**Тема педради:** Проектування особистої освітньої траєкторії професійного розвитку педагога

**Мета:** визначення та аналіз поняття «індивідуальної освітньої траєкторії» як засобу реалізації особистісного підходу до професійного саморозвитку педагога з метою підвищення кваліфікації; виявлення засобів, шляхів і цілей проектування та моделювання особистої освітньої траєкторії у контексті цілісної системи безперервної освіти з використанням інноваційних технологій.

**Завдання:**

* сформувати модель індивідуальної освітньої траєкторії педагога
* визначити основні вектори професійного розвитку педагогічного працівника
* показати засоби та шляхи проєктування особистої освітньої траєкторії розвитку
* визначити інструментарій планування та управління безперервною освітою та самоосвітою педагогічних працівників

**Форма проведення:** веб-конференціф

**Місце проведення:** Світлодарський НВК

**Обладнання:** ПК, презентація-тезаурус.

**Передумови педагогічної ради**

1. Наявність проблеми й мети, яку має реалізувати педагогічний колектив
2. Реальна наявність інтересів та думок учасників педради.

**Етапи проведення педради**

**I етап** – інформаційний.

* Виступ директора: пояснення мети та змісту, постановка завдань для педагогічного колективу, визначення регламенту
* Виступ заступника директора. Доповідь «Проєктування індивідуальної освітньої траєкторії розвитку педагога в системі безпреревної педагогічної освіти: виклики сучасності»

**II етап** – розподіл питань для презентації роботи творчих груп педагогів.

* Виступ творчої групи «метри педагогіки»: «Сетрифікація як сучасний захід підвищення кваліфікації педагога»
* Виступ творчої групи «малодосвідчені вчителі»: «Вектори моделювання особистої освітньої траєкторії молодого педагога»

**III етап** – обговорення проблеми: діалог учасників педради

**IV етап** –аналіз та узагальнення роботи з теми

**V етап** – ухвалення колективного рішення.

Найбільшою характерною ознакою сучасного суспільства є зміни в усіх сферах життя, що сьогодні просувають науку, економіку, промисловість, культуру, впливають на розвиток інформаційного й освітянського простору. Й щоб досягти успіху, в сучасному швидкоплинному житті, люди повинні безперервно вчитися.

Людина одержує професійні знання, уміння, навички, компетенції в системі неперервної освіти, що обумовлює її важливе місце у створенні майбутнього інтелектуального капіталу суспільства, організацій, підприємств, установ, колективів. Безперервна освіта працівників передбачає не тільки підвищення кваліфікації, перепідготовку, а й стимулювання постійної самоосвіти для успішної життєдіяльності в умовах, що постійно змінюються. Найбільш актуальною проблемою є організація й управління самоосвітою як провідною формою безперервної освіти в умовах сучасності, пошук індивідуальних шляхів її реалізації.

Сьогоденні зміни стосуються всіх рівнів освіти. Відповідно до Закону України «Про освіту» статті 8 визначені слідуючи види освіти: формальна, неформальна та інформальна. Для педагога вони є необхідними, у сукупності складають індивідуальну освітню траєкторію професійного розвитку педагога. Всі ці види освіти обєднує одне – безпреревність. Що таке безперервна освіта?

*Безперервна освіта* – це принцип організації освіти, що поєднує усі її щаблі й види (дошкільна, шкільна, професійна та післядипломна – підвищення кваліфікації і перепідготовка) у цілісну систему, що забезпечує можливість відновлення та поповнення знань і навичок протягом усього життя людини – від раннього дитинства до старості.

Безперервну освіту розглядають також як процес і принцип формування особистості, що передбачає створення систем освіти, відкритих для людей будь-якого віку й покоління та супроводжують людину протягом усього життя, сприяють постійному її розвитку, залучають до безперервного процесу отримання знань, умінь, навичок і способів поведінки. Безперервна освіта педагогічних працівників реалізується у таких формах:

1) підготовка у вищих навчальних закладах, що надають фахову педагогічну освіту

2) перепідготовка на базі вищої освіти у відповідних вищих навчальних закладах ІІІ-ІV рівнів акредитації, що дозволяє отримати педагогічну освіту на базі іншої або ж доповнити педагогічну освіту опануванням інших галузей

3) підвищення кваліфікації на базі закладів післядипломної педагогічної освіти у форми курсів підвищення кваліфікації, організації стажування в закладах освіти, установах, освітніх організаціях

4) самоосвіта як самостійно організована людиною освіта на основі її потреб, мотивів, цілей, інтересів.

