



Методичні рекомендації

ЦЕНТРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ

ПРОФЕСІЙНА
СПІЛЬНОТА
ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ



ПЕДАГОГІЧНА
ІДЕЯ



МЕТОДИЧНА
ТЕМА



МЕТОДИЧНА
ПРОБЛЕМА

Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

**ЦЕНТРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:
ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ**

Методичні рекомендації

Суми – 2023

*Рекомендовано до друку та практичного використання
вченою радою комунального закладу
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
(протокол № 8 від 03.10.2023)*

Рецензенти:

- А.П. Рябуха,** начальник управління Державної служби якості освіти у Сумській області
- Ю.О. Нікітін,** ректор комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, доктор історичних наук, професор

Укладачі:

- І.В. Удовиченко,** проректор з науково-педагогічної та методичної роботи комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, доктор педагогічних наук, професор
- А.В. Метейко,** методист природничої освітньої галузі навчально-методичного відділу координації освітньої діяльності та професійного розвитку комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Центри професійного розвитку педагогічних працівників: організаційно-методичні аспекти: методичні рекомендації / уклад. І.В.Удовиченко, А.В.Метейко. Суми : ФОП Цьома С.П., 2023. 72 с.

У методичних рекомендаціях розглянуто нормативні документи, якими мають керуватися педагогічні працівники Центрів професійного розвитку педагогічних працівників під час планування та реалізації методичної роботи з педагогами громади, які входять до зони їх обслуговування. Деталізовано дефініцію понять «ідея», «методична тема», «методична проблема» та їх підпорядкування під час планування методичної роботи у закладі освіти, чи-то у процесі використання окремим педагогом, а також окреслено роль Центрів професійного розвитку педагогічних працівників у цьому процесі. Висвітлено спільні та відмінні риси функціонування методичних об'єднань і професійних спільнот педагогічних працівників. Наведено приклади методичних форм роботи, що сприятимуть ефективній діяльності професійних спільнот в очному та дистанційному форматах взаємодії. Розглянуто можливості організації професійних спільнот за допомогою соціальних мереж.

Видання рекомендовано консультантам центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА4
РОЗДІЛ I. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ5
РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНИЙ ТЕЗАУРУС ЯК СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ КОЛЕКТИВНО-КОМПЕТЕНТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ9
2.1. Дефініція поняття «ідея» та його реалізація у шкільній педагогіці9
2.2. Колективна та індивідуальна методична тема педагога як складова методичної роботи закладу освіти.....	... 13
2.3. Методична проблема педагога18
2.4. Роль центрів професійного розвитку педагогічних працівників у реалізації методичної роботи в закладах освіти...	...20
РОЗДІЛ III. ФОРМИ МЕТОДИЧНИХ УГРУПУВАНЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМУНІКАЦІЇ 25
3.1. Спільні та відмінні риси методичних об'єднань та професійних спільнот педагогічних працівників 25
3.2. Роль Центрів професійного розвитку педагогічних працівників у функціонуванні професійних спільнот педагогічних працівників.....	... 30
3.3. Форми організації співпраці педагогів у професійних спільнотах33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 50
ДОДАТКИ 55
Додаток А. Загальні компетентності, якими має володіти педагогічний працівник для виконання трудових функцій.....	...55
Додаток Б. Предметні компетентності, якими має володіти педагогічний працівник для виконання трудових функцій.....	...56
Додаток В. Анкета самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності (витяг з наказу Державної служби якості освіти від 01.08.2022 № 01-10/73 «Про анкету самооцінювання»).....	...59

ПЕРЕДМОВА

«...Учитель повинен свідомо йти в ногу з сучасністю, прийматися і надихатися силами, що пробудилися в ній. Жалюгідна кожна людина, що відстала від свого часу; поява ж учителя молоді, який сам живе в минулому, викликає лише співчуття всіх людей, які живуть у ногу із своїм часом і мислять суголосно зі своїми сучасниками».
А. Дістервег

Реформування системи освіти, що відбувається в Україні, спрямоване на підвищення якості освіти за допомогою впровадження сучасних стандартів, нових підходів, сучасних технологій та оновлених методик до організації освітнього процесу. Це супроводжується оновленням нормативних документів з питань освіти, навчальних програм, навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення. Реалізація цих новацій покладається на надавачів освітніх послуг. Тому постає питання, яким чином підготувати педагога до впровадження цих інновацій?

Сприяти вирішенню цього питання мають центри професійного розвитку педагогічних працівників. Це – новоутворені структури, діяльність яких спрямована на підвищення якості професійної освіти педагогічних працівників.

У запропонованих методичних рекомендаціях розглянуто два напрями організації співпраці центрів професійного розвитку педагогічних працівників та колективів закладів освіти: консультування педагогів щодо організації методичної роботи у закладі освіти, спрямованої на реалізацію педагогічної ідеї, методичної теми та методичної проблеми, визначених у закладі; організація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників в очному, дистанційному та віртуальному форматах. Напрями є актуальними, оскільки їх функціонування може сприяти задоволенню запитів педагогів, що виникають у процесі роботи і спричинені реформуванням системи освіти в країні, поширенням дистанційного і змішаного форматів навчання (вимога часу у зв'язку із карантинними обмеженнями та введенням воєнного стану в Україні); збільшення уваги до готовності педагогів працювати з учнями з особливими освітніми потребами та надавати у разі потреби психологічну допомогу усім дітям.

РОЗДІЛ І.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ
РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

«Сучасна система освіти потребує змін» – про це зазначено у Концепції «Нова українська школа», що була затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року». Цим документом окреслено спектр проблем та способів їх розв'язання, серед яких чинне місце відведено: створенню нової системи підвищення кваліфікації учителів і керівників шкіл; розробці професійних стандартів педагогічної діяльності вчителя; створенню мережі установ незалежної сертифікації учителів [20]. З огляду на зазначене, постає питання щодо наявності в громадах установ, які би надавали педагогам консультаційну допомогу під час професійної діяльності та координували їх у напрямі професійного зростання.

Відповідно до частини третьої статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту» (від 16.01.2020 № 463-IX), з метою забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників, здійснення їхньої науково-методичної підтримки у системі загальної середньої освіти мають функціонувати центри професійного розвитку педагогічних працівників [33]. На виконання цієї норми Закону було видано Постанову Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників», якою затверджено Положення про центри професійного розвитку педагогічних працівників. Цей документ визначає правовий статус та основні засади діяльності центру професійного розвитку педагогічних працівників (далі – ЦПР ПП або центр), зокрема окреслює завдання центру, виконання яких має сприяти професійному розвитку педагогічних працівників, їхній психологічній підтримці та консультуванню. А саме, у пункті 8 Положення зазначено, що центр, відповідно до покладених на нього завдань:

1) узагальнює та поширює інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників;

2) координує діяльність професійних спільнот педагогічних працівників;

3) формує та оприлюднює на власному веб-сайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників;

4) забезпечує надання психологічної підтримки педагогічним працівникам;

5) організовує та проводить консультування педагогічних працівників, зокрема з питань:

– планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку;

– проведення супервізії;

– розроблення документів закладу освіти;

– особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання;

– упровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій [29].

З огляду на визначені завдання, що окреслюють напрями роботи ЦПР ПП, консультанти цих установ мають керуватися у своїй діяльності нормативними документами, що визначають пріоритетні напрями модернізації професійного розвитку педагогічних працівників. Одним із таких стратегічних документів є Концепція розвитку педагогічної освіти, що затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 № 776 «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти». У цьому документі акцентовано увагу на загальному описі та оцінці сучасного стану педагогічної освіти в Україні й окреслено пріоритетні напрями її модернізації, зокрема:

1) розробленні сучасної моделі педагогічної професії у контексті потреб суспільства, перспектив розвитку національної економіки та глобальних технологічних змінах;

2) конкретизації ключових завдань трансформації вищої та фахової передвищої освіти за педагогічними спеціальностями;

3) визначенні перспективних шляхів безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників [22].

Концептуально важливим для роботи центрів є й Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» (далі – Професійний стандарт учителя), що був затверджений наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 № 2736 «Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». У документі зазначено, що метою професійної діяльності вчителя є організація навчання та виховання учнів під час здобуття ними повної загальної середньої освіти шляхом формування у них ключових компетентностей та світогляду на основі загальнолюдських і національних цінностей, а також розвитку інтелектуальних, творчих й фізичних здібностей, необхідних для успішної самореалізації та продовження навчання [34]. Отже, процеси навчання, виховання та розвитку наскрізно проходять через увесь освітній процес. Їх цілісність забезпечується наявністю у вчителя загальних і професійних компетентностей.

До загальних компетентностей належать громадянська, соціальна, культурна, лідерська та підприємницька (додаток А). Професійні компетентності, у свою чергу, структурують за п'ятьма трудовими функціями (додаток Б), зокрема:

- навчання учнів предметів (інтегрованих курсів) – мовно-комунікативна, предметно-методична, інформаційно-цифрова компетентності;
- партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу – психологічна, емоційно-етична компетентності, компетентність педагогічного партнерства;
- участь в організації безпечного та здорового освітнього середовища – інклюзивна, здоров'язберезувальна, проєктувальна;
- управління освітнім процесом – прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична компетентності;

- безперервний професійний розвиток – інноваційна, рефлексивна компетентності, здатність до навчання впродовж життя.

Володіння педагогами зазначеними компетентностями та організація освітнього процесу, базуючись на них, є визначальним фактором під час атестації вчителя.

Отже, консультантам центрів професійного розвитку педагогічних працівників доцільно, під час планування та проведення консультацій/методичних заходів для педагогічних спільнот громади, обирати теми, що будуть сприяти реалізації концептуальних позицій розвитку педагогічної освіти та допомагати формуванню або удосконаленню як загальних так і предметних компетентностей, визначених Професійним стандартом учителя.



РОЗДІЛ II.

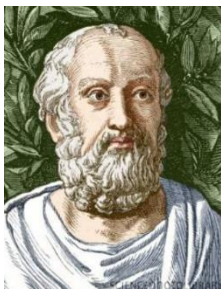
**МЕТОДИЧНИЙ ТЕЗАУРУС ЯК СКЛАДОВА
ПРОЦЕСУ КОЛЕКТИВНО-
КОМПЕТЕНТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
СУБ'ЄКТІВ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Прискорений технологічний прогрес, суттєві зміни у структурі ринку праці, зростання транскордонної міграції з кожним роком усе гостріше спонукають законотворців України до підняття питання щодо необхідності переорієнтації системи освіти. Цей процес має паралельно супроводжуватися професійним зростанням фахового рівня педагогічних кадрів, розвитком їхньої ініціативності та творчості, прагненням до навчання впродовж життя, адже саме вчителі на місцях утілюють у дію ідеї, що закладаються в основу процесу реформування. Отже, значна увага має приділятися створенню педагогічних колективів, де сприятливий психологічний мікроклімат, панує атмосфера творчості та відповідальності, де педагоги здатні швидко адаптуватися до іноді мінливих умов праці і постійно прагнути вчитися новому, досліджувати, експериментувати та досягати бажаних результатів. Одним із способів формування таких колективів є організація роботи над спільною педагогічною ідеєю, методичною темою та, за наявності, методичною проблемою, реалізація яких спрямована на підвищення якості надання освітніх послуг. Консультаційний супровід цієї діяльності може здійснювати ЦПР ПП.

2.1. Дефініція поняття «ідея» та його реалізація у шкільній педагогіці

Розглядаючи поняття «ідея» маємо зазначити, що вивчення і тлумаченні його викликало інтерес у значної кількості філософів, від найдавніших часів до наших днів. Серед них доцільно відзначити таких як Демокрит [45, с. 147], Платон [45, с. 482], Аристотель [3, 45, с. 37], Аврелій Августин [45, с. 6], Рене Декарт [45, с. 144], Джон Локк [45, с. 342] та інші.

Серед українських філософів ХХ століття, які займалися вивченням і тлумаченням цього ж поняття, необхідно назвати Т. Розову [37], В. Заблоцького [47], І. Легенького [23], Л. Чорну [47], В. Лісового [16], В. Шинкарука [45] та інших.



ПЛАТОН

(428/7р. до н.е. –
347р. до н.е.)

«Учення про *ідеї* – центральний елемент філософії Платона. Він трактував ідеї як певні божественні сутності. Вони – вічні, незмінні, вони не залежать від умов простору й часу. Ідеї мають своє власне існування в особливому світі, і речі існують лише остільки, оскільки вони відображають ту чи іншу ідею, поскільки та чи інша ідея в них присутня».
Платон увів термін «ідея»



Сутність поняття «ідея» детально розкрито в Енциклопедії Сучасної України [16]. У ній зазначено, що цей термін уживається як у філософських ученнях, так і у повсякденній мові. Це впливає на багатозначність слова у сучасному вжитку. Ним переважно позначають уявлення, здогади, поняття, принципи, що мають слугувати основою: пізнання і пояснення світу та різних сфер діяльності; дій, націлених на створення нового; понять і принципів, що мають визначати спосіб людського життя і поведінки; теорій, що стосуються ефективності практичних дій [16]. В енциклопедії також зазначена градація «ідей», а саме:

- ціннісно-нейтральні – використовуються для утвердження як добра, так і зла;
- практично-творчі – мають два види практик, що відрізняються між собою:
 - ✓ винайдення нових технологій – визначаються станом наукових досліджень і спрямовані на економічну модернізацію України; залежать від нарощення інтелектуального ресурсу (у них наявне поєднання розуму, уяви та почуття);
 - ✓ створення мистецьких творів [16].

У Західних публікаціях, на думку В. Лісового, виокремлюють три загальних характеристики «ідеї», зокрема: проєктивність чи перспективність, що передбачає подальшу конкретизацію; засадничість і фундаментальність, трактують як основу певної теорії, технології чи практики; оригінальність, що знімає пропонування відомої чи втіленої ідеї [16].

