**Київський національний торговельно-економічний університет**

**Кафедра менеджменту**

# ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Розвиток компетентності працівників закладу освіти»**
(за матеріалами МОН України КНТЕУ Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ, м. Київ)

Студентки 4 курсу 4 м групи
спеціальності
073 «Менеджмент»
спеціалізації
«Менеджмент організацій» _____ Череватюк
Леоніди Леонідівни

Науковий керівник:
доктор економічних наук,
професор _____ Дєєва
Наталія Едуардівна

Керівник освітньо-
професійної програми:
доктор економічних наук, _____ Федулова
професор Ірина Валентинівна

**Київ 2018**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП** ..... 3

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ**..... 6

1.1. Процес формування компетентності керівників та педагогічних працівників закладу освіти ..... 6

1.2 Методичні засади формування компетентності працівників вищого навчального закладу..... 12

**РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО КОЛЕДЖУ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ, М. КИЇВ**..... 15

2.1. Аналіз компетентності як складової управління освітнім процесом в закладі освіти..... 18

**2.2. Оцінка результативності розвитку професійних компетентностей в умовах безперервної освіти**..... 24

**РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО КОЛЕДЖУ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ, М. КИЇВ**..... 36

3.1. Програма розвитку компетентності керівників та педагогічних працівників навчального закладу..... 36

3.2. Прогнозна оцінка розвитку компетентності працівників закладу освіти..... 44

**ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ** ..... 51

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**..... 55

**ДОДАТКИ** ..... 60

# ВСТУП

***Актуальність теми.*** В умовах, коли змінюється освітня стратегія, професійна компетентність учителя набуває надзвичайної актуальності. А це першочергово підвищує вимоги до якості підготовки майбутнього вчителя та подальшого вдосконалення його професійної компетентності у педагогічній діяльності. Адже необхідною умовою сьогодення є не лише глибокі знання у професійній сфері та високий рівень освіченості, а й постійне поповнення та поновлення знань, високий рівень професіоналізму.

Компетентнісна парадигма в освіті - виклик, потреба, проблема сучасності. Розвиток професійної компетентності вчителя є неодмінною умовою й обов'язковою складовою його професіоналізму. Саме тому одним із шляхів оновлення і підвищення якості освіти є впровадження компетентнісного підходу в процес підвищення кваліфікації педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Компетентний - це особа, яка має достатні знання в якій-небудь галузі, яка з чим-небуть добре обізнана; ґрунтується на знанні, кваліфікована.

В основі поняття компетентності - ідея виховання особистості педагога, яка має необхідні знання, професіоналізм, високі моральні якості, уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовувати знання та брати на себе відповідальність за певну діяльність.

Проблеми компетентності розглядали вітчизняні й зарубіжні науковці на різних рівнях і під різними кутами зору.

Так, концептуальною основою професійної підготовки педагогів у вищій школі, формування їх професійної компетентності стали роботи В. Баркасі, Н. Бібіка, І. Бондаренка, Н. Босака, М. Васильєвої, С. Вітвицької, О. Вознюка, І .Єрмакова, Л. Голованчука, І. Дроздової, О. Дубасенюк, А. Журавльової, Л. Карпової, С. Козака, М. Левківського, О. Мамчича, А. Маркової, Г. Мельниченко, Г. Мухамедзянової, О. Овчарука, О. Палія, Л. Петровської,

О. Пометуна, Л. Пуховської, С. Савельєвої, Н. Саєнко, С. Сисоєвої, Н. Талізіної, Л. Шевчука, Е. Зеєра, Е. Симанюка, І. Зимної, О. Таїзової, А. Хуторського, М. Армстронга, Р. Бойциса, Ч. Вудруфа, Дж. Равена, Лайла, М. Спенсера, Сайна та інші. Проблемам розвитку професійної компетентності присвячені праці таких науковців, як В. Бочарова, М. Галагузова, Л. Гуслякова, П. Павленко, Є. Холостова.

Однак, огляд науково-теоретичних джерел свідчить, що проблема розвитку компетентності педагогічних працівників розроблена недостатньо, що і зумовило вибір теми запропонованого дослідження .

***Мета дослідження*** полягає в розробці, теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці процесу формування компетентності працівників закладу вищої освіти (далі - ЗВО).

Досягнення поставленої мети потребує реалізації ряду ***завдань*:**

1) проаналізувати процес формування компетентності керівників та педагогічних працівників закладу вищої освіти.

2) викласти методичні засади формування компетентності працівників вищого навчального закладу.

3) зробити аналіз компетентності як складової управління освітнім процесом в закладі освіти.

4) оцінити результативність розвитку професійних компетентностей в умовах безперервної освіти.

5) розробити програму розвитку компетентності керівників та педагогічних працівників навчального закладу.

6) розробити прогнозну оцінка розвитку компетентності працівників закладу освіти.

***Об'єктом дослідження*** **є** процес розвитку компетентностей керівників та педагогічних працівників Торговельно-економічного коледжу Київського національного торговельно-економічного університету м. Київ (далі – ТЕК КНТЕУ, Коледжу).

***Предметом дослідження є*** теорія, зміст та технологія управління розвитком формування компетентності працівників ТЕК КНТЕУ.

***Методи дослідження.*** Для комплексного дослідження рівня компетентності працівників ЗВО у роботі використовувались такі методи дослідження:

1) теоретичні - аналіз літератури з метою визначення сучасних наукових підходів, принципів, змісту управлінської компетентності та методики її розвитку; узагальнення та систематизація набутої інформації; вивчення законодавчої, нормативної і науково-методичної документації системи освіти, навчальних планів і програм;

2) емпіричні - спостереження, анкетування, опитування, тестування, аналіз результатів діяльності та документації закладу освіти; статистична обробка результатів дослідження; використання комп'ютерних технологій для створення аналітичної бази даних отриманих результатів.

***Інформаційною базою дослідження є:*** Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), інші законодавчі та нормативні документи; монографічна література, статті вітчизняних та зарубіжних учених; науково-методичні посібники; статистична та аналітична звітність ТЕК КНТЕУ.

***Апробація результатів дослідження.*** Основні положення дослідження обговорювалися і дістали схвалення на засіданнях методичної ради ТЕК КНТЕУ. Матеріали дослідження можуть бути використані у практичній роботі методичних служб закладів вищої освіти. Опубліковано статтю «Зміст та складові компетентності працівників закладу освіти» у Збірнику наукових статей студентів КНТЕУ (Додаток А).

***Структура роботи.*** Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел і додатків. Основний текст роботи становить 48 сторінок, в т.ч. 16 таблиць, 19 рисунків. Список використаних джерел - 54, містить 18 додатків, викладених на 45 сторінках.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

## 1.1. Процес формування компетентності керівників та педагогічних працівників закладу вищої освіти

Розбудова національної освіти в XXI столітті передбачає неперервний розвиток професіоналізму, збагачення духовної культури, вдосконалення особистісних властивостей педагогів України. Освіта належить до найважливіших напрямків державної політики України. Держава виходить з того, що освіта - це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й формування позитивного іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості. Визначальними категоріями в освіті є поняття компетенції та компетентності, які хоча і досить плідно розробляються та різнобічно розглядаються в педагогічній науці, проте до цих пір не мають однозначного змісту і визначення.

Метою досліджень у цьому напрямку є конкретизація понять «компетентнісний підхід», «компетенція», «компетентність» та «професійна компетентність», їх структурних компонентів, класифікація, співвідношення, а також аналіз думки науковців щодо особливостей компонентів професійної компетентності фахівців різних типів закладів освіти.

В сучасній моделі освіти поняття «компетентність», «компетенція», «компетентний» з'явились як інструмент управління розвитком освітнього закладу, дієвий шлях підвищення ефективності професійної підготовки педагога, розвитку його педагогічної майстерності.

Професійна компетентність є підвалиною педагогічної майстерності, оскільки спрямованість і професійні знання становлять той кістяк високого професіоналізму в діяльності, який забезпечує цілісність системи, що

самоорганізується. Незважаючи на значну кількість фундаментальних теоретико-методологічних досліджень, присвячених проблемі впровадження компетентнісного підходу в систему освіти (І. Г. Єрмаков, С. А. Калашникова, О. В. Овчарук, О. Я. Савченко, Т. В. Дубовицька та ін), і досі відсутнє чітке розмежування між термінами «професійна компетентність» і «компетенції», малодослідженим залишається перелік і змістове наповнення професійно значущих компетентностей і компетенцій сучасного педагога. Співвідносячи поняття «компетентність», «готовність до діяльності», «професіоналізм» і«майстерність», Т. В. Мельник [31, с. 40] визначає їх рівневу інтеграцію, причому професійна компетентність дослідницею інтерпретується базовим рівнем, на основі якого формується готовність фахівця до професійної діяльності, його професіоналізм і педагогічна майстерність [43, с. 3].

Розглянемо концептуальне оформлення лексем «професійно-педагогічна компетентність» і «компетенція», їх поняттєво-термінологічну кореляцію.

В «Енциклопедії освіти» за редакцією В. К. Кременя професійна компетенція визначається як «(від лат. profession - офіційно оголошене заняття; competo - досягати, відповідати, підходити) визначається як «інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця» [12, с. 722].

Професійна компетентність – це сукупність знань, умінь, здібностей і готовності особистості діяти в складній ситуації та вирішувати професійні завдання з високим рівнем невизначеності; здатність і готовність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як цінності.

Поняття «професійна компетентність» є складним та означає володіння професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний шлях; користування прийомами професійного спілкування й усвідомлення соціальної відповідальності за результати своєї роботи; володіння прийомами особистісного самовираження та саморозвитку в рамках професії, готовність до професійного зростання, позитивне ставлення до

майбутньої професійної діяльності. Протягом навчання компетентність студентів вищих навчальних закладів зростає через засвоєння теоретичних знань, оволодіння різними практичними методами роботи.

Поняття «професійної компетентності» тісно пов'язане із поняттями «компетентності» та «компетенцій». Але й досі немає чіткого розмежування між термінами «компетентність» та компетенція». Розглянемо спроби дати означення понять «компетенції» та «компетентності» у сфері освіти.

Визначенню цих понять присвячено ряд наукових робіт і досліджень.

Поняття «компетентність» розглядається як:

а) здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання («DeSeCo». програма «Визначення та відбір компетентностей: теоретичні й концептуальні засади», О. Пометун) [38].

б) здатність людини поводитися так, щоб задовольнити вимоги роботи в певному організаційному середовищі, що, у свою чергу, є причиною досягнення бажаних результатів (Р. Бойцис) [5].

в) коло питань, на яких людина добре розуміється і якими володіє не тільки при формальному навчанні, а й при самоосвіті та внаслідок впливу середовища (Н. Бібік) [3].

На думку М. Амстронга, «компетентними робітниками є ті, хто задовольняє очікування відносно показників праці. Вони здатні використовувати свої знання, навички, властивості для досягнення встановлених цілей і стандартів» [41, с. 79].

За Словником української мови - компетентність - це властивість. «Компетентний, який має достатні знання в якій-небудь галузі, який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий» [42, с. 250].

У Словнику з професійної освіти за редакцією Н. Ничкало компетентність визначається як «сукупність знань і вмінь, необхідних для професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію» [42, с. 149].

Серед структурних компонентів компетентності та відповідних компетенцій частіше виділяють такі взаємо відповідні компоненти: знання, уміння, практичні

навички, ставлення, цінності, когнітивні та поведінкові компоненти, усе те, що особистість може мобілізувати для активної дії (мотивацій і емоційно-вольової сфери, Я-концепція) [2, с.832].

У тлумачному словнику С. Ожегова «компетенція» визначається як коло питань, в яких хто-небудь обізнаний; коло чиїхось повноважень, прав» [36, с.289].

Така трактовка поняття «компетенція» надається і в Новому тлумачному словнику української мови, де слово «компетенція» визначається як «добра обізнаність із чим-небудь; коло повноважень якої-небудь організації, установи, особи» [35, с. 874].

Фролов Ю.В. та Махотін Д.А. означають компетенцію як відкриту систему процедурних, ціннісно-смислових і декларативних знань, що включає взаємодіючі між собою компоненти (епістеміологічні - пов'язані з пізнанням, особистісні, соціальні), які активізуються (актуалізуються) і збагачуються в діяльності по мірі виникнення реальних життєво важливих проблем, з якими стикається носій компетенції [44, с. 38]. У цьому означенні у явному вигляді міститься «знаннєва» і «ціннісна» компоненти.

С. Шишов та В. Кальней поняття «компетенції» визначають як поняття здатності: «компетенція – це загальна здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, які набуваються завдяки навчанню» [54, с. 362].

А. Хуторський вважає, що компетенція - це «сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), заданих відносно певного кола предметів і процесі, необхідних для того, щоб продуктивно діяти щодо них» [52, с. 58].

За рішенням Ради Європи показником якості освіти є сформовані у випускників вищих навчальних закладів ключові компетенції, якими вони оволоділи впродовж навчання: політичні і соціальні компетенції; компетенції, що забезпечують життєдіяльність у багато культурному суспільстві; компетенції, що визнають володіння усним та письмовим спілкуванням; інформаційні компетенції, що реалізують здатність і бажання вчитися впродовж усього життя [51, с. 11].

На думку Ч. Вудруфа «компетентність» - це поняття, яке стосується людини і вказує на аспекти поведінки, що зумовлює компонентне виконання роботи, а «компетенція» - це поняття, яке стосується роботи, стосується сфери професійної діяльності, у якій людина компетентна [2, с.832].

На погляд науковців І. Зимної [15], Ю. Фролова, [47]. Н. Хомського: «компетенція» - це процедурні та ціннісно-змістовні знання про деяку предметну галузь, а «компетентність» - це «уживання знання – компетенція в дії», тобто ситуативна категорія, що характеризує готовність індивіда виконувати роботу в конкретних професійних ситуаціях.

Таким чином, компетенція припускає деяку, наперед задану вимогу допрофесійної підготовки студентів, а компетентність - особистісна якість (характеристика), що вже сформувалася у майбутнього фахівця.

Професійна компетентність фахівця пов'язана з поняттями діяльності та професійної діяльності. Основними компонентами діяльності є: суб'єкт з його потребами; мета, відповідно до якої предмет перетворюється на об'єкт, на який спрямовано діяльність; засоби реалізації мети; результат. Загальним засобом діяльності є сукупність знарядь праці, створених людьми, - техніка й технологія».

Складовими професійної компетентності є професійні знання, професійні вміння, особистісні якості; задачі, обумовлені особливостями науково-технічного прогресу, задачі, обумовлені особливостями суспільно-політичного устрою країни, задачі, продиктовані вимогами професії; знання, уміння та навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків, професійні, ділові й особистісно значущі якості, загальну культуру, мотивацію професійної діяльності.

Розробляючи комплексну модель формування фахової компетентності керівника навчального закладу, Г. Єльникова виділяє такі інтегровані компоненти: а) ключові; б) загальнофахові; в) спеціально фахові компетентності фахівця [18, с. 11].

З огляду на наведене та спираючись на праці дослідників, визначаємо структуру та зміст професійної компетентності фахівця, яка має складові,

пов’язані з формуванням відповідних компетенцій, містить когнітивний, діяльнісний, соціально-комунікативний та особистісний компоненти і має певну ієрархію їх формування (Додаток Б).

Важливою проблемою підготовки висококваліфікованих фахівців є визначення впливу чинників на формування їхньої професійної компетентності з метою пошуку шляхів ефективного управління, їхнього становлення і розвитку для забезпечення якості навчання, виховання та професійної підготовки випускників з вищою освітою.

Професійна компетентність - це сукупність наявних знань для успішної діяльності, набір операційних умінь, здібностей і готовності особистості діяти у складній ситуації та володінням алгоритмами вирішення професійних завдань. В цьому контексті важливо забезпечити єдиний підхід до формування змісту професійної компетентності. Компетентність формують знання, уміння, навички, досвід.

Слід зазначити, що професійна компетентність фахівця з вищою освітою формується освітньому середовище закладу освіти, яке має свою структуру, характеристики та особливості і безпосередньо впливає на становлення майбутнього педагога, формування його професійної компетенції.

Отже, можна зробити висновок, що професійна компетентність - це складний комплекс, що містить професійні знання, вміння, навички, готовність до діяльності, а також цілий ряд професійно важливих особистісних якостей таких як: креативність, мобільність, комунікабельність, толерантність, урівноваженість, чуйність, доброзичливість, прагнення до самопізнання, саморозвитку і самореалізації, саморефлексії та ін.

В якості основних характеристик професійної компетентності виділяє такі: багатство знань, що відповідають умовам достатності для продуктивної професійної діяльності; системність організації та структурування знань, усвідомлення реальних зв’язків між елементами, класифікованість; таксономізованість знань, виділення основних вузлових елементів; релятивність взаємозв’язків поля знань, можливість обновлення як змісту, так і взаємозв’язків

під впливом об'єктивних фактів; фундаментальність знань, визначальна роль загальних принципів, ідей; методологічність, прагматизм, неперервність зв'язків: «знання – діяльність»; рефлексивність знань.

Будь-яка професійна діяльність, у тому числі і педагогічна, здійснюється завдяки мотивації, до якої належать професійні та особистісні мотиви, потреби, цілі, установки, ціннісні орієнтації. [18, с. 11].

## 1.2. Методичні засади оцінювання компетентності працівників закладу вищої освіти

Подальше теоретико-методологічне обґрунтування проблеми вимагає визначення сутності поняття «ключові освітні компетенції» у контексті сучасних поглядів.

У методиках навчання окремими предметами компетентності використовуються давно, наприклад, лінгводидактичні компетентності застосовуються в мовах, комунікативні - в інформатиці. В останні роки поняття «компетентність» вийшло на загальнодидактичний і методологічний рівень. Це пов'язано з його системно-практичними функціями й інтеграційною метапредметною роллю в загальній освіті. Посилення уваги до цього поняття обумовлене також рекомендаціями Ради Європи, що стосуються відновлення освіти, її наближення до замовлення соціуму. Необхідність формування школою ключових компетентностей відзначена в концептуальній модернізації вітчизняної освіти.

Варто сказати, що не існує єдиного узгодженого визначення та переліку ключових компетентностей. Оскільки компетентності - це насамперед замовлення суспільства на підготовку його громадян, такий перелік багато в чому визначається узгодженою позицією соціуму в певній країні або регіоні. Досягти такого узгодження вдається не завжди. Наприклад, у ході реалізації міжнародного проекту «Визначення та добір ключових компетентностей», який здійснюється

Організацією економічного співробітництва й розвитку та національних інститутів освітньої статистики Швейцарії та США, строгого визначення ключових компетентностей вироблено не було.

Під час симпозіуму Ради Європи на тему «Ключові компетентності для Європи» було визначено такий орієнтовний перелік ключових компетентностей (Додаток В).

Аналіз даного переліку компетентностей показує їх достатню креативну спрямованість, хоча й не завжди в явному вигляді, а як підготовчий етап до творчості. До власне креативних компетентностей із даного списку можна віднести: «уміти витягати користь із досвіду», «уміти вирішувати проблеми», «організовувати взаємозв'язок минулих і дійсних подій», «уміти знаходити нові рішення». У той же час указівки на дані вміння ще недостатньо для того, щоб цілісно уявити весь комплекс знань, умінь, способів діяльності та досвіду учня по відношенню до його креативних компетентностей.

Щоб забезпечити відповідність компетентностей традиційним освітнім параметрам, розкриємо зміст поняття «освітні компетентності» шляхом переліку структурних компонентів компетентності:

- назва компетентності;
- типи компетентностей в їх загальній ієрархії (ключова, загальнопредметна, предметна компетентність);
- коло реальних об'єктів дійсності, стосовно яких уводиться компетентність;
- соціально-практична обумовленість і значущість компетентності (для чого вона необхідна в соціумі);
- значеннєві орієнтації працівника стосовно даних об'єктів, особистісна значущість компетентності (у чому й навіщо працівникові бути компетентним);
- знання про дане коло реальних об'єктів;
- уміння й навички, що відносяться до даного кола реальних об'єктів;
- способи діяльності стосовно даного кола реальних об'єктів;

– мінімально необхідний досвід діяльності працівника у сфері даної компетентності;
– індикатори - приклади, зразки навчальних і контрольно-оцінювальних завдань стосовно визначення ступеня (рівня) компетентності працівника.

Перелік ключових освітніх компетентностей визначається на основі головних цілей загальної освіти, структурного представлення соціального досвіду й досвіду особистості, а також основних видів діяльності працівників ЗВО, що дозволяють йому опановувати соціальний досвід, одержувати навички життя та практичної діяльності в сучасному суспільстві (Додаток Г).

Отже, перелік ключевих освітніх компетентностей дається нами в найбільш загальному вигляді та має потребу в деталізації як за віковими ступенями навчання, так і за навчальними предметами й освітніми галузями. Розробка освітніх стандартів, програм і підручників з окремих предметів повинна враховувати комплексність змісту освіти, що презентується в них, із погляду внеску у формування ключових компетентностей. У кожному навчальному предметі (освітній галузі) варто визначити необхідну й достатню кількість пов'язаних між собою реальних досліджуваних об'єктів, сформованих при цьому знань, умінь, навичок і способів діяльності, що складають зміст визначених компетентностей.

# РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО КОЛЕДЖУ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ, м. КИЇВ

## 2.1. Аналіз професійної компетентності як складової управління освітнім процесом в закладі вищої освіти

В якості базового об'єкта розглянемо Торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету, м. Київ.

Коледж є галузевим державним закладом вищої освіти Міністерства освіти і науки України. Відомо, що торговельний навчальний заклад в Києві існував ще до Великої Вітчизняної війни. Після війни в Києві працювала філія Всесоюзного Московського заочного технікуму радянської торгівлі. Вона знаходилась в кімнаті середньої школи по вул. Кудрявській. По штату філія технікуму складалась з двох працівників: завідувача відділення Орлова Миколи Семеновича та методиста Марковської Стефанії Дмитрівни. Заняття проводились вечорами у кабінетах школи. З 16 квітня 1955 року філія Московського технікуму стала філією Могилів-Подільського технікуму радянської торгівлі. На її базі 1 квітня 1957 року було відкрито Київський заочний технікум радянської торгівлі, який з 9 серпня 1958 року реорганізований у Київський технікум радянської торгівлі. Директорами технікуму були Кончин Олексій Степанович, а потім Гордієнко Олексій Степанович, обидва - учасники Великої Вітчизняної війни. Гордієнко О.С. після роботи в технікумі ще довгі роки очолював Управління учбових закладів Міністерства торгівлі УРСР.

Київський технікум радянської торгівлі розташовувався по вул. Чигоріна і готував фахівців не лише з торгівлі, а й для громадського харчування. Оскільки потреба в кваліфікованих працівниках в державі зростала і прийом студентів до технікуму збільшувався, то в 1964 році від Київського технікуму радянської

торгівлі були відокремлені відділення з підготовки фахівців для громадського харчування. Так було започатковано Технікум громадського харчування, який і донині функціонує по вул. Чигоріна. Щодо Київського технікуму радянської торгівлі, то 18 січня 1964 року наказом Міністерства торгівлі УРСР № 26 було створено Київський технікум радянської торгівлі. Після реорганізації, 1 лютого 1964 року, для нього було влаштовано справжнє свято - технікум отримав нову, щойно збудовану споруду по вул. Львівській, 2/4, де знаходиться і по теперішній час.

Сьогодні Торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету - один із 18 відокремлених структурних підрозділів, що провадить освітню, наукову, науково-технічну, інноваційну та методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти з урахуванням їхніх інтересів і здібностей, сприяє поширенню наукових знань та здійснює культурно-просвітницьку діяльність, з метою реалізації державної політики в галузі освіти і науки.

З липня 2014 року директором коледжу є доктор юридичних наук, старший науковий співробітник Олег Вікторович Олійник, він має досвід роботи в освітянській галузі, а саме з 2005 року - керівник служби Міністра, 2007-2009 рр. - заступник директора Департаменту роботи з кадрами вищої школи та державної служби МОН України.

Підготовка фахівців визначається чинним законодавством України, потребами сучасного ринку праці та здійснюється на засадах безперервної освіти.

