

3. Чайковський М. Є. Соціально-педагогічна робота з молоддю з особливими потребами в інклюзивному освітньому просторі : [монографія] / М. Є. Чайковський. К. : Університет „Україна”, 2015. 435 с.

Вероніка ОДАРЧЕНКО

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ САМОРОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Своєчасна підтримка менеджменту закладу персонального розвитку членів його колективу забезпечує високий престиж та конкурентну перевагу в довгостроковій перспективі. З організаційного боку, це допомагає здобути прихильність, залученість і лояльність співробітників, а з боку закладу вищої освіти – забезпечує гарантії зайнятості, покращення умов праці та розвиток.

В сучасному суспільстві вимоги до професійного розвитку науково-педагогічних працівників (НПП) суттєво змінилися.

Проаналізувавши законодавчі документи про організацію вищої освіти Польщі та України, дійшли висновку, що мінімальною вимогою для отримання науково-педагогічної посади в комунальних ЗВО цих країн – наявність наукового ступеня, що є основою академічної кар'єри [3].

Згідно Закону України «науково-педагогічні працівники – особи, який за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову ...та організаційну діяльність»[2].

Отже, для підвищення конкурентоспроможності регіонального освітнього контенту, для кар'єрного просування фахівців громади на всеукраїнський та міжнародний ринок послуг менеджери комунальних закладів освіти повинні спиратися на три сфери діяльності при розгляданні кандидатури НПП: викладацьку (навчально-методичну), наукову та організаційну (здатність викладати освітні компоненти, мати досвід організації наукових зустрічей, проведення наукових досліджень, здатність співпрацювати в командному викладанні та дослідженні тощо).

В Законі України «Про освіту» зазначається: «професійний розвиток ... науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання»[1].

В ході нашого дослідження вважаємо доречним використовувати визначення, що управління професійним саморозвитком науково-педагогічних працівників (УПС НПП) є системою заходів та стратегій, спрямованих на підвищення рівня компетентності, професійних навичок та особистісного розвитку НПП. Основна мета управління професійним саморозвитком полягає в індивідуальному і колективному рості науково-педагогічних працівників, покращенні якості навчання та наукових досліджень. УПС НПП включає декілька етапів:

1. Діагностика потреб і виявлення здібностей: оцінка поточного рівня професійної компетентності, виявлення сильних та слабких сторін, розпізнавання особистісних ресурсів.

2. Цілепокладання і планування: встановлення короткострокових і довгострокових цілей, розробка індивідуального плану саморозвитку, визначення основних напрямків і завдань.

3. Реалізація плану саморозвитку: включає в себе самостійне вивчення актуальних педагогічних і наукових матеріалів, участь у професійних семінарах, тренінгах, майстер-класах, взаємозв'язок з колегами та експертами для обміну досвідом, аналіз результатів навчання та вдосконалення власної діяльності.

4. Оцінка і контроль: аналіз досягнутих результатів, оцінка виконання поставлених цілей, коригування плану саморозвитку.

5. Підтримка управління: створення сприятливих умов для професійного саморозвитку, включаючи доступ до необхідних ресурсів, підтримку від управлінських структур та колег.

Спираючись на попередньо означені аспекти НПП зобов'язані постійно вдосконалювати і перевіряти актуальність застосовуваних ними методів та рішень, виконувати свої викладацькі обов'язки, брати активну участь у семінарах, конференціях, вебінарах, тренінгах тощо, публікуватися, проводити наукові дослідження, а також керувати проектами, в тому числі отримувати та звітувати за отримані гранти, доводити незалежність думки, дій, креативність підходів, актуальність, наукову зрілість. Науково-педагогічний працівник повинен вміти поєднувати свої потреби у самовдосконаленні та саморозвитку з відповідальністю за якісний освітній процес студентів та очікуваннями керівництва ЗВО щодо виконання різних видів робіт, що, в першу чергу сприятиме подальшому академічному кар'єрному зростанню.

З формальної точки зору, академічна кар'єра визначена і має конкретні вимоги до науково-педагогічних посад в ЗВО. Однак, дедалі частіше з'являються критерії, яким потрібно відповідати, перш ніж просування по кар'єрних сходах стає можливе. Ці критерії найчастіше визначаються закладами освіти у внутрішніх документах, які публікуються разом з інформацією про відкритий конкурс.