В українському педагогічному словнику поняття «ідея» розглядається як форма духовно-пізнавального відображення певних закономірних зв'язків та відношень зовнішнього світу, що спрямована

на його перетворення. За своєю логічною будовою «ідея» є формою мислення, різновидом поняття, зміст якого своєрідно поєднує в собі як об'єктивне знання про наявну дійсність, так і суб'єктивну мету, спрямовану на її перетворення [11, с. 140].

Отже, ідея – це концептуальна або креативна думка, пропозиція, яка виражає новаторський або оригінальний підхід до розгляду якогось питання. Ідея, що виникла у людини, може стосуватися різних сфер життя, включаючи освіту, науку, мистецтво, бізнес тощо. Гарна ідея часто є продуктом творчого мислення, спостережень або досліджень. Вона може бути основою для розвитку нових проєктів і досліджень, а також спрямовуватися на реформування існуючих підходів, зокрема й в освіті. Ідея може мати великий потенціал для інновацій, змін і вдосконалення, бути початком творчого процесу та стимулювати розвиток конкретних рішень або стратегій. Ідея може бути індивідуальною або колективною, і її можна втілити в різних формах, включаючи проєкти, ініціативи, інноваційні продукти.

Розглядаючи ідею з точки зору педагогіки, необхідно розуміти, що оскільки педагогіка – це наука про навчання та виховання підростаючих поколінь [11, с. 250], то ідеї, які можуть продукувати педагогічні працівники, мають бути націлені на модернізацію процесу навчання та виховання учнів у напрямі поліпшення якості освіти.

Цікавим є формулювання поняття «педагогічна ідея», наведене у працях С. Лободи, зокрема: «...педагогічні ідеї – тенденції, характерні для всього ходу розвитку педагогічної теорії й відбитої в ній практики, і, окрім того, – рушійна сила поступу педагогічної науки. Діалектична сутність (характер) ідеї полягає в тому, що вона – результат і, у той же час, джерело розвитку педагогічної думки. Педагогічна ідея відтворює в собі педагогічну дійсність з її наймасштабнішими (глобальними) проблемами. Саме з невирішеності протиріч народжується й розвивається певна педагогічна ідея, конкретний зміст якої становить судження відносно суперечливого питання, пропозиції шляхів вирішення проблеми» [24, с. 42].

Отже, педагогічну ідею можна розглядати як певний напрям педагогічної думки, який отримав концептуальне оформлення і може проявлятися у вигляді конкретних міркувань, що лежать в основі методики, програми або системи навчання і виражає сутність

педагогічного підходу до реалізації освітнього процесу, його цілей, принципів, стратегій тощо.

Педагогічна ідея може базуватися на педагогічному досвіді освітян. Вона визначається способом мислення вчителя та педагогічного колективу щодо стратегій організації процесу навчання і розвитку здібностей учнів, а також впливає на вибір методів, засобів, організацію та оцінку освітнього процесу загалом (рис. 1).



Рисунок 1 – Характеристики педагогічної ідеї

Педагогічна ідея може ґрунтуватися й на конкретних цінностях, які педагогічний колектив, й педагог зокрема, вважають пріоритетними для формування сучасного випускника, що визначені Державним стандартом базової середньої освіти (ціннісні орієнтири, які закладені в основу реалізації мети базової середньої освіти). Вона є визначальною у процесі навчання та виховання, а саме: планування уроків, вибору навчальних матеріалів, організації класного колективу, взаємодії педагога з учнями та їхнього оцінювання. Тобто, педагогічна

ідея сприяє створенню систематичного, цілеспрямованого, цілісного й ефективного освітнього середовища в закладі.

В історії педагогіки приклади педагогічних ідей можна простежити у працях та наукових публікаціях, що описують педагогічну спадщину В. Сухомлинського [21, 25, 26], К. Ушинського [17, 46], Г. Сковороди [12], Софії Русової [13, 27], А. Макаренка [15, 43] та інших.

Прикладом сучасного впровадження педагогічної ідеї на загальношкільному рівні є розробка «нетипової» освітньої програми у закладі, де враховано специфічні умови функціонування та можливості організації освітнього процесу з одного боку, а з іншого – унікальність закладу освіти. Цей процес супроводжується творчою роботою педагогічного колективу над написанням програм до навчальних предметів/інтегрованих курсів, розробкою методичного супроводу та навчально-методичного забезпечення, в основу яких закладено педагогічну ідею, визначену закладом освіти. Особливо це питання є часом у зв'язку із перспективою реформування старшої школи і планування профільного навчання за різними напрямками. Також, у якості прикладів педагогічної ідеї можна зазначити й наступні вектори: організація процесу навчання в закладі освіти у дистанційному форматі під час дії воєнного стану в країні; створення безпечного інформаційного середовища/простору у закладі освіти; інтегрування змісту навчальних предметів різних освітніх галузей з метою оптимізації освітнього процесу закладу освіти тощо.

Отже, урахувавши зазначене вище, доцільно відзначити важливість наявності у закладі освіти творчого педагогічного колективу, який має можливість і бажання продукувати педагогічні ідеї, що будуть спонукати усіх педагогів до модернізації та поліпшення освітнього процесу. Особливо це актуально у зв'язку із динамічними змінами, що відбуваються у сучасній освіті, та швидкому науково-технічному прогресі, що обумовлений науковими відкриттями, які безпосередньо впливають на економічний потенціал держави.

2.2 Колективна та індивідуальна методична тема педагога як складова методичної роботи закладу освіти

Якість організації освітнього процесу в закладі, його результативність, створення безпечного й сучасного освітнього середовища дружнього до дитини, реалізація освітніх програм,

навчальних планів, модельних навчальних програм та програм із навчальних предметів, а у підсумку – зацікавленість учнів у вивченні тих чи інших навчальних предметів/інтегрованих курсів, ефективна побудова освітнього процесу на основі діяльнісного, компетентнісного, особистісно орієнтованого, інтегрованого та інклюзивного підходів, великою мірою залежить від учителя, його теоретичної підготовки, педагогічної творчості та методичної грамотності. Звідси, підвищення кваліфікації педагогічних працівників має бути системним. На рівні закладу освіти організувати цю діяльність можна через продуману і стратегічно сплановану організацію методичної роботи.

У періодичних виданнях методична робота розглядається як «...систематична колективна і індивідуальна діяльність педагогічних кадрів, направлена на підвищення їхнього науково-теоретичного, загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки і професійної майстерності» [7, с. 51].

На думку Т. Сорочан, сучасні цілі освіти зумовлюють необхідність осмислення не просто методичної (спрямованої на вдосконалення різних методик), а науково-методичної роботи вчителів. Науковиця зазначає, що науково-методична робота спрямовується не лише на вдосконалення методик навчання та виховання, якими вже володіють учителі, а на взаємодію різних інституцій та суб'єктів освіти, у процесі якої професіоналізм педагогів, як цілісне особистісне утворення та важлива ознака професійної діяльності, набуває системного розвитку. Отже, науково-методична робота – це система цілеспрямованих заходів, яка на основі взаємодії науки та практики забезпечує безперервний професійний розвиток педагогічних працівників у міжтестастійний період, а також створює передумови щодо супроводу освітніх практик та інновацій з метою досягнення більш високого рівня якості освіти [41].

На підставі зазначеного вище та беручи до уваги автономію закладу освіти, умови його функціонування, а також творчість і активність педагогічного колективу, який здатний продукувати педагогічні ідеї, педагогічна рада закладу освіти, на етапі планування, визначає напрями методичної роботи (як правило, попередньо здійснивши аналіз діяльності педагогічного колективу за попередній навчальний рік), а, від так, і доцільність формулювання методичної або науково-методичної теми (залежить від обраного напрямку роботи). У

будь-якому разі, провідною ідеєю цього виду діяльності має бути визначення єдиної загальношкільної методичної/науково-методичної теми, що об'єднувала би роботу педагогічного колективу, сприяла його комунікації, і, як наслідок, – призводила до досягнення спільного ефективного результату у напрямі поліпшення якості надання освітніх послуг.

Складовою методичної роботи є імплементація ідеї у практику роботи, як-от – реалізація конкретно сформульованого тематичного напрямку роботи, а у підсумку й теми.

Поняття «тема» трактується у Сучасному українському словнику залежно від галузевого призначення. Найбільш дотичним до педагогічної освітньої галузі є наступне трактування: «тема – це питання, що лежить в основі наукового дослідження» [2].

З огляду на саму сутність методичної діяльності та використання цього визначення у методичній роботі, методичну тему або науково-методичну тему закладу освіти можна розглядати як загальне питання, що об'єднує педагогічну ідею, визначає напрям, завдання і зміст методичної/науково-методичної роботи в усьому закладі освіти (або для окремого педагога), та спонукає до розвитку професіоналізму вчителів, запровадженню ними освітніх практик й інновацій для підвищення якості освіти (рис. 2).

Над методичною темою закладу освіти доцільно працювати всім педагогічним колективом, дотримуючись певного алгоритму дій:

1. Розробка концепції, що буде відображати напрями реалізації сформульованих педагогічних ідей.

2. Аналіз наявного методичного забезпечення для реалізації цих ідей: оцінка наявних методичних матеріалів і ресурсів, навчальних планів та інших загальношкільних документів із метою впровадження їх у практику організації освітнього процесу.

3. Ознайомлення із науковими працями, дослідженнями, досвідом роботи з окресленої теми за допомогою аналізу літературних та інтернет джерел.

4. Забезпечення теоретичної та психологічної готовності педагогів закладу освіти до впровадження педагогічних ідей, концепцій та рекомендацій.



Рисунок 2 – Характеристики методичної теми

5. Формулювання методичної теми, що обумовлюється поставленими перед закладом освіти завданнями, потребами та творчими інтересами більшості педагогів, доцільністю практичної реалізації під час вирішення педагогічних (методичних) проблем.

6. Уточнення формулювання методичної теми і складання плану її реалізації, розподіл завдань між методичними об'єднаннями вчителів.

7. Планування та організація заходів із підвищення кваліфікації педагогічних працівників, з огляду на методичну тему (консультації, семінари, вебінари, тренінги, майстер-класи тощо).

8. Пошукова діяльність педагогічної спільноти школи щодо способів вирішення завдань колективної теми; накопичення матеріалу.

9. Упровадження в практику роботи педагогів закладу освіти педагогічних ідей, концепцій та рекомендацій, закладених у зміст методичної теми. У разі виникнення методичних проблем – коригування напрямів діяльності.

10. Організація загальношкільних моніторингових досліджень та визначення педагогічних інструментів для систематичного спостереження за якістю й ефективністю реалізації педагогічних ідей, що лежать в основі методичної теми закладу.

11. Підбиття підсумків результатів роботи над методичною темою.

12. Змістове наповнення та літературне оформлення результатів колективної роботи [36].

На основі загальношкільної методичної/науково-методичної теми кожен педагог формулює індивідуальну методичну тему. Відтак, його робота є складовою загальношкільного плану дій у цьому напрямі.

Працюючи над індивідуальною методичною темою, учитель може побудувати свою діяльність, умовно об'єднавши її у два етапи:

теоретичний етап – всебічне ознайомлення зі ступенем вивчення та досвідом реалізації обраної теми у науці; співставлення особистого досвіду роботи з досвідом та ідеями, що висвітлені у наявних публікаціях; визначення власної позиції щодо можливості й доцільності реалізації сформульованої теми, з огляду на наявні знання, новизну теми та засоби, необхідні для її реалізації, а також можливості розширення наявних практик та формування власного педагогічного досвіду;

практичний етап – конструювання та апробація власного досвіду роботи на основі кращих досягнень науки та кращих практик навчання; систематичний моніторинг ефективності та коригування процесу реалізації досвіду за методичною темою; моніторинг та аналіз отриманих результатів [36, 49].

До прикладу:

– методичні теми закладу загальної середньої освіти: «Актуалізація навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти за допомогою створення єдиного інформаційного освітнього простору у закладі освіти»; «Формування інформаційної компетентності педагогів та здобувачів освіти засобами розбудови єдиного цифрового освітнього простору»; «Організація дистанційного формату навчання як альтернативного способу реалізації освітнього процесу в умовах дії правового режиму воєнного стану»; «Інтегрування змісту навчальних предметів різних освітніх галузей як ефективний спосіб подолання освітніх втрат у здобувачів освіти» тощо;

– методичні теми педагогів: «Розвиток медіаграмотності здобувачів освіти під час вивчення предметів громадянської та історичної освітньої галузі»; «Використання віртуальних симуляторів для реалізації практичної складової навчальної програми з хімії в умовах дистанційного формату навчання», «Застосування засобів доповненої реальності на уроках біології з метою розвитку предметної компетентності в учасників освітнього процесу»; «Використання інтегрованого підходу до організації процесу навчання на уроках фізики з метою оптимізації змісту предметів природничої освітньої галузі і подолання освітніх втрат в учнів».

Обрана методична/науково-методична тема закладу освіти і кожного вчителя зокрема, а також логічно-структурований процес їх реалізації, сприяють організації ефективного освітнього процесу, забезпечуючи послідовність і системність у навчанні предметам освітніх галузей, об'єднуючи більшу кількість учасників освітнього процесу (учнів, учителів, батьків) у єдину структуру, що працює на спільний результат.

Отже, методична тема є визначальною складовою в організації методичної/науково-методичної роботи у закладі освіти, що обумовлює напрями педагогічної діяльності та планування освітнього процесу в цілому.

2.3 Методична проблема педагога

Формулювання методичної/науково-методичної теми, що реалізується в закладі освіти, обумовлене визначенням спільного для всіх педагогів вектору методичної роботи. На основі нього визначається мета, завдання та розробляється план його реалізації. Таким чином, методична/науково-методична тема визначає загальну специфікацію освітнього процесу у методичній роботі. Проте, під час реалізації цієї теми виникають/можуть виникати проблеми, які потребують додаткового вирішення, що, у свою чергу, спонукає до визначення методичних проблем.

