

**Кравцова Т.О. к.п.н., доцент кафедри**

**педагогіки та менеджменту освіти**

**Центральноукраїнського державного**

**педагогічного університету імені Володимира**

**Винниченка, методист ЦБ БХТТ**

Тези виступу педагогічного семінару – практикуму «Компетентністний підхід до організації сучасного соціокультурного середовища закладу позашкільної освіти» на тему:

***«Розвиток професійної компетентності працівників закладів освіти в сучасних умовах»***

Успішність реалізації на практиці змін які відбуваються у сучасній професійно-технічній, передвищій та вищій освіті, залежить саме від педагога, який має володіти високим рівнем професіоналізму і професійного розвитку для реалізації поставлених перед ним завдань. Сучасному суспільству потрібні педагогічні працівники, здатні прогнозувати і проектувати ефективно не тільки освітній процес, створювати індивідуальні освітні траєкторії здобувачів освіти, а й проектувати власний професійний розвиток відповідно до сучасних запитів розвитку суспільства.

Професійний розвиток педагогів через існуючу систему формальної освіти забезпечується різними організаціями підвищення кваліфікації, в повній мірі не вирішує проблему професійного розвитку педагогів відповідно до особливостей і потреб закладів освіти. Сучасні освітні установи здатні самостійно виявляти прогалини у професійній підготовці, невідповідність, визначати індивідуальні запити і розробляти індивідуальну траєкторію розвитку педагога, у відповідності до особливостей, традицій і місії закладу позашкільної освіти, освітньої установи, запитів сучасного суспільства, прийдешнього покоління вихованців учнів та батьків.

Розвиток особистості та розкриття її творчого потенціалу, створення умов для самореалізації в професійній діяльності, відображає особливості розвитку професійної компетентності педагога в різних сферах освітньої діяльності. Аналіз визначень «професійного розвитку педагогів» дає підстави, розглядати цілеспрямований, неперервний процес власної діяльності якісних особистісних змін, способів її реалізації та самореалізації що приводять педагога на новий рівень професійної компетентності і самореалізації.

Розвиток професійної компетентності педагогічного працівника закладів позашкільної освіти може здійснюватися у формах самонавчання, формальної

освіти, консультацій, конференцій, коучингу або наставництва, педагогічного супроводу або технічної допомоги.

Слід зазначити, що розвиток професійної компетентності має бути спрямований:

- Самовираження педагога у процесі професійної діяльності в закладі освіти, формуванням відповідальності, його самооцінки й «Я-концепції»;
- На реалізацію власних інтересів, потреб, здібностей, рис педагога, що сприятиме підвищенню професійної компетентності, її відповідності здібностей, властивостей з вимогами до конкретної професійної діяльності (керівники гуртків, заступники з виховної роботи, куратори груп);
- На задоволення особистості педагога професійною діяльністю від перспектив і реальних умов реалізації нею своїх здібностей, інтересів, потреб у процесі професійної діяльності ;

У дослідження Т. Збрицької, Г. Савченко, М. Татаревської *індивідуальний план професійного розвитку* (ІППР) – це програма підвищення особистої ефективності співробітника, суть якої полягає в цілеспрямованому і комплексному розвитку його професійних, ділових та особистих якостей.

План індивідуального професійного розвитку, як правило, включає опис:

- 1) компетенцій, якими співробітник володіє на момент складання плану;
- 2) компетенцій, що потребують додаткового розвитку, та тих, які необхідно отримати для успішного виконання поставлених завдань;
- 3) заходів, що забезпечать розвиток необхідних компетенцій;
- 4) стажувань, які дозволять ознайомитися з функціями посади, у резерв на яку включений співробітник;
- 5) результату, який повинен бути досягнутий у процесі стажування;
- 6) переліку обов'язків, які підлягають делегуванню співробітникові, що перебуває в резерві на конкретну посаду;
- 7) строків розвитку компетенції/компетенцій до потрібного рівня;
- 8) фактичного виконання індивідуального плану розвитку та коментарів як співробітника, так і його керівника [3].

Відтак, планування індивідуального розвитку педагогічного працівника передбачає заздалегідь намічений порядок, послідовність професійного розвитку (методична робота, самоосвіта, підвищення кваліфікації, атестація), шляхів і засобів їх проходження, продумування необхідних умов та ресурсів, аналіз педагогом власних можливостей як реалізація внутрішніх умов досягнення заданої мети. Проект професійного розвитку – це послідовність заходів, дій, обмежених у часі, спрямованих на досягнення конкретних результатів (змін) у професійному розвитку педагогів[3, с. 34].

Для вчителя проектування дозволяє поетапно викласти розуміння майбутньої діяльності, що дозволяє ефективно управляти нею, підвищує творчу активність.

Важливим аспектом розвитку професійної компетентності педагога є аналіз його цілей і мотивів, оскільки професійна діяльність залежить від того, якого виду мотиви (особистісне та професійне зростання, самоактуалізація; творчий характер роботи; престижність професії, матеріальне стимулювання, можливість кар'єрного росту). Відповідно, знаючи мотиви педагогічної діяльності мотив педагога по-різному будуть виконувати свою професійну діяльність. Розуміння і використання для професійного розвитку педагогам таких зовнішніх ресурсів, як матеріальні ресурси (технічні засоби навчання, підручники та ін), інформаційні ресурси (знання викладача, засоби масової та ін), соціальні ресурси (соціальне оточення, інші люди), дасть можливість максимально спланувати індивідуальний освітній маршрут.