Діяльність колективу ТЕК КНТЕУ спрямована на виконання завдань, передбачених Програмою розвитку ТЕК КНТЕУ на період до 2020 року шляхом забезпечення виконання завдань із впровадження норм Закону України «Про вищу освіту», Положення про ТЕК КНТЕУ, подальше поліпшення якості підготовки фахівців відповідно до державних стандартів освіти, стійкого фінансово-економічного стану, нормальну життєдіяльність та ефективне використання матеріальних, фінансових та енергетичних ресурсів.

Основними чинниками, що забезпечують якість освітнього процесу в коледжі, є: виконання положень Закону України Про освіту «Про вищу освіту», що передбачає модернізацію освітнього процесу, навчально-методичної роботи подальше впровадження інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій навчання для набуття компетентностей за відповідними спеціальностями.

Структурні підрозділи коледжу створюються відповідно до законодавства та головних завдань діяльності і функціонують згідно з окремими положеннями, що розробляються коледжем (Додаток Д).

Для подальшого обґрунтування в роботі пропозицій щодо підвищення компетентностей працівників Коледжу, проведемо аналіз його кадрового потенціалу, дослідження персоналу ТЕК КНТЕУ має важливе значення, адже від рівня забезпеченості та якісного складу персоналу залежить якість роботи Коледжу, масштаби його діяльності і, як наслідок, його фінансово-економічні показники та ефективність діяльності в цілому (Додаток Е).

Чисельність працівників Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ на початок 2018 року склала 117 осіб. Як видно з даних рис. Е.1 чисельність працівників Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ зменшилась на 28 осіб. Середньорічні темпи зміни чисельності працівників мають як позитивне, так і негативне значення. Так в період 2009-2011 р.р. спостерігається не значний приріст чисельності працівників (0,7 % - 2,7 % річних), а з 2012 року спостерігається зменшення чисельності працівників. Найбільше зменшення кількісного складу спостерігається у 2013 році – на 28 осіб, що становить 18,9 % чисельності попереднього року. У 2015-2017 роках темпи вже були набагато нижчі і не перевищували 4 % річних. І лише з кінця 2017 року спостерігається знову позитивна динаміка і приріст персоналу склав 4,5 %.

Досліджуючи персонал підприємства важливим є аналіз стану, руху і стабільності працівників (табл. 2.1). Адже від того, наскільки сталий колектив, залежить якість роботи персоналу та економічні показники підприємства. Для

аналізу руху працівників розраховано ряд коефіцієнтів, формули яких наведені в Додатку Е.

*Таблиця 2.1*

**Рух персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2015-2017 р.р.**

| | Показники | 2015 рік | 2016 рік | 2017 рік | Відхилення | | Темп росту, % | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 2016р. до 2015р. | 2017р. до 2016р. | 2016р. до 2015р | 2017р. до 2016р. |
| 1. | Чисельність працівників на початок року | 121 | 117 | 112 | -4 | -5 | 96,7 | 95,7 |
| 2. | Прийнято працівників | 26 | 24 | 33 | -2 | 9 | 92,3 | 137,5 |
| 3. | Вибуло працівників всього, в т.ч. | 30 | 29 | 28 | -1 | -1 | 96,7 | 96,6 |
| 4. | За власним бажанням | 24 | 26 | 27 | 2 | 1 | 108,3 | 103,8 |
| 5. | За порушення дисципліни | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Закінчення терміну дії контракту | 6 | 3 | 1 | -3 | -2 | 50,0 | 33,3 |
| 7. | Чисельність працівників на кінець року | 117 | 112 | 117 | -5 | 5 | 95,7 | 104,5 |
| 8. | Коефіцієнт приймання | 0,055 | 0,052 | 0,072 | 0,00 | 0,02 | 95,9 | 137,5 |
| 9. | Коефіцієнт вибуття | 0,063 | 0,063 | 0,061 | 0,00 | 0,00 | 100,5 | 96,6 |
| 10. | Коефіцієнт плинності | 0,050 | 0,057 | 0,059 | 0,01 | 0,00 | 112,6 | 103,8 |
| 11. | Коефіцієнт заміщення | 0,87 | 0,83 | 1,18 | -0,04 | 0,35 | 95,5 | 142,4 |
| 12. | Коефіцієнт загального обороту | 0,118 | 0,116 | 0,133 | 0,00 | 0,02 | 98,4 | 115,1 |

Дані таблиці 2.1 свідчать про те, що в Торговельно-економічному коледжі КНТЕУ у 2015-2017 р.р. спостерігається відносна стабільність трудового колективу та задовільна організація праці. Позитивним є те, що на кінець досліджуваного періоду коефіцієнти приймання персоналу значно зросли і перевищують коефіцієнти їх вибуття та плинності. Також позитивним є те, що коефіцієнт заміщення на кінець досліджуваного періоду перевищує 1,0 тобто чисельність прийнятих працівників перевищує чисельність звільнених працівників за цей самій період, що свідчить про укомплектованість штату даного підприємства (рис.Е.2 Дод. Е).

Важливим є аналіз складу персоналу за категоріями працівників. Для проведення такого аналізу скористаємось даними таблиці 2.2 (рис. Е.3 - Е.4 Дод. Е).

*Таблиця 2.2*

**Результати якісного складу персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ в 2015-2017 р.р.**

| № пор. | Категорії персоналу | 2015 рік | | 2016 рік | | 2017 рік | | Відхилення (осіб) | | Відхилення по питомій вазі (%) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | осіб | питома вага, % | осіб | питома вага, % | осіб | питома вага, % | 2016р до 2015р | 2017р до 2016р | 2016рдо 2015р | 2017р до 2016р |
| 1. | Середньооблікова чисельність працівників | 121 | 100 | 117 | 100 | 112 | 100,0 | -4 | -5 | 96,7 | 95,7 |
| 2. | В тому числі за рівнями освіти | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Працівники, що мають повну вищу освіту | 93 | 76,9 | 89 | 76,1 | 92 | 82,1 | -4 | 3 | 95,7 | 103,4 |
| | Із них: | | | | | | | | | | |
| 2.1.1 | Доктор наук | 1 | 0,8 | 1 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0 | 0 | 100,0 | 100,0 |
| 2.1.2 | Кандидати наук | 1 | 0,8 | 2 | 1,7 | 2 | 1,8 | 1 | 0 | 200,0 | 100,0 |
| 2.2 | Працівники, які мають неповну вищу освіту | 8 | 6,6 | 7 | 6,0 | 9 | 8,0 | -1 | 2 | 87,5 | 128,6 |
| 2.3 | Працівники з середньою освітою | 20 | 16,5 | 21 | 17,9 | 11 | 9,8 | 1 | -10 | 105,0 | 52,4 |
| 3. | В тому числі за віком: | | | | | | | | | | |
| 3.1 | До 24 років включно | 8 | 6,6 | 7 | 6,0 | 8 | 7,1 | -1 | 1 | 87,5 | 114,3 |
| 3.2 | 25-34 роки | 24 | 19,8 | 27 | 23,1 | 25 | 22,3 | 3 | -2 | 112,5 | 92,6 |
| 3.3 | 35-44 роки | 25 | 20,7 | 26 | 22,2 | 29 | 25,9 | 1 | 3 | 104,0 | 111,5 |
| 3.4 | 45-54 роки | 10 | 8,3 | 9 | 7,7 | 13 | 11,6 | -1 | 4 | 90,0 | 144,4 |
| 3.5 | 55-64 роки | 48 | 39,7 | 45 | 38,5 | 33 | 29,5 | -3 | -12 | 93,8 | 73,3 |
| 3.6 | Понад 65 років | 6 | 5,0 | 3 | 2,6 | 4 | 3,6 | -3 | 1 | 50,0 | 133,3 |
| | | | | | | | | | | | |
| 4. | В тому числі за статтю: | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Жінки | 101 | 83,5 | 100 | 85,5 | 94 | 83,9 | -1 | -6 | 99,0 | 94,0 |
| 4.2 | Чоловіки | 20 | 16,5 | 17 | 14,5 | 18 | 16,1 | -3 | 1 | 85,0 | 105,9 |

Підвищення рівня кваліфікації працівників суттєво впливає на якісний рівень виконання робіт, рівень конкурентоспроможності коледжу та обсяг його економічних показників. Як видно з даних таблиці 2.2 якісний склад персоналу ТЕК КНТЕУ за досліджуваний період залишається відносно сталим. Частка працівників з повною вищою освітою в 2017 році склала 82,1 %, що становить 92 особи - це досить високий показник якісного складу. Із середньооблікової чисельності працівників частка тих, які мають наукові звання кандидата та доктора наук становить лише 2,8 % або всього 3 особи, що, звичайно є низьким показником для закладу вищої освіти.

Чисельність інших працівників Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ (з середньою спеціальною освітою, без спеціальної освіти) склала в 2017 році 20 осіб, або 17,8 % від середньооблікової чисельності працівників. До цієї категорії працівників відноситься обслуговуючий та допоміжний персонал як основної, так і неосновної діяльності, чисельність яких за останні 3 роки зменшилась на 8 осіб, а частка знизилась на 5,4 %.

За віковим складом в структурі персоналу Коледжу (рис. Е.5 – Е.6 Дод. Е) переважають працівники від 35 років та вище, в т.ч. пенсійного віку, що не можна розглядати як позитивне явище. Чисельність працівників віком до 24 років у 2017 році становить всього 8 осіб, або що в середньообліковій чисельності складає всього 7,1 %, яка зросла всього на 1 особу за звітний рік, або 14,3 %.

Працівники середнього віку (з 25 до 54 років) загалом становлять дві третини середньооблікової чисельності персоналу. Найбільшу частку в структурі персоналу коледжу займають працівники від 55 років та вище, тобто передпенсійного та пенсійного віку: працівники віком від 55 до 64 років склали у 2017 році 33 особи ( 29,5 %); працівники віком від 65 і вище склали у 2017 році 4 особи ( 3,6 %). З одного боку, в структурі людських ресурсів ТЕК КНТЕУ переважають досвідчені працівники, які мають багаторічний досвід та знання, що є позитивним явищем, а з іншого боку, не відбувається оновлення колективу молодими фахівцями, не готується молода зміна, що є недоліком.

В структурі персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за статевою ознакою домінують жінки, частка яких становить 83,9 %. Таке співвідношення чоловіків та жінок в Торговельно-економічному коледжі КНТЕУ є сталим протягом всього досліджуваного періоду з 2015 по 2017 рік.

Підводячи загальний підсумок, можна сказати, що кількісний склад персоналу ТЕК КНТЕУ за 2015-2017 р.р. є відносно стабільним протягом всього досліджуваного періоду з позитивною тенденцією до оптимізації за категоріями працівників та підвищення їх кваліфікаційного рівня. Негативною тенденцією є застарівання працівників Коледжу за віком, що потребує розробки кадрових заходів щодо залучення молодих працівників на перспективу.

Середньооблікова чисельність науково-педагогічних (педагогічних) працівників, які беруть участь в освітньому процесі, становить 93 особи, з них вісім осіб знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до трьох років. Штатних працівників – 74 особи, що становить 79,6 %, спеціалістів вищої категорії 46 осіб, що становить 62,2 %, в т. ч. викладачів-методистів – 15 осіб (32,6 %), старших викладачів – шість осіб (13,0 %), що забезпечує високу якість підготовки фахівців і відповідає вимогам освітньої діяльності.

Частка педагогічних працівників з науковими ступенями та вченими званнями становить 12,9 %, в тому числі на постійній основі один доктор наук та два кандидати наук, що становить 3,5 %.

Кількість викладачів, серед штатних, які мають педагогічний стаж менше п’яти років, складає 24,3 %, 5-10 років – 12,2 %, більше 10 – 63,5%, що свідчить про високий рівень педагогічної майстерності викладачів для підготовки висококваліфікованих фахівців. За сумісництвом працюють 19 осіб, що становить 20,4%. В аспірантурі КНТЕУ навчаються чотири особи.

Проводиться постійна та систематична робота з підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, поліпшення педагогічної майстерності.