У Публічному електронному словнику української мови поняття «проблема» визначається як складне теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення [40].

Більш розлоге трактування цього поняття наведено в Українському педагогічному словнику: «проблема (від грец.

проблема – задача, утруднення) – у широкому розумінні складне теоретичне або практичне питання, що потребує розв'язання, вивчення й дослідження; у науці – суперечлива ситуація, що виступає у вигляді протилежних позицій у поясненні будь-яких явищ, об'єктів, процесів і потребує адекватної теорії для її розв'язання. Формою стислого виразу проблеми, як правило, є питання або їх система» [11, с. 271].

Розглядаючи проблему з позиції реалізації методичних підходів до організації процесу навчання, можна говорити про доцільність формулювання поняття «методична проблема», і його трактувати як питання, яке виникає в процесі методичної діяльності вчителя і потребує аналізу, пошуку рішень, розробки відповідних методичних рекомендацій з його вирішення та втілення в практику діяльності, з метою ефективної реалізації методичної теми, що підпорядкована педагогічній/методичній ідеї (рис. 3).



Рисунок 3 – Характеристики методичної проблеми

Отже, можна окреслити орієнтовну послідовність дій у роботі з вирішення методичної проблеми, як-от:

- 1) формулювання безпосередньо самої проблеми;
- 2) аналіз причин виникнення проблеми;
- 3) розробка практичних дій, що спрямовані на усунення причин та вирішення проблем, з метою підвищення ефективності прагматичних складових;
- 4) аналіз проміжних результатів ефективності розроблених способів вирішення проблем; коригування діяльності (за потреби);
- 5) аналіз кінцевих результатів та підбиття підсумків роботи над проблемою [48].

У якості прикладів методичних проблем можна сформулювати наступні: «Напрацювання можливостей та аналіз організаційно-методичних проблем використання електронного підручника під час вивчення інтегрованих курсів природничої освітньої галузі як одного із засобів реалізації Концепції НУШ в умовах очного та дистанційного форматів навчання»; «Розробка способів та аналіз можливостей інтегрування змісту предметів суспільно-гуманітарного циклу з метою оптимізації навчального матеріалу і подолання освітніх втрат у здобувачів освіти»; «Пошук альтернативних способів виконання практичної складової навчальної програми інтегрованого курсу природничої освітньої галузі в умовах дистанційного навчання».

Необхідно зауважити, що методична проблема може стосуватися різних аспектів навчання, виховання або загалом організації освітнього процесу в закладі, проте, виникає вона у процесі роботи над методичною темою.

Отже, формулювання методичної теми та окресленої методичної проблеми є взаємодоповнюючим процесом, що допомагає вчителю у плануванні та вдосконаленні власної методичної діяльності з реалізації педагогічної ідеї.

2.4. Роль центрів професійного розвитку педагогічних працівників у реалізації методичної роботи в закладах освіти

З огляду на завдання, що стоять перед консультантами центрів професійного розвитку педагогічних працівників (зазначені у Положенні про центри професійного розвитку педагогічних працівників), необхідно

зауважити, що їхня діяльність має бути спрямована на розвиток педагогічних компетентностей учителів (відповідно до Професійного стандарту вчителя) й інших працівників освітніх закладів (наприклад, психологів, бібліотечних працівників та інших). Співпрацюючи із педагогічними колективами освітніх установ, консультанти ЦПР ПП надають їм педагогічну підтримку та консультації з різних питань організації освітнього процесу [10].

Створюючи медіапростір ЦПР ПП і розміщуючи в ньому актуальну, сучасну, корисну інформацію, що стосується педагогічних інновацій, консультанти центрів сприяють ознайомленню педагогічних спільнот територіальних громад із провідними педагогічними ідеями, що закладені в основу процесу реформування системи освіти. Ґрунтуючись на цих педагогічних ідеях, педагогічні спільноти закладів освіти можуть визначитися із методичними/науково-методичними темами, що будуть основою методичної роботи вчителів.

Реалізація методичної/науково-методичної теми, як було зазначено вище, супроводжується розробкою плану/алгоритму дій, виконання яких має сприяти ефективній методичній роботі у напрямі організації якісного освітнього процесу. Тому, адміністрація закладу освіти може звернутися до ЦПР ПП за консультуванням, з метою вироблення ефективних варіантів розкриття змісту теми, а також розробки ефективної стратегії роботи над нею із внесенням елементів новизни. Спосіб надання консультацій консультант погоджує із адміністрацією закладу освіти, зокрема, можуть бути запропоновані:

- групові очні або онлайн-консультування;
- тренінгові заняття (за умови наявності у консультанта сертифіката тренера з напряму роботи відповідного запиту вчителів);
- семінари або вебінари заявленої теми;
- тематичні зустрічі та творчі майстерні;
- зустрічі з фахівцями партнерських організацій (інформаційно-ресурсні центри, центри психологічної і соціальної роботи, вищі заклади освіти, заклади післядипломної педагогічної освіти тощо) на умовах договорів про співпрацю тощо.

Під час роботи над реалізацією загальношкільної або індивідуальної методичної тем, можуть виникати методичні проблеми або проблемні питання, рішення яких учитель не може знайти

самостійно, або йому необхідна порада, як найефективніше вирішити своє питання. У такому випадку, на допомогу також можуть прийти консультанти ЦПР ПП, але формою таких консультацій будуть індивідуальні або парні консультативні зустрічі. Потрібно розуміти, що консультант не має давати готових рішень і вказувати педагогу, як йому необхідно діяти. У процесі бесіди, доцільно пропонувати кілька способів для вирішення питань, а вчитель обирає варіант самостійно. Загалом, важливо з'ясувати, що саме хоче педагог отримати в результаті консультування і на основі цього будувати спільну комунікацію.

Для організації ефективної комунікації із педагогічними спільнотами закладів освіти у напрямі організації методичної роботи, доцільно на початку навчального року провести анонімне онлайн анкетування/опитування щодо роботи педагогічних колективів і зорієнтуватися щодо можливих запитів. Масштабність цього опитування може бути різною. Наприклад, проведене для адміністрації закладу освіти або проведене на рівні професійної спільноти вчителів. Найбільш оптимальним способом цього опитування може бути анкетування у Google-формі, яке доцільно реалізувати на початку вересня (на початку навчального року) (рис. 4, рис. 5).

Зразок

Анкета для адміністрації закладів освіти

1. Назва закладу освіти у якому Ви працюєте _____
2. Методична тема, над якою працює педагогічний колектив ввіреного Вам закладу освіти _____
3. Скільки років колектив працює над цією темою? _____
4. Які методичні проблеми виникали у процесі реалізації методичної теми? _____
5. Чи потребує педагогічний колектив консультаційної допомоги ЦПР ПП з реалізації методичної теми? _____
6. Якщо потребує, то з яких питань? _____
7. Зазначте зручний для Вас формат консультації (очно, консультація засобами відеозв'язку тощо) _____

Рисунок 4 – Зразок анкети для адміністрації закладів освіти

Зразок

Анкета для педагогів

1. Ваше прізвище, ім'я та по батькові _____
2. Методична тема, над якою працює заклад освіти _____

3. Методична тема, над якою Ви працюєте _____

4. Скільки років Ви працюєте над методичною темою? _____
5. Чи виникли у Вас методичні проблеми під час роботи над методичною темою? _____
6. Якщо виникали, – укажіть які саме _____

7. Чи потребуєте Ви консультаційної допомоги ЦПР ПП? _____
8. Якщо потребуєте, то вкажіть із яких питань _____

9. Зазначте зручний для Вас формат консультації (очно, консультація засобами відеозв'язку, телефонна розмова тощо) _____
10. Чи популяризували Ви власні досягнення з методичної теми на різних рівнях діяльності педагогічних спільнот? _____
11. Якщо так, то укажіть як саме _____

12. Дата заповнення анкети _____

Рисунок 5 – Зразок анкети для педагогів закладів освіти

У такий спосіб, консультанти ЦПР ПП зможуть окреслити коло актуальних для педагогів тем та проблемних питань, які їм доцільно буде ретельно опрацювати та спланувати різні види комунікацій, що будуть сприяти задоволенню потреб педагогів громади (різні види консультацій, методичні форми роботи тощо – залежно від кількості педагогів, яких ця тематика цікавить).

Ефективність діяльності консультантів і ЦПР ПП вцілому, визначається за результатами зворотних зв'язків (фідбеку, рефлексії [38]), який надають педагоги після завершення кожної з консультацій/методичного заходу, адже саме учителі мають визначити, чи одержали вони очікуваний результат, чи є потреба у подальших комунікаціях і пошуку альтернативних рішень і відповідей.

Отже, консультанти ЦПР ПП відіграють важливу роль у підтримці та підвищенні кваліфікації педагогічних працівників, оскільки вони:

- надають педагогам повноцінну консультацію, поради та підтримку у вирішенні професійних питань, зокрема, допомагають у: виборі методик навчання; розробці педагогічних матеріалів (на рівні ідей); адаптації педагогів до нових освітніх/модельних навчальних програм тощо;

- організують професійний розвиток педагогів: розробляють та організують реалізацію власних навчальних програм (якщо ЦПР ПП визначив такий напрям діяльності); популяризують серед педагогів участь у Всеукраїнських та Міжнародних грантових проєктах та допомагають їм у цьому; проводять семінари, тренінги (якщо є у консультантів сертифікати тренерів або через залучення супервізорів) тощо, враховуючи потреби педагогічного колективу та актуальні тенденції в освітній сфері;

- моніторять та оцінюють ефективність професійного розвитку педагогічних працівників за допомогою: здійснення зворотного зв'язку по завершенню методичних заходів та консультацій; проведення анкетування з метою самооцінювання педагогами власного рівню професійної компетентності (наприклад, спонукати педагогів пройти анкету самооцінювання власної педагогічної майстерності, що була розроблена Державною службою якості освіти для учасників сертифікації (додаток В), – наказ Державної служби якості освіти України від 01.08.2022 № 01-10/73 «Про анкету самооцінювання» [31], – або розробити власну анкету, на основі загальних і предметних компетентностей, що визначені у Професійному стандарті вчителя);

- підтримують інновації, допомагаючи впроваджувати інноваційні підходи та методики в освітній процес: надають інформацію про нові освітні технології та методики навчання; допомагають у розробці освітніх проєктів та експериментальних програм; сприяють обміну досвідом між педагогами тощо.

Загалом, роль консультантів ЦПР ПП вбачається у допомозі та підтримці педагогів у їх професійному зростанні, а не контролі, та сприянні підвищенню якості освіти у закладі освіти.

РОЗДІЛ III.

ФОРМИ МЕТОДИЧНИХ
УГРУПУВАНЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ
КОМУНІКАЦІЇ

Сучасні умови розвитку суспільства, коли наша держава інтегрується до європейської спільноти, зумовлюють модифікацію освітньої системи, упровадження нових підходів до організації освітнього процесу засобами використання нових методик, технологій, інструментарію, переорієнтацію навчальних програм зі знанневої парадигми на діяльнісну. Цей процес супроводжується зміною пріоритетів методичної та педагогічної діяльності вчителя, зокрема: професійна діяльність педагога орієнтується на формування у нього професійних компетентностей, розвиток інформаційних і соціальних навиків.

Учитель є важливою фігурою в сучасному освітньому процесі. Тому, його науково-теоретична та методична підготовка є одним із визначальних завдань реформування освіти. Це – процес довготривалий, складний, багатогранний та динамічний. Він вимагає створення ефективної системи підготовки, перепідготовки, неперервного навчання адміністрації закладів освіти, учителів, вихователів, психологів та інших працівників освіти. Отже, має відбуватися безперервний професійний розвиток, що забезпечується на різних рівнях освітянських інституцій та професійних комунікацій, провідною метою яких є навчання та сприяння обміну досвідом роботи у напрямі поліпшення якості надання освітніх послуг. Визначальне місце у цій діяльності належить саме центрам професійного розвитку педагогічних працівників.

3.1. Спільні та відмінні риси методичних об'єднань та професійних спільнот педагогічних працівників

Якість освіти в значній мірі залежить від професійної компетентності вчителя. Оновлення знань, удосконалення навиків та методики організації процесу навчання напряму впливає на ефективну та високоякісну організацію освітнього процесу. Це, у свою чергу, сприяє

покращенню рівня освіти вцілому та підготовці компетентної молоді зокрема.

У рекомендаціях щодо організації й проведення методичної роботи з педагогічними кадрами в системі післядипломної педагогічної освіти зазначено, що: «В умовах реформування національної системи освіти в Україні винятково важливого значення набуває систематична робота з підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти. Головна її мета – допомога педагогічним кадрам у реалізації актуальних завдань розвитку, вдосконалення і підвищення професійної майстерності та рівня психологічної підготовки педагогічних кадрів; активізація творчого потенціалу; формування здатності до швидкої адаптації в умовах, що постійно змінюються у зв'язку з переходом на новий зміст і 12-річний термін здобуття повної загальної середньої освіти. Реалізується вона різними шляхами, але основним є організація і проведення на належному рівні методичної роботи з педагогічними кадрами» [35].

Під методичною роботою розуміється цілісна система дій і заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагогічного працівника, розвиток творчого потенціалу педагогічних колективів навчальних закладів, досягнення позитивних результатів освітнього процесу. Вона має ґрунтуватися на сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки з урахуванням досвіду діяльності педагогів і конкретного аналізу результатів освітнього процесу [35].