*Самоосвіта* – це освіта, що отримується у процесі самостійної роботи, без проходження систематичного курсу навчання в освітній установі.

У системі безперервної освіти самоосвіта виконує роль зв’язної ланки між ступенями й стадіями організованого навчання, що надає освітньому процесу цілісного характеру. Самоосвіта значною мірою пов’язана з організацією індивідуальної траєкторії освіти, оскільки кожна особистість є неповторною, з власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких вимагає індивідуальних способів, форм, підходів.

Метою сьогоднішної педради є визначення напрямів моделювання індивідуальної освітньої траєкторії розвитку педагогічного працівника в системі безперервної освіти.

Новий закон «Про освіту» пропонує фундаментально новий підхід до розвитку вчителя та його педагогічної свободи.

Зокрема Новий закон [«Про освіту»](http://osvita.ua/legislation/law/2231/)пропонує фундаментально новий підхід до розвитку вчителя та його педагогічної свободи.

* загальна кількість годин на підвищення кваліфікації упродовж 5 років буде не менше 150 годин. При цьому вчитель має самостійно вирішити, яку кількість годин з цього обсягу він використовуватиме для навчання щорічно, з яких певна кількість годин має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь та практичних навичок роботи з дітьми з особливими освітніми потребами.  При цьому вчитель має самостійно вирішити, яку кількість годин з цього обсягу він використовуватиме для навчання щорічно.
* педагог сам вирішує, де підвищувати кваліфікацію: Педагогічна рада на основі пропозицій педагогічних працівників затверджує щорічний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію: у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою (результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження); в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб (результати підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника у таких суб'єктів визнаються окремим рішенням педагогічної ради).
* держава з коштів спеціальної освітньої субвенції, а також місцеві органи оплачують підвищення кваліфікації для вчителів, навіть якщо педагоги обирають платні курси.Кошти отримує заклад освіти та розподіляє їх за рішенням педагогічної ради.
* Закон також стимулює педагогів оволодівати новими методиками навчання через зовнішню незалежну сертифікацію. Вчителі, які її пройшли, отримають додаткову надбавку до заробітної плати – 20%.

Свободу у виборі місця підвищення кваліфікації вчителям надає Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, який  затверджено [постановою Кабінету Міністрів України №800 від 21 серпня 2019 року.](https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/deyaki-pitannya-pidvishchennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-i-naukovo-pedagogichnih-t210819)

*Індивідуальну траєкторію освіти* педагогічного працівника можна розглядати як доцільний вибір ним змісту, форм, методів, технологій, прийомів освіти на основі узгодження індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей, вимог освітньої організації (навчального закладу, установи).

Завданням освітньої організації, у якій працює або отримує освіту педагогічний працівник є створення умов для забезпечення реалізації індивідуальної траєкторії освіти за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва. Спираючись на дослідження можна визначити переваги, пов’язані із організацією навчання й розвитку працівників на основі планування та реалізації індивідуальної траєкторії освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги використання індивідуальної траєкторії освіти

та саморозвитку педагогічного працівника

|  |  |
| --- | --- |
| Для освітньої організації (навчального закладу, установи) | Для педагогічного працівника |
| здійснення підвищення професійної компетентності й кваліфікації педагогічного працівника найбільш раціональним і ефективним для нього способом сприяє мотивації освіти колективу | 1) розширення можливостей освітнього простору, можливість вибору найефективніших, найзручніших для працівника шляхів і способів непевної освіти |
| 2) забезпечення конкурентоспроможності освітньої організації (навчального закладу, установи), оскільки «кадри вирішують все» | 2) зростання професійної компетентності й кваліфікації педагогічного працівника, що забезпечує його цінність і конкурентоспроможність в організації |
| 3) можливість вибору навчання й саморозвитку приваблює кваліфіковані кадри, знижує плинність кадрів | 3) формування й розвиток універсальних навичок, що урізноманітнює сфери професійної діяльності |
| 4) планування розвитку кар’єри різними способами є джерелом визначення потреб працівників у професійній освіті | 4) зручний шлях освіти (частіше без відриву від основної роботи) надає можливості кар’єрного росту й підвищення рівня життя працівника |
| 5) індивідуальна траєкторія навчання веде до ефективного навчання працівника і, як наслідок, до бажання використовувати нові технології, що у свою чергу є найкоротшим шляхом їх впровадження й розповсюдження | 5) мотивований шлях освіти підвищує мотивацію й задоволення ефективною працею (перехід від ідеї «задоволений робітник краще працює» до ідеї «ефективна праця надає задоволення») |
| 6) моделювання індивідуальних траєкторій навчання й розвитку працівників веде до ефективних організаційних змін у закладах освіти | 6) послаблення стресу та підвищення здатності працівника пристосовуватись до змін і роботи у складних умовах життєдіяльності |
| 7) здійснення цілеспрямованого саморозвитку працівника шляхом узгодження мети організації й працівника | |