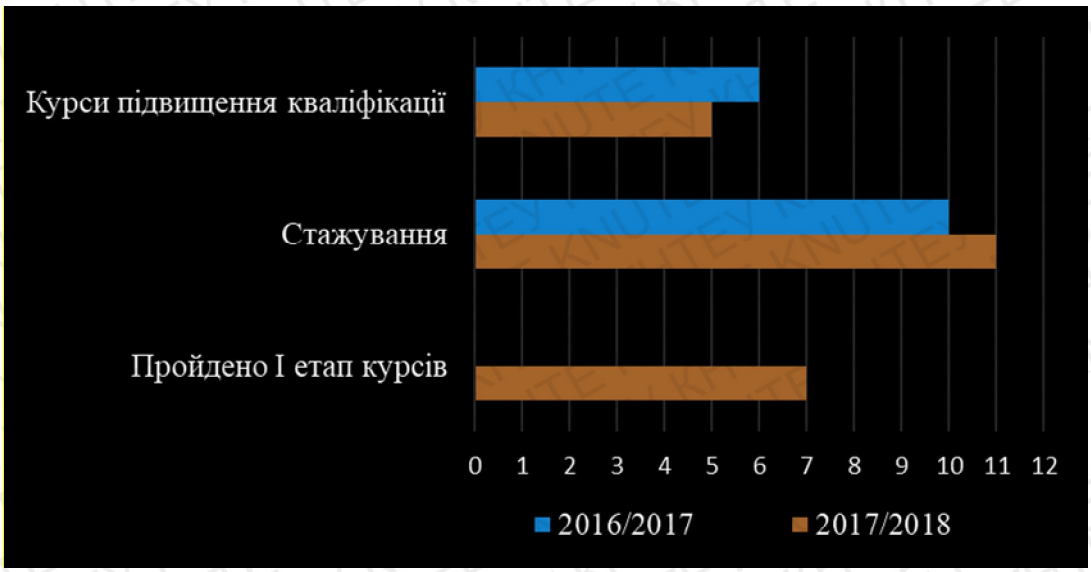



*Рис 2.1.* **Підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників**

Забезпечується виконання оцінювання професійної діяльності педагогічного, науково-педагогічного працівника (атестація)**,** яка спрямована на визначення його відповідності займаній посаді, рівня кваліфікації. У звітному періоді проатестовано дев'ять педагогічних працівників. Атестаційною комісією ІІІ рівня Департаменту освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) в 2017/2018 навчальному році атестовано на відповідність або присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань сім педагогічних працівників:

1) проведена атестація на відповідність:

- раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» одному викладачу;
- раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» та на відповідність раніше присвоєного педагогічного звання «викладач-методист» двом викладачам;
- раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» та присвоєння педагогічного звання «старший викладач» одному викладачу;
- раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» та присвоєння педагогічного звання «викладач-методист» двом викладачам;

2) проведена атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» одному викладачу.

Атестаційною комісією коледжу атестовано на присвоєння:

- кваліфікаційної категорії «спеціаліст першої категорії» одному викладачу;
- кваліфікаційної категорії «методист другої категорії» одному викладачу.

Бездоганне глибоке знання предмету навчання завжди притаманне справжнім майстрам ЗВО. Відданість викладача обраному фаху, його професійний інтерес є значними чинниками його виховного впливу на студентство.

Як відомо, професійні компетенції викладача можна розділити на такі групи:

- гностичні вміння - вміння пізнавального й аналітичного змісту;

- проективні вміння - вміння прогнозувати, створювати об’єкт як певну цілісність в уяві, визначати прогноз професійної діяльності;
- конструктивні - вміння створювати реальну модель спланованої діяльності;
- комунікативні - вміння спілкуватися зі слухачами;
- організаторські вміння - здатність реалізовувати план діяльності;
- креативні (творчі) вміння.

*Таблиця 2.3*

**Компоненти професійної компетентності викладача ТЕК КНТЕУ**

| № п/п | Компоненти | Структура умінь |
|---|---|---|
| 1 | Конструктивний | – побудувати конкретну форму навчання відповідно до реальних педагогічних ситуацій;<br>– обирати доцільну структуру навчального заняття в залежності від стану опрацювання навчальної програми предмета та мети заняття<br>– відібрати кількість і обсяг навчального матеріалу в залежності від часу навчання і рівня підготовки студентів;<br>– конструювати методичну структуру навчального заняття. |
| 2 | Комунікативний | – встановлювати ділові та особистісні стосунки із студентами, які сприяли б засвоєнню ними навчальної програми;<br>– встановлювати доцільну дистанцію між собою й студентами;<br>– адаптувати зміст навчального матеріалу відповідно до рівня розвитку та підготовки студентів. |
| 3 | Гностичний | – виявляти щиросердність, захоплення та емоційну стриманість у реальних ситуаціях;<br>– формувати повагу до себе як до викладача; тактовність як здатність визначати межу допустимого в людських стосунках;<br>– створювати педагогічно доцільний емоційний фон навчального процесу (діловий, цілеспрямований, оптимістичний, мажорний, доброзичливий);<br>– впливати на поведінку студентів завдяки характеру відносин та авторитету. |
| 4 | Організаторський | – організовувати свою власну діяльність відповідно до поставленої мети;<br>– раціонально розподіляти час діяльності; здатність |

до самоконтролю,
- дотримуватись плану діяльності;
- організовувати навчальну діяльність студентів і контролювати їх діяльність, переключати студентів на інший вид діяльності;
- здійснювати контроль за діяльністю студентів;
- формувати вимоги до студентів і домагатися їхнього виконання; спрямовувати діяльність студентів завдяки системі доцільних і розумних вимог;
- розподіляти функції, делегувати функції і визначати відповідальність у ході навчального процесу;
- вміння створити ситуацію співучасті студентів у ході навчального процесу.

Як бачимо, рівень професійної компетентності викладача ЗВО є важливим чинником навчально-виховного процесу, він позначається на результатах навчання студентів, на формуванні їх як особистостей.

Викладач повинен володіти педагогічною майстерністю, якої набуває у процесі своєї практичної діяльності і оволодіння педагогічним досвідом. «Майстерність вчителя не є якимось особливим мистецтвом, - писав А.Макаренко, - що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчати, як треба навчати лікаря його майстерності, як треба навчати музиканта» [29].