Основними завданнями методичної роботи є:

- аналіз умов забезпечення психофізичного здоров'я дітей та учнів, стану викладання предметів і навчальних курсів, підготовка рекомендацій щодо приведення їх у відповідність до державних стандартів освіти;
- створення організаційних умов для безперервного вдосконалення фахової освіти і кваліфікації педагогічних працівників, підвищення їхньої психологічної компетентності;
- організація вивчення якості забезпечення освітнього процесу кадрами з відповідною педагогічною освітою;
- керівництво роботою методичних об'єднань професійних спільнот та координація їхньої діяльності;

- проведення методичних заходів, спрямованих на розвиток творчих можливостей педагогів, вивчення, узагальнення і поширення педагогічного досвіду;
- залучення педагогів до науково-дослідної роботи в статусі методистів-кореспондентів відповідних кафедр регіональних інститутів післядипломної педагогічної освіти;
- апробація та введення нових освітніх технологій та систем;
- створення умов для збереження, систематичного поповнення та ефективного використання методичного фонду літератури, аудіо- та відеоматеріалів;
- координація змісту методичної роботи зі змістом діяльності методичних і науково-методичних установ регіону [35].

Чинне місце у переліку завдань займає координація роботи методичних об'єднань/спільнот/угруповань; проведення методичних заходів, спрямованих на розвиток творчих можливостей педагогів, вивчення, узагальнення і поширення педагогічного досвіду.

В Українському педагогічному словнику С. Гончаренка поняття «методичне об'єднання» трактується як одна з організаційних форм колективної методичної роботи у системі підвищення кваліфікації учителів [11, с. 207].

Методичні об'єднання знайомлять учителів із досягненнями педагогічної науки й передового досвіду, сприяють поглибленню знань зі спеціальності та із споріднених навчальних предметів. Вони організуються або за територіальною ознакою (шкільні (у межах одного закладу освіти), міжшкільні (між двома і більше закладами освіти), кущові (між закладами освіти однієї територіальної громади), районні (між закладами освіти одного району) тощо), або за типами шкіл (для закладів початкової освіти, для ліцеїв, для гімназій тощо), навчальними предметами (для учителів історії, математики, інформатики, української мови та літератури тощо), їх циклами (для учителів початкової школи, для учителів адаптаційного циклу навчання, для учителів базового предметного навчання тощо).

У завдання методичного об'єднання входить опрацювання і проведення заходів з підвищення рівня освітнього процесу, обговорення питань теорій й практики навчання та виховання; організація обміну досвідом роботи; упровадження досвіду кращих учителів і шкіл; ознайомлення з новинками педагогічної, методичної, науково-популярної літератури, навчальними фільмами тощо [11, с. 207].

Реформування системи освіти України, що почалося з 2017 року, спонукало законотворців до реорганізації методичних кабінетів, які на місцях реалізовували методичну роботу через діяльність методичних об'єднань. Відтепер, відповідно до оновлених нормативних документів, обов'язки щодо професійного розвитку педагогічних працівників покладаються, у тому числі й на консультантів новостворених центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Починаючи з 2020 року, коли в дію вступив оновлений Закон України «Про повну загальну середню освіту», у педагогічних колах з'явилося поняття «професійні спільноти педагогічних працівників». Сутність його розкрито у положенні про ЦПР ПП, зокрема: «професійна спільнота педагогічних працівників – товариство (об'єднання, група) педагогічних працівників, які об'єднані спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності» [29]. Більш детально це поняття розкривають Н. Кипиченко та О. Федоренко, які зазначають, що «Професійні спільноти – це цінний ресурс, який дає змогу освітянам постійно ділитися досвідом, підтримувати одне одного, обговорювати нові ідеї, діяти «на випередження», шукати можливості подолання професійних труднощів і отримувати від цього задоволення, відчуваючи, що вони – частина чогось більшого, всупереч можливим розбіжностям у поглядах» [18, с. 21].

Найявний інформаційний контент, що доступний у мережі Інтернет, та аналіз наведених вище трактувань понять «методичне об'єднання» і «професійна спільнота педагогічних працівників» дають можливість їх порівняти й визначити спільні та відмінні риси між ними (табл.1).

Таблиця 1

Спільні та відмінні риси/характеристики понять «методичне об'єднання» та «професійна спільнота педагогічних працівників»

Методичні об'єднання	Професійні спільноти
1	2
Спільні риси/характеристики	
Сприяють обміну досвідом і знаннями між учасниками	
Спрямовані на підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагогічного працівника, розвиток педагогічних колективів закладів освіти, сприяють досягненню позитивних результатів щодо підвищення якості освітнього процесу	
Форми співпраці – тренінги, майстер-класи, школи педагогічної майстерності, фестивалі педагогічних ідей, творчі групи та інші форми методичної роботи	

1	2
Відмінні риси/характеристики	
Об'єднує групу людей, які спільно працюють над удосконаленням методик організації процесу навчання з одного навчального предмету або освітньої галузі	Об'єднує групу людей, що мають спільні інтереси, цілі або цінності і мають прагнення поліпшити свої знання, уміння і досвід з різних питань
Об'єднує педагогів із одного навчального предмету або навчальних предметів однієї освітньої галузі	Об'єднує педагогів одного або споріднених (за галуззю) навчальних предметів, або вчителів різних галузей, яких цікавить заявлений напрям діяльності спільноти
Представники методичних об'єднань прагнуть до об'єктивності і наукового підґрунтя діяльності, що базуються на дослідженнях, експертизі та доказових методиках, щоби розвивати й рекомендувати найкращі практики у певній галузі	Учасники відходять від консервативних підходів, проте в основі їхньої діяльності – нормативне регулювання. Характерний пошук інноваційних методик та підходів до експериментування, підвищення свого фахового рівня
Пасивні й активні форми комунікації мають своє місце під час засідань	У пріоритеті – активні форми комунікації між усіма учасниками спільноти під час зустрічей, з метою обміну досвідом роботи
Організовується за територіальною ознакою (шкільні, міжшкільні, кущові, районні), за типами шкіл, навчальними предметами, їх циклами	Можуть бути регіональними, всеукраїнськими, міжнародними
Основне завдання керівника методичного об'єднання – методична робота	Основне завдання консультанта – консультування, координація, модерування, фасилітування

Професійні спільноти педагогічних працівників та методичні об'єднання вчителів мають доволі схожі характеристики, проте є й певні відмінності. Професійні спільноти об'єднують групу вчителів, які мають спільні професійні інтереси та прагнуть до постійного вдосконалення своєї практики, спрямовані на спільне навчання, обмін досвідом, розвиток професійних навиків та вдосконалення методик організації освітнього процесу. З іншого боку, методичні об'єднання вчителів об'єднують групу вчителів, які працюють над розвитком та вдосконаленням методик, підходів або професійних практик у певній галузі або з навчального предмету. Вони можуть бути частиною загальної

структури освітньої системи або діяти як незалежні професійні утворення.

Таким чином, хоча професійні спільноти педагогічних працівників та методичні об'єднання вчителів можуть мати спільну мету та спрямовані на підвищення рівню професійної компетентності, методичні об'єднання залишаються більш фокусованими на розробці та вдосконаленні конкретних методик та підходів до організації процесу навчання, тоді як професійні спільноти педагогічних працівників можуть розглядати різні аспекти професійного зростання вчителів.

3.2. Роль ЦПР ПП у функціонуванні професійних спільнот педагогічних працівників

У Концепції «Нова українська школа» зазначено, що «...нова школа потребує нового вчителя, який зможе стати агентом змін... Творчому та відповідальному вчителю, який постійно працює над собою, буде надано академічну свободу. Учитель зможе готувати власні авторські навчальні програми, власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи і засоби навчання; активно виражати власну фахову думку... Держава буде підтримувати вчительські професійні спільноти...» [19, с. 16].

З огляду на зазначені вище можливості, що відкриваються для українських педагогів, виникає потреба в організації якісної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу, з метою визначення пріоритетних напрямів діяльності творчих учителів, які бажають активно долучитися до процесу реформування сучасної освіти та взяти участь у розробці авторського навчального контенту. Сприяти професійному розвитку таких педагогів можуть і консультанти ЦПР ПП, один із напрямів діяльності яких спрямований на задоволення потреб освітян.

У пункті 5 Положення про Центри професійного розвитку педагогічних працівників зазначено, що вони є юридичною особою, утворюються як бюджетні установи і провадять свою діяльність у межах території обслуговування, що визначається їх засновниками. Отже, планування діяльності всіх працівників центру (консультантів, психологів тощо) здійснюється безпосередньо їх працівниками, із урахуванням стратегій розвитку центру, його технічних можливостей, поставлених цілей і задач, а також потреб педагогічної спільноти, яка входить у зони обслуговування центру, та перспектив підвищення якості професійного рівня педагогів (пункт 10.2 Положення про ЦПР ПП).

З огляду на академічну свободу, структура плану центру (перспективний, річний, щомісячний, щотижневий плани, а також розділи і підрозділи з яких вони складаються) визначається безпосередньо його працівниками (директором, консультантами, психологом) та погоджується із засновником. Проте, урахувавши завдання діяльності освітньої установи, визначальне місце у ньому має належати плануванню заходів, що спрямовані на задоволення потреб освітян у напрямі професійного розвитку. Серед них обов'язково мають бути консультації (індивідуальні, парні чи групові) та різні види комунікацій, що спрямовані на діяльність професійних спільнот.

В Академічному тлумачному словнику української мови поняття «консультація» трактується як порада фахівця з якого-небудь питання або подавання порад з яких-небудь питань [2].

Окрім того, це поняття розглядається як педагогічна діяльність у галузі неформальної освіти, тобто «... процес взаємодії консультанта та педагогічного працівника, що має на меті вирішення професійних і методичних проблем в організації та реалізації освітнього процесу, емоційної підтримки, зниження тривожності, ухвалення усвідомлених рішень щодо професійного розвитку» [18, с. 7].

З огляду на потреби освітянської громади, види професійних спільнот можуть бути різними і, беручи до уваги їх географічне розташування, формат функціонування, різнобічність напрямів роботи та мету створення, можна скласти орієнтовну їх класифікацію. Наприклад:

- 1) за географічним положенням:
 - локальна;
 - регіональна/обласна;
 - національна/всеукраїнська;
 - міжнародна тощо.
- 2) за формою функціонування:
 - очна;
 - дистанційна;
 - онлайн/віртуальна тощо.
- 3) за кількістю учасників:
 - малочисельна;
 - багаточисельна.
- 4) за систематичністю роботи:
 - епізодична;

- постійнодіюча.
- 5) за напрямом педагогічної діяльності:
- спільнота директорів закладів освіти;
 - спільнота вчителів початкових класів;
 - спільнота вчителів базової середньої освіти;
 - спільнота вчителів профільної школи;
 - спільнота шкільних психологів;
 - спільнота шкільних бібліотекарів;
 - спільнота педагогів організаторів тощо.
- 6) за освітніми галузями:
- спільнота вчителів мовно-літературної освітньої галузі;
 - спільнота вчителів математичної освітньої галузі;
 - спільнота вчителів природничої освітньої галузі;
 - спільнота вчителів громадянської та історичної освітньої галузі;
 - спільнота вчителів інформатичної освітньої галузі;
 - спільнота вчителів технологічної (трудове навчання) освітньої галузі;
 - спільнота вчителів мистецької освітньої галузі;
 - спільнота вчителів соціальної та здоров'язберезувальної освітньої галузі;
 - спільнота вчителів освітньої галузі «Фізична культура».
- 7) за предметною спрямованістю:
- спільнота вчителів української мови та літератури;
 - спільнота вчителів англійської мови;
 - спільнота вчителів математики;
 - спільнота вчителів історії, правознавства та громадянської освіти;
 - спільнота вчителів біології;
 - спільнота вчителів географії та економіки;
 - спільнота вчителів фізики та астрономії;
 - спільнота вчителів хімії;
 - спільнота вчителів навчального предмета «Технологія»;
 - спільнота вчителів навчального предмета «Захист України» та ін.

Відповідно до пункту 8.2 Положення про Центри професійного розвитку педагогічних працівників, одним із завдань консультантів центрів є координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників. Отже, консультанти центрів, ураховуючи потреби

педагогічних працівників, мають можливість організовувати, планувати та координувати діяльність професійних спільнот.

Організуюючи різні види комунікацій в очному форматі між учасниками педагогічних спільнот, у які долучилися педагоги освітніх закладів територіальної громади, потрібно зауважити, що доцільним залишається координування їх діяльності через використання колективних (масових та групових) форм неформальної освіти навчально-методичного та науково-методичного спрямування. Їх проведення має супроводжуватися активною участю педагогів, з метою обміну досвідом роботи та набуття нових умінь, що сприяють підвищенню рівню професійної компетентності вчителів.

3.3. Форми організації співпраці педагогів у професійних спільнотах

Реформування системи освіти зазвичай супроводжується впровадженням нових підходів та методик до організації освітнього процесу. На етапі апробації новацій, як правило, утворюється певна невизначеність щодо успішної їх реалізації, у педагогів виникає багато питань під час роботи. Тому, вагомого значення набуває участь учителів у різних методичних заходах, що сприяють співпраці педагогів у професійних спільнотах, оскільки, комунікуючи в них, вони мають змогу:

- оновити свої знання, набути корисних навиків, ознайомитися із сучасними підходами та методиками, які закладені в основу реформування системи освіти, що в цілому сприяє професійному зростанню та покращенню якості освітньої діяльності;

- адаптуватися до нових вимог і змін, що відбуваються у сфері освіти, яка постійно розвивається та модернізується, особливо в мінливих сучасних умовах;

- розширити професійне коло педагогів для обміну досвідом та ознайомлення із кращими практиками, що, у свою чергу, активізує обговорення педагогічних ідей актуальної тематики та спільну роботу над професійними завданнями;

- одержати допомогу від консультантів центрів, колег-педагогів, тренерів, стейкхолдерів тощо, що також сприяє професійному зростанню педагогів і підтримує їхню мотивацію до впровадження новацій.