Для кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників вагомими є неформальні вимоги, що включають здатність НПП виконувати поставлені перед ними завдання, це стосується академічної роботи (наукова незалежність, сміливість, ініціативність, новаторство, ерудитія, наукова самостійність, знання іноземних мов, морально-культурна позиція, сумлінність, доброзичливість, готовність ділитися знаннями та досвідом, етична поведінка та корисність для ЗВО). Слід також підкреслити важливу роль таланту, який аналізується з точки зору інтелектуального потенціалу (вищі за середні інтелектуальні здібності, захопленість, мотивація), особистісних рис (серед інших: наполегливість, внутрішня дисципліна, оригінальність, чутливість, багата емоційність, віра у власні сили), толерантність до стереотипного мислення та фактори навколишнього середовища (оточення, ситуація, групи, в яких бере участь працівник, а також випадкові фактори, незалежні від запланованих дій) [4].

Бути НПП в комунальних закладах вищої освіти означає не тільки бути вмілим дидактиком, але й мати здатність передавати мистецтво наукового дослідження іншим, виявляти власне ставлення до науки, накладати свій відбиток на лекцію чи семінарську дискусію. «Наукова робота не може обмежуватися простим проходженням шляхами попередників і відтворенням їхніх досягнень, так само, як освіта не може обмежуватися нав'язуванням готових знань і очікуванням від учнів їхнього відтворення» [5].

Отже, управління професійним саморозвитком науково-педагогічних працівників має результативний характер, забезпечує підвищення якості освіти та наукових досліджень через розвиток кваліфікаційних характеристик працівників установ освіти та наукових установ.

Список використаних джерел

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 29.09.2023).
2. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. №1556-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 29.09.2023).
3. Bugaj J. Wsparcie organizacyjne rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich –propozycja modelu. 2019. URL : <http://surl.li/ndojy> (дата звернення: 29.09.2023).

4. Poczowski A. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Strategie, procesy, metody. Warszawa : PWE. 2008. P. 42–43.
5. Sajdak A. (), Paradygmaty kształcenia studentów i wspierania rozwoju nauczycieli akademickich. *Teoretyczne podstawy dydaktyki akademickiej*. Kraków : Impuls. 2013. P.106.

**Оксана КУДРЯ,
Євген ОВСІЙ**

ПРОЄКТНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасна освіта вимагає від учителя технологій передачі знань, формування практичних навичок та ключових компетентностей учнів для їх успішного життя та інтеграції на ринок праці. Проектно-технологічний підхід відіграє важливу роль у підготовці майбутніх учителів технологій, оскільки він сприяє розвитку необхідних навичок і компетентностей, які є важливими для їх подальшої професійної діяльності у закладах загальної середньої освіти.

Питаннями впровадження проектно-технологічного підходу в систему підготовки майбутніх учителів трудового навчання та технологій займалися видатні науковці, педагоги у сфері технологічної освіти. І. Андрощук, Л. Божко, О. Коберник, В. Сидоренко, С. Ткачук, А. Цина та ін. досліджували питання використання проектних технологій у освітньому процесі. В. Глуханюк, М. Курач, Г. Мамус, Л. Оршанський, О. Омельчук, О. Пінаєва, В. Савченко, В. Соловей, В. Шабага приділили увагу використанню методу проектів у системі підготовки вчителів трудового навчання та технологій. В. Гаркушевський, О. Марущак, В. Моштук, С. Ніколайчук, Л. Пташнік, В. Савлук, М. Свята, О. Хищенко, С. Цвілик, В. Яковлева висвітлювали особливості організації проектно-технологічної діяльності майбутніх учителів трудового навчання та технологій, зокрема і в рамках окремих освітніх компонентів.

Метою статті є аналіз особливостей впровадження проектно-технологічного підходу у навчальний процес підготовки майбутніх учителів технологій.

Проектно-технологічний підхід в освіті є ефективним, оскільки сприяє формуванню компетентностей (організаційної, проектно-технологічної, підприємницької, комунікативної та ін.), які є необхідними для майбутніх учителів, що викладатимуть у школі навчальний предмет «Технології».

Звернення до праць Л. Гриценко [1], Ю. Срібної [4], О. Марущак [5], Н. Нагорної [5], С. Ящука [7] та власний педагогічний досвід дають підстави відзначити, що одним із ефективних шляхів реалізації проектно-технологічного підходу в освітньому процесі є використання методу проектів при вивченні різних освітніх компонентів професійного спрямування здобувачами освіти спеціальності 014.10 Середня освіта (Трудове навчання та технології).

Аналіз наукового доробку О. Коберника щодо проектних технологій в освітній сфері (одноосібна монографія «Проектна технологія: історія, теорія і практика: монографія» (О. Коберник, 2012) [2], колективна монографія «Проектна технологія в інноваційному освітньому процесі: теорія і практика: монографія» (колектив авторів: О. Коберник, І. Андрощук, М. Гагарін та ін., 2021 р.) [3]) дозволив виділити наступні ключові моменти методики організації проектно-технологічної діяльності в навчальному процесі майбутніх учителів технологій, що включають: