходи, методи оцінювання, які найбільше сприяють професійному розвитку вчителів і роблять заклад важелем професіоналізації.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Підсумовуючи зазначене вище, можна стверджувати, що творче використання конструктивних ідей, впровадження таких видів роботи як підтримка шкільних проєктів, освоєння нових концепцій та нових інструментів, формування професійної ідентичності сприяють поліпшенню якості системи підвищення кваліфікації педагогічного персоналу.

Виявлено, що для якісного підвищення кваліфікації у довгостроковій перспективі важливо реалізувати системний підхід до побудови пролонгованого і, од-

ночасно, варіативного процесу педагогічної освіти. Зазначено необхідність розвитку культури професійної співпраці через оновлення змісту, розробку та впровадження інноваційних технологій навчання відповідно до нових європейських освітніх орієнтирів та концепцій.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямку стане вивчення європейського та американського досвіду безперервної освіти педагогічних працівників, його використання для вдосконалення системи підвищення кваліфікації вітчизняної системи освіти.

Список літератури:

1. Базелюк В. Виклики та перспективи освіти дорослих в Україні / В. Базелюк. – 2017. – 8. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/711097/1/Bazeliuk.pdf>

2. Борова Т. Особливості управління професійним розвитком викладачів вищих навчальних закладів / Т. Борова // Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології. – К.: ЦППО. – 2017. – С. 314

3. Боронова Г., Прусова Н. Психологія праці / Г. Боронова, Н. Прусова // Конспект лекцій. – 2010. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/yYjQsXo>

4. Гуляєва М. Професійна підготовка андрагогів в університетах Німеччини / М. Гуляєва // Дис. канд. пед. наук. – Київ. – 2021. – С. 51

5. Закон України “Про освіту” / Верховна Рада України. – 2017.– [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145>

6. Карлюк С., Грень Л., Черкашин А. Фасилітаційна компетентність педагога у навчанні іноземних студентів / С. Карлюк, Л. Грень, А. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2022. – №2

7. Лук’янова Л. Аналіз освітніх потреб сучасного вчителя у контексті професійного і особистісного розвитку / Л. Лук’янова // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія. – 2018. – 2(8). – С. 25. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/718421/1/7.pdf>

8. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: монографія / Нац. акад. пед. наук України; [редкол.: В. Кремень (голова), В. Луговий(заст. голови), О. Топузов (заст. голови)]; за заг.ред. В. Кременя. – Київ: КОНВІ ПРІНТ. – 2021. – С. 384. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/726223/1/nac%20dopovid%202021%20color%201%20%281%29.pdf>

9. Сорочан Т. Модуси професіоналізації андрагогів у контексті суспільства, яке навчається / Т. Сорочан // Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології. – К.: ЦППО. – 2017. – С. 11

10. Скрипник М. Дослідження проблем професіоналізму науково-педагогічних працівників у андрагогіці / М. Скрипник // Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права. Серія: філософські науки. – 2013. – 15. – С. 165 – 177

11. Carola Holmberg-Laurency (2019), “La réflexivité, un élément-clé de la

professionnalisation”, Spécificités, no.14(3):125, DOI:10.3917/spec.014.0125, available at: https://www.researchgate.net/publication/335021058_La_reflexivite_un_element_cle_de_la_professionnalisation_infirmiere

12. Fabienne Berton (2005), “Le système français de formation professionnelle continue, le paradoxe de l’initiative individuelle”, DOI:10.3917/dbu.guyot.2005.01.0065, available at: https://www.researchgate.net/publication/277018047_Le_systeme_francais_de_formation_professionnelle_continue_le_paradoxe_de_l%27initiative_individuelle

13. “Guide des bonnes pratiques du formateur interne occasionnel”, Réseau de formation 2013, available at: https://guideli.ucanss.fr/res/ADFO_Guide_des_bonnes_pratiques.pdf

References:

1. Bazeljuk, V. (2017), “Challenges and prospects of adult education in Ukraine”, 8, available at: <https://lib.iitta.gov.ua/711097/1/Bazeliuk.pdf>

2. Borova, T. (2017), “Features of professional development management of teachers of higher educational institutions”, Professional development of specialists in the system of adult education: history, theory, technologies, K.: CIPPO, p. 314

3. Boronova, Gh., Prusova, N. (2010), “Psychology of labor”, Lecture notes, available at: <https://cutt.ly/yYjQsXo-19#Text>

4. Ghuljajeva, M. (2021), “Professional training of andragogues in German universities”, Dys. kand. ped. nauk, Kyjiv, p. 51

5. “Law of Ukraine “On Education”” (2017), available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

6. Karliuk, S., Hren', L., Cherkashyn, A. (2022), “Fasylytatsijna kompetentnist' pedahoha u navchanni inozemnykh studentiv”. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy, Kharkiv: NTU “KhPI”, no. 2

7. Luk'janova, L. (2018), “ Analysis of the educational needs of modern teachers

in the context of professional and personal development”, Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series: Pedagogy and Psychology, 2(8), p. 25, available at: <https://lib.iitta.gov.ua/718421/1/7.pdf>

8. “National report on the state and prospects of education development in Ukraine: monograph” (2021), National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine; [editors: V. Kremen (chairman), V. Lugovyi (deputy chairman), O. Topuzov (deputy chairman)]; edited by V. Kremen, Kyiv: CONVI PRINT, p. 384, available at: <https://lib.iitta.gov.ua/726223/1/nac%20dopovid%202021%20color%201%20%281%29.pdf>

9. Sorochan, T. (2017), “Modes of professionalization of andragogues in the context of the learning society”, Professional development of specialists in the system of adult education: history, theory, technologies, K.: CIPPO, p. 11

10. Skrypnyk, M. (2013), “Research of problems of professionalism of scientific and pedagogical workers in andragogy”, Scientific notes of Kyiv University of Tourism, Economics and Law. Series: philosophical sciences, 15, pp. 165 – 177

11. Carola Holmberg-Laurency (2019), “La réflexivité, un élément-clé de la professionnalisation”, Spécificités, no.14(3):125, DOI:10.3917/spec.014.0125, available at: https://www.researchgate.net/publication/335021058_La_reflexivite_un_element_cle_de_la_professionnalisation_infirmiere

12. Fabienne Berton (2005), “Le système français de formation professionnelle continue, le paradoxe de l’initiative individuelle”, DOI:10.3917/dbu.guyot.2005.01.0065, available at: https://www.researchgate.net/publication/277018047_Le_systeme_francais_de_formation_professionnelle_continue_le_paradoxe_de_l%27initiative_individuelle

13. “Guide des bonnes pratiques du formateur interne occasionnel”, Réseau de formation 2013, available at: https://guideli.ucanss.fr/res/ADFO_Guide_des_bonnes_pratiques.pdf

Стаття надійшла до редколегії 22.03.2023