Співпраця консультантів центру із представниками професійних спільнот може відбуватися у формі майстер-класів (рис. 6), шкіл педагогічної майстерності (рис. 7), тренінгів (рис. 8), круглих столів (рис. 9), фестивалів педагогічних ідей (рис. 10), воркшопів (рис. 11), засідань творчих груп (рис. 12), тематичних зустрічей та інших форм роботи, які можуть зацікавити педагогів та залучити їх до професійного розвитку. Під час їх планування доречно врахувати сучасні реалії, що напряду впливають на ефективність комунікації представників педагогічної спільноти та враховувати наступне:

- участь педагогів у заходах має базуватися на активній взаємодії учасників заходу, адже ефективно навчання відбувається тоді, коли кожен педагог, через власну діяльність, може оцінити інновацію, яку йому презентують (упровадження принципу навчання через дію);

- актуальна тематика заходів має задовольняти запити професійних спільнот педагогічних працівників (теми заходів бажано визначати шляхом попереднього анкетування педагогів/адміністрації закладів освіти, шкільних психологів, щоб вивчити актуальні запити);

- участь у методичних заходах виключно добровільна з боку учасників професійної спільноти педагогічних працівників і базується на особистій зацікавленості в професійному розвитку, саме з анонсованої теми;

- сучасний технічний супровід заходів має забезпечувати потреби учасників у демонстрації пропонуванних активностей та безпосередню участь у них педагогів (за потреби);

- наявність потреби, можливостей і досвіду організації й проведення консультацій та методичних заходів, як в очному, так і в дистанційному форматах;

- систематичне анонсування консультантами заходів на офіційному сайті ЦПР ПП, що дає можливість більш широкому колу педагогів обрати для себе теми, що сприяли би їхній індивідуальній траєкторії розвитку.

НАГАДУЄМО, що траєкторія професійного розвитку педагогічного працівника – це 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 [29].

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

МАЙСТЕР-КЛАС

Майстер-клас за своєю сутністю означає виконання чого-небудь з великим успіхом, із майстерністю [40, с. 174].

З огляду на проведення його під час зустрічей представників професійних спільнот, майстер-клас можна розглядати як активну форму презентації досвіду, майстерності за допомогою інтерактивної взаємодії та демонстрації інноваційних прийомів і методів роботи

Мета – підвищення рівня наукової, освітньої, професійної підготовки педагогічних працівників; практичне та індивідуальне оволодіння уміннями та навиками реалізації актуальних методик організації освітньої діяльності

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Практично орієнтовані; специфіка – інтерактивна взаємодія учасників задля отримання практичних навиків та реального досвіду; відображають наявність центральної педагогічної ідеї, що пройшла апробацію

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

Підготовка та проведення майстер-класу – дотримання наступних етапів:

– *підготовчий*: визначення потреб педагогічної спільноти; обрання теми, формулювання завдань; пошук фахівця із обраної теми; планування майстер-класу, узгодження питань; визначення дати, часу та тривалості заняття; розробка інструментарію; підготовка приміщення та технічного оснащення; реклама майстер-класу та реєстрація учасників;

– *фактичний* (проведення майстер-класу): отримання нової інформації (педагог представляє свій досвід за обраною темою); засвоєння нової інформації (учасники виступають у ролі учнів і засвоюють отриману інформацію); практичне застосування одержаної інформації (за допомогою організації інтерактивної взаємодії учасники апробують елементи, презентовані під час майстер-класу);

– *підсумковий* (проведення рефлексії) – аналіз отриманих знань та можливостей застосування їх під час реалізації власної педагогічної діяльності

Рисунок 6 – Блок-схема специфіки майстер-класу, як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

ШКОЛА ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

«Педагогічна майстерність» – діяльність педагога високого професійного рівня з винятковим розвитком узагальнюючих умінь та необхідних якостей особистості.

Це – «вид мистецтва», тому що вся справа в унікальності особистості кожного педагога-майстра, яка сполучена з необхідним комплексом особистісних якостей, діючи на основі психолого-педагогічних закономірностей, пропускаючи їх через власну педагогічну індивідуальність, створює унікальну педагогічну систему; це – результат багатьох складових, і передусім, педагогічної технології та педагогічної техніки [39, с.100]

Мета – підвищення професійної компетентності педагогів, що сприяє розвитку їхнього творчого потенціалу; навчання способів використання інноваційних методів реалізації освітньої діяльності

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

До ознак і переваг можна віднести: гуманність, науковість, педагогічна доцільність, оптимальний характер, результативність, демократичність, творчість [11, с. 251].

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

Як правило, діяльність школи має складатися з наступних етапів:

- *планування*: визначення потреб педагогічної спільноти (анкетування, опитування тощо); добір викладацького персоналу (учителі, тренери, експерти, які є фахівцями у визначеному питанні); визначення фінансових ресурсів, що потрібно для організації занять; розробка навчальної програми школи (тема, мета, завдання, зміст тощо); складання розкладу занять; реклама, з метою інформування педагогів про діяльність школи; реєстрація учасників;
- *проведення навчальних занять*;
- *завершальний етап*: збір фідбеку та його аналіз; коригування плану, графіку та тематики занять школи

Рисунок 7 – Блок-схема специфіки школи педагогічної майстерності, як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

ТРЕНІНГ

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

Тренінг (від англійського «to train», означає – «навчати, тренувати ...») – це форма групової роботи, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і викладачем [44, с.10]

Мета:

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навиків та умінь;
- опанування нових технологій у професійній сфері;
- зміна погляду на проблему;
- пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем, завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, задля розв'язання проблем тощо [5]

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Тренінг супроводжується цікавим процесом пізнання себе та інших, спілкуванням, ефективним опануванням знань, формуванням умінь і навиків за допомогою інструментарію. Як правило, – носить системний характер

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

Тренінг має свої атрибути та визначену структуру, а саме:

- *підготовчий етап*: визначення теми, мети, завдань; розробка плану; розробка допоміжних матеріалів; підготовка приміщення й технічного оснащення; реклама тренінгу та реєстрація учасників на нього;
- *проведення заняття*: вступна частина (виявлення очікувань, знайомство, складання правил роботи групи); основна частина (теоретичний та практичний блоки, що супроводжуються виконанням вправ за темою, використання допоміжних вправ); заключна частина (підбиття підсумків, зворотний зв'язок за темою тренінгу, релаксація, завершення тренінгу) [5];
- *завершальний етап*: збір фідбеку від учасників, аналіз результатів тренінгу

Рисунок 8 – Блок-схема специфіки тренінгу, як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

«КРУГЛИЙ
СТІЛ»

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

«Круглий стіл» – це зустріч рівноправних «сторін», із метою визначення стратегій діяльності та співпраці в певному напрямку або сфері [42]

Мета – обмін думками з обраної для обговорення теми, консолідація різних точок зору, обговорення спірних питань, досягнення спільного рішення

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Необхідність учасниками заходу під час обговорення/дискусії висловлювати власну думку, наявність жвавої дискусії. Процес комунікації скеровує модератор, який у підсумку і фіксує раціональні ідеї, щодо способів вирішення питання

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

В організації та проведенні «круглого столу» виділяють три етапи:

– *підготовчий етап*: вибір проблеми та модератора; добір учасників для дискусії; підготовка сценарію з дискусійними питаннями; розробка заключної промови модератора; облаштування приміщення; консультування учасників; підготовка додаткових матеріалів;

– *дискусійний етап*: виступ модератора з постановкою проблеми; первинне інформування учасників заходу щодо сучасного стану проблеми; висловлювання власних думок учасниками дискусії, фіксація раціональних ідей; підбиття модератором міні-підсумків;

– *завершальний етап*: підбиття заключних підсумків модератором; вироблення рекомендацій або рішень; визначення загальних результатів проведеного заходу [1, 42]

Рисунок 9 – Блок-схема специфіки «круглого столу», як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

ФЕСТИВАЛЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ІДЕЙ

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

Фестиваль – масове дійство, на якому показують досягнення певного виду мистецтва [2];

Фестиваль педагогічних ідей – масовий захід, де представлені досягнення педагогічної спільноти, з метою демонстрації та огляду досягнень у розробці певних напрямів діяльності й подальшого їх упровадження

Мета – створення своєрідного майданчика для презентації найбільш важливих педагогічних здобутків і аналізу практичних рішень у сфері освіти; обмін напрацюваннями з досвіду роботи

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Презентація здобутків фахівців різного спрямування, обмін досвідом роботи; створення можливості розширити коло знайомств та налагодити співпрацю, джерело нових ідей та педагогічного натхнення

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

Підготовка і проведення фестивалю складається з наступних етапів:

– *підготовчий етап*: визначення теми, мети та завдань фестивалю; визначення дати, місця проведення та його тривалості; формування оргкомітету (визначення відповідальних за різні питання); визначення формату проведення фестивалю та розробка програми заходу; запрошення спікерів та експертів, які можуть виступити під час заходу з окресленої теми; реклама фестивалю; реєстрація учасників; підготовка приміщення та обладнання для фестивалю; розробка і друк матеріалів для фестивалю (програма, постери, флаєри тощо); організація панельних дискусій і запрошення модератора/ів для них; організація виставки презентаційних матеріалів;

– *проведення фестивалю*: презентація напрацювань залучених фахівців; виступи доповідачів; проведення панельних дискусій;

– *завершальний етап*: збір фідбеку від учасників та спікерів, його аналіз. Підготовка висновків та рекомендацій для майбутніх дійових осіб фестивалів

Рисунок 10 – Блок-схема специфіки фестивалю педагогічних ідей, як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

ВОРКШОП

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

Воркшоп (англ. workshop) – навчальний захід, де учасники отримують знання самостійно під час інтенсивної групової взаємодії на основі власного професійного досвіду [8]

Мета – підвищення практичних професійних навиків та компетентності педагогів, оновлення знань про актуальні підходи, методики та технології, що використовуються в освітньому процесі

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Висока інтенсивність групової взаємодії, активність і самостійність учасників, на основі особистого досвіду й професійних знань та умінь. Основні методи та прийоми: аналіз і розбір ситуацій, створення проєктів та презентацій, «мозковий штурм», виконання індивідуальних і групових вправ» [8]

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

До основних етапів підготовки та проведення воркшопу можна віднести:

– *підготовчий етап*: визначення теми і цілей воркшопу, розробка програми заходу; визначення формату та тривалості його проведення; планування змісту та розробка матеріалів; добір та підготовка матеріалу до занять; забезпечення технічної підтримки; реклама заходу; реєстрація учасників; організація приміщення для заняття;

– *проведення воркшопу*: оголошення мети, завдань та плану заходу; ознайомлення із понятійним апаратом (за потреби), теоріями та методами, що будуть використані, пояснення значення їх застосування у контексті теми; виконання практичних вправ на основі власного й колективного досвіду; закріплення матеріалу та підбиття підсумку заняття у вигляді рефлексії;

– *завершальний етап*: збір фідбеку від учасників, визначення позитивних моментів і проблемних питань, які потрібно врахувати під час наступних воркшопів [8, 9]

Рисунок 11 – Блок-схема специфіки воркшопу, як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

ГЛОСАРІЙ. ТРАКТУВАННЯ

Творча група – організований на громадських засадах невеликий колектив працівників освіти, який поглиблено вивчає певну педагогічну проблему, її суть, технологію того чи іншого досвіду та забезпечує його творче застосування [7, с. 32]

**ТВОРЧА
ГРУПА**

Мета – досягнення конкретного практичного результату задля поліпшення освітнього процесу, чи-то процесу професійного зростання

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Колективна групова форма роботи; невелика кількість учасників (3-8 осіб); учасники – творчі педагоги, які здатні генерувати ідеї та прагнуть співпрацювати задля досягнення спільного результату

ПІДГОТОВКА ТА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ

Для ефективного функціонування творчої групи доцільно дотримуватися наступних етапів:

– *підготовчий етап*: визначення цілей і завдань, які мають виконувати члени творчої групи; формування творчої групи (добір учасників з різними знаннями, навиками та досвідом, які можуть зробити внесок у спільний творчий процес); складання перспективного плану роботи (тривалість роботи, періодичність засідань, кінцевий продукт тощо); розробка плану роботи на кожне засідання;

– *проведення засідань*: оголошення мети, завдань і плану роботи творчої групи; вивчення науково-педагогічної літератури та спільне її обговорення, генерація ідей; взаємодія учасників у групі з метою розробки моделей, схем, рекомендацій тощо; допомога один одному під час роботи над завданнями;

– *прагматична складова*: аналіз та оцінка роботи творчої групи; апробація та коригування розроблених матеріалів членами творчої групи (за потреби); розробка плану подальшої роботи (за потреби коригування попередньо розробленого плану);

– *підбиття підсумків*: оформлення кінцевого результату/ продукту, підготовка презентації результатів роботи (творчого доробку), популяризація набутого досвіду роботи [7, с. 32]

Рисунок 12 – Блок-схема специфіки творчої групи, як форми методичної роботи професійної спільноти педагогічних працівників

Отже, розглядаючи роль ЦПР ПП у методичному супроводі професійного розвитку представників педагогічної спільноти, необхідно зауважити, що вона вагома, оскільки консультанти:

- інформують про різні навчальні програми, курси підвищення кваліфікації, семінари, тренінги тощо, що спрямовані на покращення навиків організації процесу навчання, освоєння нових педагогічних підходів та використання інноваційних методів навчання;

- сприяють створенню сприятливого середовища для роботи професійних спільнот, де вчителі можуть обговорювати свої ідеї, ділитися досвідом і навчатися один у одного, що сприяє розвитку членів професійної спільноти і формуванню у них готовності вирішувати спільні проблемні питання та знаходити нові ідеї і підходи до організації навчання;

- сприяють проведенню дослідницької роботи вчителями, надаючи їм підтримку в організації, методиці проведення досліджень та обробці результатів. Консультують учителів або педагогічний колектив під час участі у всеукраїнських або міжнародних грантових програмах (за можливістю), що дає можливість учителям вивчати ефективні освітні практики, розвивати нові підходи до навчання та сприяти зростанню їхнього професійного рівня;

- сприяють розвитку лідерських навиків учителів, що допомагає виявленню й популяризації перспективних освітніх практик, вільному висловлюванню власних позицій, упровадженню інновацій, участі у розробці сучасного освітнього контенту та апробації його;

- організують спільні зустрічі з авторськими колективами, що розробляють навчальний контент; тренерами, що проводять навчання з актуальних для професійних спільнот тем; консультантами/методистами ресурсних центрів тощо (із урахуванням підписаних угод про співпрацю);

- організують діяльність віртуальних майданчиків (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams) для організації спільної комунікації у випадку дистанційного формату проведення зустрічей педагогічних спільнот. У такому разі, консультант виконує роль модератора заходу.