Освіта протягом життя – це поповнення знань, формування умінь, навичок, компетенцій в освітніх установах й закладах у межах організованої дидактичної системи та самостійним шляхом (відвідування лекцій, тренінгів, участь у семінарах, конференціях, спілкування з іншими людьми, навчання на уроках минулого та досвіді).

Самоосвіта надає більшої свободи у виборі шляхів навчання й розвитку особистості у відповідності з її потребами. Організовані системи безперервної освіти містять частину освітнього простору для реалізації індивідуальної траєкторії освіти (табл. 2).

Таблиця 2

Реалізація індивідуальної траєкторії освіти в системі неперервної педагогічної освіти

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Форма (вид) освіти | Реалізація мотивів і потреб в освіті | Можливість реалізації індивідуальної траєкторії освіти | Визначення та фіксація результатів освіти |
| Підготовка фахівця у ВНЗ | Вибір освіти, фаху, навчального закладу (на основі внутрішніх – особистих потреб, бажання й зовнішніх мотивів – соціальна привабливість, вплив інших) | Реалізація варіативної складової навчальних планів підготовки фахівців. Індивідуальна робота. Самостійна робота. Науководослідна робота | Державна атестація. Диплом про фахову вищу освіту |
| Перепідготовка | Усвідомлений вибір освіти, навчального закладу, форми навчання (очна, заочна, вечірня, дистанційна), обумовлений внутрішніми та зовнішнім потребами й мотивами | Реалізація варіативної складової навчальних планів підготовки фахівців. Індивідуальна робота. Самостійна робота. Науково-дослідна робота | Державна атестація. Диплом про вищу фахову освіту |
| Підвищення кваліфікації | Планове обов’язкове підвищення кваліфікації (1 раз на 5 років) | Реалізація варіативної складової навчальних планів, підвищення кваліфікації. Індивідуальна форма навчання. Спецкурси. Самостійна робота | Підсумковий контроль. Свідоцтво про підвищення кваліфікації |
| Самоосвіта | Усвідомлення потреб і мотивів освіти | Самостійний вибір змісту, термінів, форм, методів, технологій, прийомів власної освіти | Самоконтроль. Самооцінка. Формалізація досягнень та успішності |

Таким чином: індивідуальна траєкторія освіти може здійснюватись за вибором різних форм (видів) безперервної освіти, але слід зазначити, що в організованих формах (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації) вона є більш обмеженою, ніж при реалізації самоосвіти. Для реалізації індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти, що може здійснюватись паралельно, необхідним є її моделювання, прогнозування та визначення результатів. Оскільки невірно обраний шлях коштує марно витраченого часу, коштів і зусиль працівника й організацій.

*Моделювання* – це метод дослідження об’єктів пізнання за їхніми моделями; побудова та вивчення моделей реальних предметів і явищ і конструйованих об’єктів для визначення або поліпшення їхніх характеристик, раціональних способів їхньої будови, керування ними та ін.

Моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти (рис.1) повинно враховувати фактори (зовнішні та внутрішні), що впливають на вибір чи побудову траєкторії, прийняття рішень щодо вибору форм і способів освіти, розробку моделей освіти, інструментарію вимірювання результатів.

Моделювання індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти педагогічного працівника здійснюється під впливом внутрішніх потреб, цілей, мотивів працівника й вимог зовнішнього середовища (з боку керівництва, організації, суспільства).

Індивідуальна траєкторія освіти і самоосвіти може здійснюватися за двома напрямами:

* по-перше, за вибором організованих форм системи неперервної освіти (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації)
* по-друге, шляхом моделювання змісту й засобів самоосвіти та саморозвитку.