Зазначимо, що педагогічний персонал у процесі самосвітної діяльності може використовувати сучасні ресурси, а саме: тренінгові центри, медіа компанії, корпоративні університети та ін. Аналізуючи сучасний освітній інформаційний простір можна виокремити такі Центр інноваційної освіти “Про Світ” (<http://www.prosvitcenter.org/uk/>), Освіторія (<https://osvitoria.media/>), EdCamp (<https://www.edcamp.org.ua/>) проводить освітню неформальну конференцію (або (не)конференцію), де можна дізнатися про нові освітні практики, навчитись мотивувати дітей, створювати сприятливе освітнє середовище та зрозуміти, як можна реформувати освіту на рівні одного садка та цілої країни, Empatia.pro (<http://www.empatia.pro/>) це осередок інноваційних знань з передових гуманітарних технологій світу, з психології розвитку, ефективних та об'єднувальних комунікацій на базі методу ненасильницького комунікування. Платформа “Prometheus” (<https://prometheus.org.ua/>), на якій розміщені авторські онлайн-курси, відеолекції, інтерактивні тести. СОТИ (студія освітніх тренінгів для педагогів) ([https://www.facebook.com/search/str/%D1%81%D0%BE%D1%82%D0%B8/keyw ord\\_s\\_search](https://www.facebook.com/search/str/%D1%81%D0%BE%D1%82%D0%B8/keyw ord_s_search)). Освітня платформа “Критичне мислення” (<http://www.criticalthinking.expert/>) *Inter-Kultur Haus – Інтернаціональний Дом Творчества* (<https://forum.in-ku.com/>), *Острів знань* ([www.ostriv.in.ua/](http://www.ostriv.in.ua/)), *Методичний портал* (<http://metodportal.com/node>) – розробка уроків та занять, практичні поради. *Учительський журнал* (<http://teacherjournal.in.ua>) *ВікіОсвіта* ([www.eduwiki.uran.net.ua/](http://www.eduwiki.uran.net.ua/)). Дані ресурси а провайдери освітніх змін дозволяють отримати та розширити знання з обраного напрямку самоосвітньої діяльності педагога.

Отже, проблема самоосвіти перебуває в постійному взаємозв'язку з проблемами розвитку сучасної освіти у державі, зміною освітньої парадигми та потребами педагогів. Відтак вагомим значенням для актуалізації самоосвітньої

діяльності набуває ознайомлення педагогічного персоналу з різними формами самоосвітньої діяльності, впровадження нових технологій, координація зусиль у цій сфері та інші проблеми самоосвіти як складової системи неперервного підвищення кваліфікації, методичної роботи. Результатами самоосвіти є професійний розвиток педагогічних працівників, підвищення якості викладання навчального предмета, видання методичних посібників, статей, авторських програм, розробка нових форм, методів і прийомів навчання; доповіді, виступи; розробка дидактичних матеріалів, тестів, вироблення методичних рекомендацій щодо застосування нових інформаційних технологій; розробка і проведення відкритих уроків, проведення тренінгів, семінарів, конференцій, майстер-класів, узагальнення досвіду з досліджуваної теми; підвищення іміджу навчального закладу. Отже, активізація самоосвіти є ефективною умовою професійного розвитку педагогічного персоналу, якщо вона має результат самоосвітньої діяльності відображеної у підвищенні рівнів професійної компетентності, що відображається на якості освіти, реалізується в освітньому процесі сучасної школи, через розробку нових методик, підготовка доповідей та виступів на методичних об'єднаннях, педагогічних радах, конференціях семінарах.

Узагальнюючи слід вказати, що особливістю розвитку професійної компетентності педагогічного персоналу закладів освіти є те, що цей процес є неперервним, передбачає формування професійної зрілості, ґрунтується на прагненні педагога досягти високого рівня професіоналізму.

Професійний розвиток зумовлює розкриття професійного потенціалу педагогічної діяльності, дозволяє розширити сферу пізнавальних інтересів, зумовлює потребу педагога у самореалізації. Управління розвитком професійної компетентності педагогічного персоналу має бути спрямованим на зростання потреби педагогів в самореалізації і саморозвитку, рівня професійно-педагогічної компетентності, поглиблення професійних вмінь й навичок, розвитку професійно важливих якостей, що обумовлені специфікою діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Технології професійного розвитку педагогів: методичний poradnik / Упорядники: Т. М. Сорочан, М. І. Скрипник; навч.-метод. посіб.; Держ. вищ. навч. зал. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 231 с.
2. Управління інноваційним розвитком районного (міського) методичного кабінету: наук.-метод. посіб. / К. М. Старченко, В. І. Пуцов, Ю. І. Завалевський, Г. М. Литвиненко. – Чернівці: Букрек, 2010. – 344 с.
3. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П.Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М. С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.