НАГАДУЄМО, *модератор* (лат. *moderor* – той, що стримує) у педагогіці – це ведучий, людина, що керує якимось колективним заходом, соціологічним опитуванням, акцією в Інтернеті тощо [6].

Яскравим прикладом очного формату взаємодії педагогічної спільноти на всеукраїнському рівні є діяльність громадської організації «EdCamp Україна».



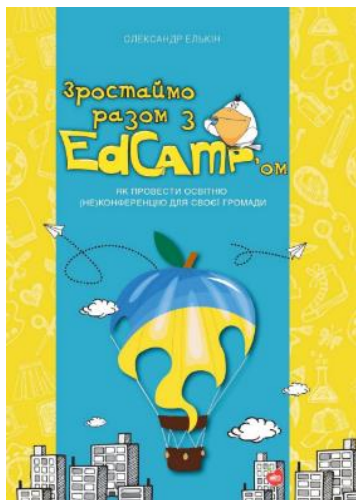
Ця організація створена для педагогічної громадськості з метою мотивації освітян розвиватися і ділитися



досвідом, ідеями один з одним. Діяльність «EdCamp Україна» спрямована за трьома напрямками: професійний розвиток шкільних педагогів, підвищення статусу вчительської професії, загалом реформуванні системи освіти.

Організація зустрічей педагогічної спільноти проходить у форматі (не)конференцій, під час яких відбувається активна комунікація між педагогами, обмін між ними ідеями і досвідом реалізації інноваційних підходів до організації освітнього процесу [32].

Більш детально про діяльність ГО «EdCamp Україна» можна ознайомитися на офіційному сайті організації (<https://www.edcamp.ua/pro-ho-edkemp-ukraina/>).



Проводити такі (не)конференції можна і у власних громадах, залучивши широкі кола стейкхолдерів, які зацікавлені у розвитку освіти на місцях. Із поетапним путівником, який допоможе краще орієнтуватися у плануванні, координації, забезпеченні, інформуванні під час підготовки такого заходу можна ознайомитися у виданні «Зростаємо разом з EdCamp'om: як провести освітню (не)конференцію для своєї громади» (<http://surl.li/hrcud>) [14].

Беручи до уваги тривалий час функціонування освітньої системи у дистанційному форматі, що було спричинено карантинними обмеженнями, викликаними гострою респіраторною інфекцією COVID-19 (2020-2023 роки) та введенням на території України військово стану починаючи із 24 лютого 2022 року, значного поширення набули професійні спільноти, що діють в онлайн-форматі. Це обумовлено: широким спектром їх вибору (різна тематика для різних педагогів, великий вибір ресурсів для роботи тощо); доступність; економія часу і коштів для переміщення педагогів; залучення широкого кола педагогів,

експертів та фахівців різних галузей; гнучкість щодо участі (опрацювання матеріалів у власному темпі, у зручний час, можливість повторного опрацювання тощо).



Ураховуючи зазначені вище переваги, доцільним є організація педагогічних спільнот консультантами ЦПР ПП й у онлайн/віртуальному форматі, що засновані на базі соціальних мереж, зокрема у Viber, Telegram, Facebook тощо. Вони надають можливість швидкої комунікації, інформування та зворотного зв'язку.



Розробники Вайберу позиціонують Viber-спільноту як об'єднання людей, що мають спільні інтереси. У них



можна запросити величезну кількість однодумців (до 1 млрд осіб) і комунікувати з ними за допомогою додаткових опцій для адміністрування та співпраці. Створювати Viber-спільноти можна тільки на телефоні (наприклад, Android, iOS) для цього потрібно виконати наступні дії:

- 1) відкрити Viber на телефоні і увійти в чат, натиснувши опцію  «чат»;
- 2) обрати опцію «Створити спільноту» ;
- 3) зазначити назву спільноти, додати короткий її опис (коротке звернення до учасників спільноти для чого це угруповання педагогів було створено) і обрати своєрідну піктограму (значок);
- 4) обрати контакти, які запрошуються до спільноти педагогів. Якщо у телефоні відсутні контакти окремих учителів, то їх можна запросити, ввівши у пошуковий рядок номер телефону на якому налаштований їхній Viber, або, скопіювати згенероване системою посилання на спільноту та надіслати його через будь-який інший канал зв'язку, скориставшись опціями «Запросити через Viber», «Копіювати посилання», «Поділитися посиланням»;
- 5) налаштувати права учасників/педагогів спільноти таким чином, щоби вони мали можливість ділитися посиланням і писати власні повідомлення у спільноті. Для цього необхідно увімкнути потрібні функції у вкладці «Права учасників», що дасть можливість усім учасникам педагогічної спільноти обмінюватися файлами будь-якого формату обсягом до 200 Мбайт. Наочні матеріали (зображення та відеофайли) можна надсилати з можливістю попереднього перегляду, або просто у вигляді файлів.

З огляду на налаштування, які виставляє консультант-розробник Viber-спільноти педагогічних працівників, ці угруповання можуть бути відкриті (приєднатися може будь-який бажаючий учитель) і закриті (призначені для обмеженої кількості учасників, яких запрошує адміністратор).

Створюючи Viber-спільноту, консультант-розробник автоматично набуває права суперадміністратора, що має повний технічний контроль над управлінням спільнотою, наприклад: призначати учасникам ролі адміністраторів чи суперадміністраторів (наприклад, консультантам центру або творчим педагогам, які виявляють активність та ініціативу), генерувати і змінювати посилання на запрошення, долучитися до спільноти тощо. Потрібно зауважити, що адміністратор має дещо менші можливості щодо управління спільнотою, ніж суперадміністратор, проте, він відіграє важливу роль у модеруванні та створенні контенту для спільноти [4, 28].

Серед недоліків у розробці та функціонуванні Viber-спільноти можна відмітити наявність можливості лише зі смартфона/айфона її створювати і адміструвати. Програмного забезпечення для встановлення комп'юторної версії Viber розробники на даному етапі не пропонують. Хоча, потрібно відмітити, що є можливість встановити застосунок для комп'ютера, що працює на ОС Windows або Linux і синхронізувати його зі смартфоном.

Прикладами уже розроблених у Viber педагогічних спільнот всеукраїнського рівня є «Нова українська школа», «Дія. Цифрова освіта», «Навчання mozaBook від компанії EdPro», «Школа інфо» тощо.




Telegram

Ще однією можливістю для створення онлайн-спільнот є їх розробка на базі соціального месенджера Telegram. Перевагою цього додатку є те, що він розроблений для ряду пристроїв: мобільних телефонів і планшетів, що працюють на базі Android; гаджетів на основі Apple iOS; комп'ютерів та ноутбуків, що працюють на базі ОС Windows та Linux [50]. Це дає можливість долучатися до професійних спільнот, використовуючи більш широкий спектр технічних пристроїв. Наявність функції синхронізації даних дає можливість зайти із різних пристроїв під одним обліковим записом, не втрачаючи інформаційного контенту.




Організація роботи професійної спільноти в Telegram потребує реєстрації кожного учасника у месенджері. Це можна зробити, скориставшись інтернет-магазином Google Play (зручно для смартфонів, айфонів) або завантаживши відповідні інсталяції із офіційного сайту Telegram (зручно для ноутбуків та комп'юторів).

Створюючи педагогічну спільноту, консультант центру має виконати наступні дії:


1) запустити на гаджеті Telegram і відкрити в ньому головне меню (натиснути позначку із трьох рисочок  у верхній лівій частині екрану);

2) обрати опцію «Створити групу»;

3) зі списку контактів обрати учасників спільноти (ідентифікатори учасників будуть додаватися у поле вгорі переліку «Контакти») і по завершенню натиснути галочку  у верхньому правому куті екрану;

4) заповнити поле «Уведіть ім'я групи» і створити аватарку спільноти (картинка ліворуч від зазначеного імені), завантаживши її із гаджета або зробивши знімок за допомогою його камери. Доцільним буде дібрати аватарку, що відповідає назві або тематиці спільноти, оскільки так її легше буде шукати користувачам;

5) підтвердити створення групового чату/спільноти, натиснувши на галочку у верхній правій частині екрану;

6) завершити налаштування спільноти, надавши також права адміністрування колегам, консультантам центру, або активним й ініціативним учасникам спільноти (за бажанням). Зробити це можна, скориставшись списком опцій, що з'являться після натискання у верхньому правому куті позначки «три крапочки»  [50].

Потрібно зазначити, що серед корисних можливостей для організації комунікації учасників педагогічної спільноти у Telegram є: швидкість функціонування; захист персональних даних усіх учасників спільноти; перспектива консультантам-адміністраторам долучити до 100 тис. учасників; організовувати спілкування за допомогою sms-повідомлень та аудіодзвінків; прикріплювати до sms файли розміром до 1,5 ГБ (кількість їх не обмежується); можливість здійснювати відеодзвінки тощо [30]. Також, потрібно зазначити, що маючи назву педагогічної спільноти, її можна знайти через пошукову систему і, за бажанням, – долучитися.

Серед незручностей використання Telegram-спільноти педагогів можна відмітити відсутність сортування повідомлень за темами. Якщо педагог використовує багато чатів і каналів, то відсутність цієї функції

призводить до певних незручностей під час спілкування (сортувати повідомлення можна у момент надходження sms).

У якості прикладів всеукраїнських педагогічних спільнот, що функціонують у Telegram, можна відмітити «МОНограм» (<https://t.me/UAMonogram>), «Нова українська школа НУШ» (<https://t.me/novaukrainkashkolaNUSh>), «Освіта.ua» (https://t.me/osvita_topnews), «Психологічна підтримка» (https://t.me/psy_support), серед міжнародних – «Міністерство освіти Чехії для України» (<https://t.me/MSMTproUA>) тощо.

Одним із завдань ЦПР ПП є ведення веб-сайту, на якому консультанти мають розміщувати актуальну, корисну та практико-орієнтовану інформацію, що сприяла би професійному розвитку педагогічних працівників. Додатковим способом популяризації




інформаційного контенту є розробка сторінки центру на Facebook. На цьому ресурсі у стрічні новин можна



розміщувати освітянські новини, інформацію про корисні веб-ресурси з їх описом, покликання на відеоматеріали, анонсування зустрічей педагогічних спільнот тощо. Оскільки Facebook є однією з найбільших соціальних мереж, то його використання може стати у нагоді для інформування широкого кола педагогів щодо напрямів діяльності центру, тобто своєрідного рекламування спектру можливостей організації співпраці.

Корисною функцією Facebook є можливість створювати у ньому спільноти/групи. Для цього консультанти центру, увійшовши на головну сторінку, мають виконати наступні дії:

- 1) обрати на верхній панелі «Меню» опцію «Групи» ;
- 2) обрати команду «Створити групу» у вікні, що з'явилося ліворуч (консультант автоматично становиться адміністратором спільноти);

3) зазначити назву спільноти/групи, яка би відображала напрям діяльності її учасників; налаштувати конфіденційність, окресливши можливості її переглядати:

- загальнодоступна – усі користувачі можуть переглядати учасників групи та їх дописи, без необхідності попередньої реєстрації;
- приватна/закрита – лише учасники групи можуть переглядати її склад і дописи;

- видима – будь-хто може знайти цю спільноту, але не зможе проглядати;
- прихована – лише консультант, адміністратор групи, може запрошувати педагогів долучитися до спільноти, оскільки вона не буде знаходитися під час пошуку;

4) запросити педагогів долучитися до неї, обравши із запропонованого списку імена (для початку) або вписавши електронні адреси у спеціальне поле;

5) налаштувати технічні параметри діяльності спільноти:

- розробити і додати допис, у якому зазначити мету створення цієї спільноти та категорію педагогів, які до неї запрошуються;
- указати теги (ключові слова), за допомогою яких спільноту можна буде знайти у Facebook (якщо у налаштуваннях визначено, що вона загальнодоступна і видима);
- налаштувати адміністрування, надавши права адміністраторів колегам-консультантам центру або активним та ініціативним педагогам;
- індивідуалізувати спільноту, завантаживши фото або зображення, що відображає напрям діяльності [51].

Для того, щоб Facebook-спільнота ефективно функціонувала, адміністратору/ам доцільно виявляти активність і слідкувати за систематичним оновленням новинної стрічки (публікувати дописи, розміщувати корисний інформаційний контент педагогічного спрямування, публікувати прес-анонси та прес-релізи про заходи, що відбулися тощо), робити розсилку учасникам педагогічної спільноти і запрошувати їх долучитися.

Зручним в адмініструванні педагогічної спільноти Facebook є те, що вона заснована на хмарах Інтернет-простору і доступна з будь-якого пристрою без прив'язки до операційних систем і типу гаджету.

Цей ресурс дозволяє збільшити коло знайомств і увійти до професійного середовища за вже запропонованими напрямами та темами, долучитися до обговорення тем, які зацікавили та ділитися власним досвідом роботи (якщо спільнота відкрита для всіх бажаючих).