Таким чином можна визначити *напрями індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти*:

- *розвиток професійної компетентності*, що забезпечить успішність професійної діяльності, що містить такі компоненти: когнітивний (здатність до пізнання й застосування знань), функціональний (здатність до реалізації й поповнення способів дій, виконання функціональних обов’язків), поведінковий (здатність проявляти адекватні до ситуації поведінкові компоненти) та особистісний (здатність до прояву особистісних і професійно значущих якостей);

- *опанування практикою самоменеджменту*, що дозволить управляти найважливішим ресурсом – власним часом і власною діяльністю, користуючись технологіями раціонального планування, самоорганізації, самоконтролю, прийняття рішень для забезпечення власного успіху

- *розвиток власної сфери спілкування й взаємодії з іншими людьми*, що дозволить ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді, впливати на інших і, у разі необхідності, захищатися від психологічного тиску інших, бути членом колективу своєї організації, вкладати зусилля для формування сприятливого соціальнопсихологічного клімату

- *розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенці*алу, що забезпечить поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності – віддавати знання, уміння, емоції), йти «у ногу з часом», задовольняти духовні потреби

розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенціалу, що забезпечить поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності – віддавати знання, уміння, емоції), йти «у ногу з часом», задовольняти духовні потреби

Процес вибору й побудови індивідуальної траєкторії освіти є циклічним, оскільки орієнтований на задоволення певних потреб, мотивів, цілей особистості педагогічного працівника. Як тільки вони задовольняються, виникають нові цілі, потреби, мотиви, і цикл починає новий оберт.

Безперервна освіта дає не тільки розвиток професійних знань і способів діяльності, але й нову матрицю особистого досвіду дій і поведінки працівника у різних ситуаціях, розв’язання проблем та їх запобігання у різних сферах життєдіяльності.

Таким чином можна зробити такі *висновки:*

- безперервна освіта педагогічного працівника є необхідною для забезпечення успішного функціонування й розвитку як окремого працівника, так і освітньої організації й суспільства в цілому;

- самоосвіта є основною формою безперервної освіти педагогічних працівників в умовах постійних змін;

- найефективнішим способом реалізації безперервної освіти та самоосвіти педагогічного працівника є побудова та реалізація індивідуальної траєкторії її одержання, що може здійснюватися за напрямами пошуку ефективних форм в системі безперервної освіти та моделювання власної самоосвіти й саморозвитку з визначенням їх змісту та засобів

- моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти та самоосвіти враховує вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на потребу в освіті й самоосвіті, має циклічний характер визначення та задоволення потреб.

Вивчення даної проблеми продовжуватиметься і буде спрямовано у бік використання нових технологій та інструментарію планування та управління безперервною освітою та самоосвітою педагогічних працівників.

Рис. 1

Моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти педагогічного працівника

Внутрішні потреби та мотиви

Задоволення матеріальних потреб

Потреба в афіляції Професійна конкурентоспроможність

Кар’єрний ріст Самореалізація

Зовнішнє середовище

Постійні зміни

Постійний розвиток науки та практики у сфері діяльності

Умови ринкових відносин

Вимоги до професійної компетентності з боку організації

ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРАЦІВНИК

Визнання особистих потреб та вимог середовища

Визначення цілей освіти і самоосвіти

Вибір і побудова індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти

**Визначення внутрішніх потреб особистості та вимог середовища до педагогічного працівника**

**Визначення цілей безперервної Освіти та самоосвіти педагогічного працівника**

**Вибір форм безперервної освіти та самоосвіти**

**Розробка індивідуальної моделі безперервної освіти та самоосвіти**

**Визначення й аналіз результатів безперервної освіти та самоосвіти**

**Задоволення внутрішніх потреб та вимог середовища**

Література

1. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Р. Дафт. Пер. с англ. – СПб: Питер, 2008. – 864 с.

2. Єльникова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Монографія / [Г. В. Єльникова, Т.А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.] / За заг. ред. Г. В. Єльникової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.

3. Зайверт Лотар. Ваше время – в ваших руках: Советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время / Зайверт Лотар; Пер.с нем. – М: АО "Интерэксперт", 1995. – 266 с.

4. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмент: Учеб. пособие / Н.П. Лукашевич. – Вид. 2-е, доп. і переробл. – К.: МАУП, 2002. – 360 с.

5. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 216 с.

6. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / Под ред П.И Пидкасистого. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 554 с.

7. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – 3-е изд. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. – 512 с.

8. Соціолого-педагогічний словник / [Укл. С.У. Гончаренко, В.В.Радул, М.М. Дубінка та ін.] / За ред. В.В. Радула. – К.: «ЕксОб», 2004. – 304 с.

9. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.