Для прикладу вже існуючих педагогічних спільнот у Facebook можна назвати: «НУШ 5 та 6 клас» (<http://surl.li/jbkyi>), «НУШ (цікавинки для вчителів)» (<http://surl.li/jbkyn>), «Природничі науки (біологія, хімія, ПП, ЗБД, географія, фізика)» (<http://surl.li/jgskr>), «Інноваційний освітній форум» (<http://surl.li/jbkzs>), «Креативний

вчитель» (<http://surl.li/jblaf>), «Скарбничка креативного вчителя» (<http://surl.li/jblas>), «Керівники закладів освіти України» (<http://surl.li/jblbj>) та інші.

Отже, організація діяльності онлайн-спільнот є для ЦПР ПП зручним способом налагодження комунікації між педагогічними працівниками. Перевагами такого формату спілкування є:

- наявність можливості за короткий проміжок часу організувати обговорення нагального питання;
- доступність до комунікації усіх зацікавлених педагогів у будь-який зручний час;
- періодичне оновлення технічних параметрів розробниками, із наданням додаткових можливостей для ефективної комунікації та інші.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азатьян В. «Круглий стіл» як один із активних методів навчання в процесі викладання іноземної мови для студентів-медиків. *Науковий вісник Льотної академії. Серія: Педагогічні науки* : зб. Наукових праць / за ред. Т.С. Плачинда. Кропивницький: ЛА НАУ, 2018. Вип. 4. С.281 – 284. URL : <http://surl.li/hnsgl> (дата звернення 12.06.2023).
2. Академічний тлумачний словник української мови. URL : <http://sum.in.ua/> (дата звернення 12.06.2023).
3. Арістотель: основні ідеї. *Dovidka.biz.ua* : веб-сайт. URL : <https://dovidka.biz.ua/aristotel-osnovni-ideyi> (дата звернення 09.07.2023)
4. База знань про спільноти для адміністраторів. *Rakuten Viber* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hlcnw> (дата звернення 12.06.2023).
5. Бевз В., Главник О. Основні положення щодо проведення тренінгів. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL : <https://osvita.ua/school/method/technol/598/> (дата звернення 12.06.2023).
6. Великий тлумачний словник сучасної мови. URL : <https://slovnyk.me/dict/vts?letter=%D0%BC#> (дата звернення 12.06.2023).
7. Волканова В. Організація методичної роботи. К : «Шкільний світ», 2010. 128 с.
8. Воркшоп. *Глосарій* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hrkxw> (дата звернення 12.06.2023)
9. Воркшоп – що це таке і навіщо потрібно, форми, види та задачі воркшопів. *Termin.in.ua* : вб-сайт. URL : <https://termin.in.ua/vorkshop/> (дата звернення 12.06.2023).
10. Головіна О. Що говорять про центри професійного розвитку педагогів їхні працівники. *Нова українська школа* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/geamd> (дата звернення 12.06.2023).
11. Гончаренко С. Український педагогічний словник. К : «Либідь», 1997. 366 с. URL : <http://surl.li/vagp> (дата звернення 12.06.2023).
12. Григорій Сковорода – ідейна спадщина і сучасність : бібліогр. огляд. *Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського* : веб-сайт. URL : <http://www.nbuv.gov.ua/node/6037>
13. Джус О.В. Творча спадщина Софії Русової періоду еміграції: Многографія. Івано-Франківськ: Плай, 2002. 260 с. URL : <http://surl.li/izoyk>

14. Елькін О. Зростаємо разом з EdCamp'ом. Як провести освітню (не)конференцію для своєї громади. Київ : «Вид. група «Шкільний світ», 2018. 112 с. URL : <http://surl.li/hrcud> (дата звернення 12.06.2023).
15. Завгородна С. Єдність виховання і життя. *Наукова бібліотека ТНПУ імені Володимира Гнатюка* : веб-сайт. URL : <http://www.library.tnpu.edu.ua/index.php/exhibitions/808-makarenko>
16. Ідея. *Енциклопедія Сучасної України* : веб-сайт. URL : <https://esu.com.ua/article-13772>
17. Історія та філософія освіти в незалежній Україні: до 200-річчя від дня народження Костянтина Ушинського (1823-1871) : зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції / ред. кол.: Топузов О.М., Сисоєва С.О., Дічек Н.П.; 3 березня 2023 р., м. Київ., Інститут педагогіки НАПН України. Київ : Інститут педагогіки НАПН України, 2023. 250 с. Веб-сайт. URL : https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/Ushynskyy_zbirnyk.pdf
18. Кипиченко Н., Федоренко О. Консультуємо та створюємо професійні спільноти: путівник для консультантів центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Київ : 2022. 42 с. URL : <http://surl.li/hmygn> (дата звернення 12.06.2023).
19. Концептуальні засади реформування середньої школи «Нова українська школа». *Нова українська школа* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hoha> (дата звернення 12.06.2023).
20. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження КМУ від 14.12.2016 № 988-р, зі змінами, внесеними згідно з розпорядженням КМУ від 22.08.2018 № 592-р. URL : <https://cutt.ly/QXEmQwE> (дата звернення 12.06.2023).
21. Кириченко В., Ковганич Г. Педагогіка, спрямована у майбутнє. Практико орієнтований посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 145 с.
22. Концепція розвитку педагогічної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 № 776. URL : <http://surl.li/jhth> (дата звернення 12.06.2023).
23. Легенький І. Абсолют, ідея, ідеал у філософській традиції / *Теорія та історія культури : культура і мистецтво у сучасному світі*. Вип. 20.

2019. С. 137-146. *ResearchGate* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/ixysl> (дата звернення 09.07.2023)
24. Лобода С.М. Періодизація становлення й розвитку української педагогічної преси ХХ століття як віддзеркалення проблеми педагогічної творчості вчителя. *Вісник Житомирського державного університету. Випуск 66. Педагогічні науки*. 2012. С.41-47 URL : <http://eprints.zu.edu.ua/9276/1/9.pdf> (дата звернення 12.06.2023).
25. Наумов М. Філософсько-педагогічні ідеї В.Сухомлинського. *Освіта.ua* : *освітні технології* : веб-сайт. URL : <https://osvita.ua/school/method/245/>
26. Педагогіка В. Сухомлинського – педагогіка серця : бібліогр. покажч. / МОН України, Рівнен. держ гуманіт. ун-т, Наук. б-ка ; уклад. : С.Н. Грипич, Л.В. Ковальчук, Н.М. Гуменюк. – Рівне : РДГУ, 2017. – 45 с.
27. Педагогічна спадщина Софії Русової в контексті сучасності : *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 24–26 березня 2016 р.* Ніжин : НДУ ім. М.Гоголя, 2016. 150 с. URL : http://www.ndu.edu.ua/storage/2016/PS_Sofii_Rysovoi.pdf
28. Покрокова інструкція для викладачів з використання Viber для дистанційного навчання. *Rakuten Viber* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hlcll> (дата звернення 12.06.2023).
29. Положення про центри професійного розвитку педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 672. URL : <http://surl.li/aoiod> (дата звернення 12.06.2023).
30. Поширені запитання щодо Telegram. *Telegram* : *нова ера у спілкуванні* : веб-сайт. URL : <https://telegram.org/faq> (дата звернення 12.06.2023).
31. Про анкету самооцінювання : наказ Державної служби якості освіти від 01.08.2022 № 01-10/73. URL : <http://surl.li/jfdmj> (дата звернення 18.07.2023).
32. Про ГО «ЕдКемп Україна». *Офіційний сайт громадської організації «ЕдКемп Україна»* : веб-сайт. URL : <https://www.edcamp.ua/pro-ho-edkemp-ukraina/> (дата звернення 12.06.2023).
33. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL : <https://cutt.ly/OXrduYl> (дата звернення 12.06.2023).
34. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом

- молодшого спеціаліста)» : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 № 2736. URL : <http://surl.li/mfsv> (дата звернення 12.06.2023).
35. Рекомендації щодо організації і проведення методичної роботи з педагогічними кадрами в системі післядипломної педагогічної освіти : лист Міністерства освіти і науки України від 03.07.2002 № 1/9-318. URL : <http://surl.li/hrkyj> (дата звернення 12.06.2023).
36. Робота над науково-методичною темою (проблемою). *Методичний дайджест* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hxjaf> (дата звернення 12.06.2023).
37. Розова Т. Філософська система Гегеля як вчення про етапи розвитку Абсолютної Ідеї / Т.В. Розова, Л.В. Чорна // Гілея: науковий вісник. Вип. 93. 2015. С. 226-230.
38. Сидоренко В. Термінологічний словник. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hrkwh> (дата звернення 12.06.2023).
39. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. Семенової. Одеса: Пальміра, 2006. 221 с. URL : <http://surl.li/flywu> (дата звернення 12.06.2023).
40. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наукова думка, 1970-1980. – Т. 9. С. 123. URL : <http://surl.li/hrkzb> (дата звернення 12.06.2023).
41. Сорочан Т. Концепція науково-методичної роботи в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. *Методист*. 2013. № 2 (14). С. 7–12. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/77240815.pdf> (дата звернення 12.06.2023).
42. Структура проведення круглого столу. Методика організації та проведення «круглого столу». *Yolkki* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hnrvy> (дата звернення 12.06.2023).
43. Творча спадщина А.С. Макаренка в контексті інноваційного розвитку освіти XXI століття : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (15–16 березня 2018 року, м.Суми). Суми : СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2018. 284 с. URL : https://pedagogika.sspu.edu.ua/images/zbirnik_tez_0603_sbrueva_2d7f7.pdf
44. Федорчук В. Тренінг особистісного зростання : навч. Посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
45. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім.Г.С. Сковороди; голов. ред. В.І. Шинкарук.

- Київ : Абрис, 2002. 742 с. *Електронна бібліотека «Україніка»* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/aanyb> (дата звернення 09.07.2023)
46. Хоружа Л. Розвиток людини як сутнісна ідея педагогіки К. Ушинського. *Institutional repository Kyiv University Borys Grinchenko* : веб-сайт. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/33687256.pdf>
47. Чорна Л. Щодо проблеми розуміння поняття «Ідея» в античній філософії. *Актуальні проблеми філософії та соціології* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hgpiv> (дата звернення 12.06.2023).
48. Як працювати над методичною проблемою школи. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL : <https://osvita.ua/school/method/32812/> (дата звернення 12.06.2023).
49. Як працювати над методичною темою вчителя. *Педрада: портал освітян України* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hrlai> (дата звернення 12.06.2023).
50. Як створити групу в Telegram для Android, iOS і Windows. *Telegram* : веб-сайт. URL : <http://surl.li/hlwgs> (дата звернення 12.06.2023).
51. Як створити групу Facebook. *Довідковий центр Facebook* : веб-сайт. URL : <https://www.facebook.com/help/167970719931213> (дата звернення 12.06.2023).



ДОДАТКИ

Додаток А

Загальні компетентності, якими має володіти педагогічний працівник для виконання трудових функцій

Назва компетентності	Характеристика компетентності
<i>Громадянська</i>	Здатність діяти відповідально і свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини та громадянина; реалізувати свої права і обов'язки; усвідомлювати цінності громадянського суспільства та необхідність його сталого розвитку
<i>Соціальна</i>	Здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня
<i>Культурна</i>	Здатність виявляти повагу та цінувати українську національну культуру, багатоманітність і мультикультурність у суспільстві; здатність до вираження національної культурної ідентичності, творчого самовираження
<i>Лідерська</i>	Здатність до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків, мотивування людей до досягнення спільної мети
<i>Підприємницька</i>	Здатність до генерування нових ідей, виявлення та розв'язання проблем, ініціативності та підприємливості

Предметні компетентності, якими має володіти педагогічний працівник для виконання трудових функцій

Трудова функція	Професійні компетентності та їх характеристика
1	2
Навчання учнів предметів (інтегрованих курсів)	Мовно-комунікативна компетентність
	Здатність забезпечувати здобуття учнями освіти державною мовою
	Здатність забезпечувати (за потреби) здобуття учнями освіти з урахуванням особливостей мовного середовища в закладі освіти (мова відповідного корінного народу або національної меншини України)
	Здатність забезпечувати навчання учнів іноземній мові та спілкуватися іноземною мовою у професійному колі (для вчителів іноземної мови)
	Здатність формувати і розвивати мовно-комунікативні уміння та навички учнів
	Предметно-методична компетентність
	Здатність моделювати зміст навчання відповідно до обов'язкових результатів навчання учнів
	Здатність формувати та розвивати в учнів ключові компетентності та уміння, спільні для всіх компетентностей
	Здатність здійснювати інтегроване навчання учнів
	Здатність добирати і використовувати сучасні та ефективні методики і технології навчання, виховання і розвитку учнів
	Здатність розвивати в учнів критичне мислення
	Здатність здійснювати оцінювання та моніторинг результатів навчання учнів на засадах компетентнісного підходу
	Здатність формувати ціннісні ставлення в учнів
	Інформаційно-цифрова компетентність
	Здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею у професійній діяльності
	Здатність ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси
Здатність використовувати цифрові технології в освітньому процесі	
Партнерська взаємодія з учасниками	Психологічна компетентність
	Здатність визначати і враховувати в освітньому процесі вікові та індивідуальні особливості учнів

1	2
освітнього процесу	Здатність використовувати стратегії роботи з учнями, які сприяють розвитку їхньої позитивної самооцінки, я-ідентичності
	Здатність формувати мотивацію учнів та організувати їхню пізнавальну діяльність
	Здатність формувати спільноту учнів, у якій кожен відчуває себе її частиною
	Емоційно-етична компетентність
	Здатність усвідомлювати особисті відчуття, почуття та емоції, потреби, керувати власними емоційними станами
	Здатність конструктивно та безпечно взаємодіяти з учасниками освітнього процесу
	Здатність усвідомлювати та поцінювати взаємозалежність людей і систем у глобальному світі
	Компетентність педагогічного партнерства
	Здатність до суб'єкт-суб'єктної (рівноправної та особистісно орієнтованої) взаємодії з учнями в освітньому процесі
	Здатність залучати батьків до освітнього процесу на засадах партнерства
	Здатність працювати в команді із залученими фахівцями, асистентами вчителя для надання додаткової підтримки особам з особливими освітніми потребами
Участь в організації безпечного та здорового освітнього середовища	Інклюзивна компетентність
	Здатність створювати умови, що забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища
	Здатність до педагогічної підтримки осіб з особливими освітніми потребами
	Здатність забезпечувати в освітньому середовищі сприятливі умови для кожного учня, залежно від його індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів
	Здоров'язбережувальна компетентність
	Здатність організувати безпечне освітнє середовище, використовувати здоров'язбережувальні технології під час освітнього процесу
	Здатність здійснювати профілактично-просвітницьку роботу з учнями та іншими учасниками освітнього процесу щодо безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни
	Здатність формувати в учнів культуру здорового та безпечного життя
	Здатність зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності
	Здатність надавати домедичну допомогу учасникам освітнього процесу
	Проектувальна компетентність
Здатність проектувати осередки навчання, виховання і розвитку учнів	

1	2
Управління освітнім процесом	Прогностична компетентність
	Здатність прогнозувати результати освітнього процесу
	Здатність планувати освітній процес
	Організаційна компетентність
	Здатність організовувати процес навчання, виховання і розвитку учнів
	Здатність організовувати різні види і форми навчальної та пізнавальної діяльності учнів
	Оцінювально-аналітична компетентність
	Здатність здійснювати оцінювання результатів навчання учнів
	Здатність аналізувати результати навчання учнів
Безперервний професійний розвиток	Здатність забезпечувати самооцінювання та взаємооцінювання результатів навчання учнів
	Інноваційна компетентність
	Здатність застосовувати наукові методи пізнання в освітньому процесі
	Здатність використовувати інновації у професійній діяльності
	Здатність застосовувати різноманітні підходи до розв'язання проблем у педагогічній діяльності
	Здатність до навчання впродовж життя
	Здатність визначати умови та ресурси професійного розвитку впродовж життя
	Здатність взаємодіяти з іншими вчителями на засадах партнерства та підтримки (у рамках наставництва, супервізії тощо)
	Рефлексивна компетентність
Здатність здійснювати моніторинг власної педагогічної діяльності і визначати індивідуальні професійні потреби	

Додаток В

Анкета самооцінювання
учасником сертифікації власної педагогічної майстерності
(витяг з наказу Державної служби якості освіти від 01.08.2022 № 01-10/73
«Про анкету самооцінювання»)

1. Здійснюю освітній процес відповідно до вимог його нормативно-правового забезпечення (у тому числі в умовах особливого стану)

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не здійснюю |

2. Здійснюю освітній процес державною мовою (за потреби мовою відповідного корінного народу або національної меншини), використовуючи сучасну термінологію та систему понять професійної тематики

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

3. Моє мовлення відповідає літературним нормам і вимогам професійної етики

- | | |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | не відповідає |

4. Знаю законодавчі вимоги щодо збереження життя і здоров'я дітей під час освітнього процесу

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | досконало |
| <input type="checkbox"/> | достатньо |
| <input type="checkbox"/> | частково |
| <input type="checkbox"/> | маю епізодичне уявлення |
| <input type="checkbox"/> | не знаю |

5. У різних надзвичайних ситуаціях реагую спокійно і без паніки, оскільки знаю відповідний алгоритм дій

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | залежно від ситуації |
| <input type="checkbox"/> | лише в типових ситуаціях |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

6. Здійснюю освітній процес з урахуванням психологічних особливостей дітей шкільного віку

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не здійснюю |

7. Дотримуюсь педагогічної етики, сприймаю кожну дитину такою, якою вона є

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не дотримуюсь |

8. Створюю ситуацію успіху для досягнення позитивного результату навчання, мотивуючи учнів до різних видів діяльності

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не створюю |

9. Популяризую здоровий та безпечний способи життя

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не популяризую |

10. Створюю комфортне освітнє середовище з дотриманням вимог безпеки життєдіяльності, правил санітарії та гігієни

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не створюю |

11. Виховую у дітей повагу до особистості людини, розвиваю позитивні моральні якості в учнів

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не виховую

12. Планую освітній процес (зміст, форми організації навчальної діяльності) з урахуванням індивідуальних особливостей дітей

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не планую

13. Визначаю мету, завдання та очікувані результати кожного заняття/виховного заходу

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не визначаю

14. Аналізую зміст навчального матеріалу та прогножую результативність його сприйняття (на етапі планування заняття)

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не аналізую

15. Зміст, способи, засоби навчання добираю таким чином, щоб здійснити виховний вплив і забезпечити гармонійний розвиток особистості дитини

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

16. Добираю зміст навчального матеріалу таким чином, щоб максимально забезпечити формування предметних та ключових компетентностей учнів

- постійно

<input type="checkbox"/>	майже завжди
<input type="checkbox"/>	часто
<input type="checkbox"/>	іноді
<input type="checkbox"/>	ніколи

17. Добираю зміст навчального матеріалу з урахуванням міжпредметних зв'язків та орієнтуюсь на досягнення обов'язкових результатів кожної освітньої галузі

<input type="checkbox"/>	постійно
<input type="checkbox"/>	майже завжди
<input type="checkbox"/>	часто
<input type="checkbox"/>	іноді
<input type="checkbox"/>	ніколи

18. Ураховую індивідуальні особливості дітей свого класу, їх сильні і слабкі сторони

<input type="checkbox"/>	постійно
<input type="checkbox"/>	майже завжди
<input type="checkbox"/>	часто
<input type="checkbox"/>	іноді
<input type="checkbox"/>	не враховую

19. При підготовці до занять використовую не лише підручник(и), але й додаткові (довідкові) матеріали

<input type="checkbox"/>	постійно
<input type="checkbox"/>	майже завжди
<input type="checkbox"/>	часто
<input type="checkbox"/>	іноді
<input type="checkbox"/>	ніколи

20. Добираю методи і прийоми навчання таким чином, щоб максимально реалізувати освітню мету заняття

<input type="checkbox"/>	постійно
<input type="checkbox"/>	майже завжди
<input type="checkbox"/>	часто
<input type="checkbox"/>	іноді
<input type="checkbox"/>	ніколи

21. Зміст моїх навчальних занять доступний, логічно пов'язаний із попереднім матеріалом, збалансований за складністю та обсягом

<input type="checkbox"/>	постійно
<input type="checkbox"/>	майже завжди
<input type="checkbox"/>	часто
<input type="checkbox"/>	іноді
<input type="checkbox"/>	ніколи

22. Гнучко адаптую зміст навчального матеріалу заняття залежно від реакції учнів на його засвоєння

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

23. Поєдную різні види діяльності дітей (комунікативну, дослідницьку, проєктну, ігрову, навчальну) в освітньому процесі

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- не поєдную

24. Поєдную на занятті різні форми організації навчальної діяльності учнів з урахуванням індивідуальних особливостей дітей

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- не поєдную

25. Для ефективного розв'язання різних освітніх завдань організовую освітні осередки

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

26. Використовую дидактичні матеріали та обладнання з огляду актуальності і доцільності

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

27. Доцільно та ефективно використовую електронні освітні ресурси в освітньому процесі

- постійно
- майже завжди

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | не використовую |

28. Підтримую інтерес учнів до заняття

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

29. Застосовую різні форми і прийоми під час оцінювання навчальних досягнень учнів

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не застосовую |

30. Формую в учнів навички самооцінювання навчальних досягнень із використанням тверджень «Я знаю», «Я вмію», «Я можу»

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | не формую |

31. Розробляю критерії оцінювання навчальних досягнень учнів із урахуванням вікових особливостей та індивідуальних досягнень, здобутків кожного учня (у тому числі дітей з особливими освітніми потребами)

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | не розробляю |

32. Оцінку навчальних досягнень учнів супроводжую вербальними судженнями

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи / не супроводжую |

Продовження додатку В

33. Вибудовую освітню траєкторію розвитку кожного учня, враховуючи його індивідуальні особливості

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не вибудовую

34. Розвиваю мовно-комунікативні уміння і навички учнів під час різних форм організації освітнього процесу (навчальних занять, свят, фестивалів, конкурсів тощо)

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не розвиваю

35. Формую в учнів уміння самостійної роботи з різними видами та джерелами інформації

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не формую

36. Навчаю учнів дотримуватися принципів академічної доброчесності під час використання інформації з різних джерел

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

37. Під час дистанційного навчання поєдную синхронний та асинхронний режими

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи / не поєдную

38. Створюю у класі психологічний комфорт

- постійно
- майже завжди

- | | |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

39. Вибудовую довірливі стосунки з дітьми

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

40. Створюю умови для формування позитивної самооцінки учнів, їх Я-ідентичності

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

41. Створюю умови для згуртування дитячого колективу, формую навички взаємодопомоги та співпраці, навчаю дітей розуміти власний емоційний стан, керувати своїми емоціями

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

42. Знаю дітей з ознаками булінгу, причинами його виникнення та наслідками

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

43. Знаю дітей з алгоритмом дій залежно від їх ролі в булінгу (жертва, спостерігач)

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

44. Знаю особливості організації інклюзивної освіти в школі

- досконало
- достатньо
- частково
- маю епізодичне уявлення
- не знаю

45. Готовий(а) злагоджено працювати у команді психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами

- цілком готовий(а)
- швидше готовий(а)
- за певних умов
- швидше не готовий(а)
- категорично не готовий(а) / не погоджусь

46. Залучаю учнів класу до активної співпраці та взаємодії під час освітнього процесу в умовах інклюзії

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

47. Комунікую з батьками (особами, що їх замінюють) щодо навчальних досягнень учнів

- постійно
- майже завжди
- періодично
- тільки за певних умов
- ніколи

48. Налагоджую двостороннє спілкування та співпрацю з батьками (особами, що їх замінюють) щодо питань освітнього процесу

- постійно
- майже завжди
- часто
- іноді
- ніколи

49. В умовах дистанційного навчання організовую регулярну та змістовну взаємодію учасників освітнього процесу (вчитель, учні, батьки)

- постійно
- майже завжди

- | | |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

50. Володію прийомами та навичками надання домедичної допомоги в різних ситуаціях

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | повною мірою |
| <input type="checkbox"/> | у більшості ситуацій |
| <input type="checkbox"/> | частково |
| <input type="checkbox"/> | дуже обмежено |
| <input type="checkbox"/> | не володію |

51. Демонструю особистісні якості: активність, цілеспрямованість, наполегливість, працелюбність, креативність, ініціативність, комінюкабельність

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

52. Співвідношу власну діяльність з тим, що вимагає професійний стандарт (відповідність кваліфікаційній категорії)

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

53. Слідкую за новинами, сучасними дослідженнями та новаціями в освіті

- | | |
|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | ніколи |

54. Особисті напрацювання представляю в різних формах (професійне портфоліо, авторський сайт, блог, публікації, ютуб-канал тощо)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди |
| <input type="checkbox"/> | часто |
| <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | не представляю |

55. Допмагаю колегам провести аналіз, дати об'єктивну оцінку їхньої професійної діяльності

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | систематично (колегам закладу освіти, де працюю та колегам з інших закладів освіти) |
| <input type="checkbox"/> | систематично (колегам закладу освіти, де працюю) |
| <input type="checkbox"/> | іноді (колегам закладу освіти, де працюю та колегам з інших закладів освіти) |
| <input type="checkbox"/> | іноді (колегам закладу освіти, де працюю) |
| <input type="checkbox"/> | не допомагаю |

56. Допмагаю колегам визначити їхні професійні потреби та спрогнозувати траєкторію професійного розвитку

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | систематично (колегам закладу освіти, де працюю та колегам з інших закладів освіти) |
| <input type="checkbox"/> | систематично (колегам закладу освіти, де працюю) |
| <input type="checkbox"/> | іноді (колегам закладу освіти, де працюю та колегам з інших закладів освіти) |
| <input type="checkbox"/> | іноді (колегам закладу освіти, де працюю) |
| <input type="checkbox"/> | не допомагаю |

57. Аналізую власну педагогічну діяльність на предмет її ефективності

- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно | <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди | <input type="checkbox"/> | не аналізую |
| <input type="checkbox"/> | часто | | |

58. Шукаю причини професійних помилок

- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | постійно | <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди | <input type="checkbox"/> | не шукаю |
| <input type="checkbox"/> | часто | | |

59. Корирую свою професійну діяльність під впливом різних факторів (професійні успіхи та невдачі, поява нових технологій тощо)

- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно | <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди | <input type="checkbox"/> | не корирую |
| <input type="checkbox"/> | часто | | |

60. Прогнозую професійне зростання на основі аналізу результатів своєї діяльності

- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | постійно | <input type="checkbox"/> | іноді |
| <input type="checkbox"/> | майже завжди | <input type="checkbox"/> | не прогнозую |
| <input type="checkbox"/> | часто | | |



ДЛЯ НОТАТОК

Методичне видання

Укладачі

Ірина Віталіївна **УДОВИЧЕНКО**
Алла Володимирівна **МЕТЕЙКО**

**ЦЕНТРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:
ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ**

Методичні рекомендації

Комп'ютерний набір, верстка: *А.В. Метейко*
Технічний коректор: *О.П. Сердюк*

Підп. до друку 03.10.2023.
Формат 60x84/16. Гарнітура Cambria.
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 4,42.
Ум. фарб.-відб. 4,42. Обл.-вид. арк. 3,64.
Тираж 300 пр. Вид. № 57.

Видавець і виготовлювач:
ФОП Цьома С.П. 40002, м. Суми, вул. Роменська, 100.
Тел.: 066-293-34-29.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
серія ДК, № 5050 від 23.02.2016.