В оволодінні викладачем ЗВО професійної компетентності можна виокремити кілька рівнів (Додаток Ж).

## 2.2. Оцінка результативності розвитку професійних компетентностей в умовах безперервної освіти

На основі вивчення й аналізу психолого-педагогічної літератури, характеристики процесу розвитку професійної компетентності і вимог, що висуваються до особистості сучасного викладача, було встановлено, що на сучасному етапі розвитку освіти вищому закладу освіти потрібен викладач, спроможний до саморозвитку й самовизначення в ситуації, яка постійно

змінюється, відкритий до соціального замовлення освіти, готовий до самовдосконалення, якісної, майстерної реалізації знань, умінь та навичок у професійній діяльності.

В основі професійної компетентності лежить високий рівень професіоналізму діяльності й особистості. При цьому необхідно відзначити, що в існуючих дослідженнях немає чіткої часової (вікової) межі досягнення професіоналізму, але більшість дослідників виділяють їхні рівні розвитку (високий, середній, низький).

Зокрема, А.К.Маркова рівні професіоналізму розглядає як критерій виділення етапів становлення професіонала:

а) до-професіоналізм (коли ще не вироблений весь набір якостей, необхідних професіоналу);

б) професіоналізм (людина - професіонал, досить грамотно виконує все, що потрібно);

в) супер-професіоналізм (творчість, особистісний розвиток, вершина професійних досягнень);

г) непрофесіоналізм, псевдо-професіоналізм (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина деградує як особистість);

д) після-професіоналізм («екс-професіонал» або викладач, наставник, порадник для інших фахівців). [30].

*Таблиця 2.4*

**Диференціація рівнів професіоналізму педагогічних працівників ТЕК КНТЕУ**

| Рівні професіоналізму | Назва посад | Освітні кваліфікаційні категорії | Чисельність, осіб |
|---|---|---|---|
| До-професіоналізм | Викладач | Спеціаліст | 13 |
| Професіоналізм | | Спеціаліст II категорії, спеціаліст I категорії | 15 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Супер-професіоналізм | | Спеціаліст вищої категорії | 46 |
| Непрофесіоналізм | - | - | - |
| Після-професіоналізм | | Методист, старший викладач | 21 |

Саме на цих етапах, на думку А.К.Маркової, відбувається тісне переплетення професійної й особистісної Я-Концепції; формування індивідуального стилю діяльності й поведінки; вихід особистості за рамки професійної діяльності, здійснюється реалізація основних життєвих ідей і т.д. І в цьому випадку можна говорити про те, що професійна діяльність викладача є детермінантою його особистісного становлення. [30].

На етапі педагогічної майстерності викладач досягає вершин професіоналізму діяльності й особистості. Але й тут може проявлятися непрофесіоналізм або псевдо-професіоналізм. Причин цьому безліч, зокрема: невідповідність індивідуальних характеристик вимогам педагогічної діяльності, відсутність компетентності в області предмета викладання або людських відносин, не сформованість педагогічних здібностей.

Етап педагогічної майстерності характеризується наступними особливостями: прийняття педагогічної професії як місії; високий рівень професіоналізму діяльності й особистості, що забезпечує можливість отримувати гарантований педагогічний результат; перевага власне педагогічної спрямованості й перевага в її структурі когнітивного, поведінкового й прогностичного компонентів; перехід від евристичного рівня професійної діяльності до креативного; сформований індивідуальний стиль діяльності, що забезпечує формування індивідуального іміджу, авторитету в очах колег і студентів; сформовані педагогічні позиції, які відповідають еталону особистості й діяльності викладача й не суперечать сучасним вимогам суспільства й професійного співтовариства; здатність і готовність виконувати роль наставника, передавати свій досвід іншим, займатися науково-дослідною діяльністю й т. ін.

У зв’язку з цим було поставлено мету дослідити розвиток професійної

компетентності викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ.

Відповідно до структури педагогічної майстерності за І.А.Зязюном, методичною радою коледжу була складена і апробована Анкета для оцінки рівня професійної компетентності викладачів коледжу з педагогічним стажем від 3 до 5 років, від 5 до 15 років та стажем педагогічної роботи понад 15 років (Додаток З).

Анкета містить 16 критеріїв-вимог до викладача, які були оцінені за 12-бальною шкалою. Запитання анкети № 1-4 зорієнтовані на вивчення професійної компетентності викладача, № 5-8 - педагогічних здібностей, № 9-12 - педагогічної техніки, №13-16 - на гуманістичну спрямованість.

Така шкала дозволила розробити систему оцінювання розвитку професійної компетентності викладачів коледжу, яка враховується при визначенні підсумкового рейтингу їх педагогічної діяльності.

За допомогою розробленої анкети, крім самооцінки викладачем своєї професійної компетентності, ми запропонували оцінити педагогічну майстерність цього викладача трьох його колег та студентів групи, в яких працює даний викладач.

Під час заповнення анкети викладачі оцінювали себе по кожному пункту, враховуючи, що найнижчий рівень позначався цифрою «1», а найвищий рівень - цифрою «12». Такою ж методикою оцінювання користувались і експерти (члени методичної ради коледжу).

Висновки, які може зробити викладач на основі аналізу отриманих даних: співвіднести самооцінку з оцінками експертів, помітити тенденцію до її заниження чи завищення; визначити напрям у своїй діяльності, з якого дається узгоджена висока оцінка, і описати результати даного виду роботи, шляхи їх досягнення; побачити результати діяльності, яка вимагає особливої уваги і внесення коректив; зафіксувати всі розходження в оцінці діяльності зі сторони з самооцінкою і спробувати знайти причину відмінностей (неадекватна самооцінка чи інші причини).

У дослідженні брали участь 10 викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років; 18 викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років та 15 викладачів з педагогічним стажем більше 15 років.

Після аналізу самооцінки професійної компетентності викладачів і оцінки експертів, ми визначили їх середній бал, і занесли результати в таблицю И.1 (Додаток И).

Високий рівень розвитку професійної компетентності нами оцінювався в 9-12 балів, середній - 5-8 балів, низький - 1-4 бали.

Отримані результати представимо у вигляді гістограм на рис. 2.2 - 2.5.

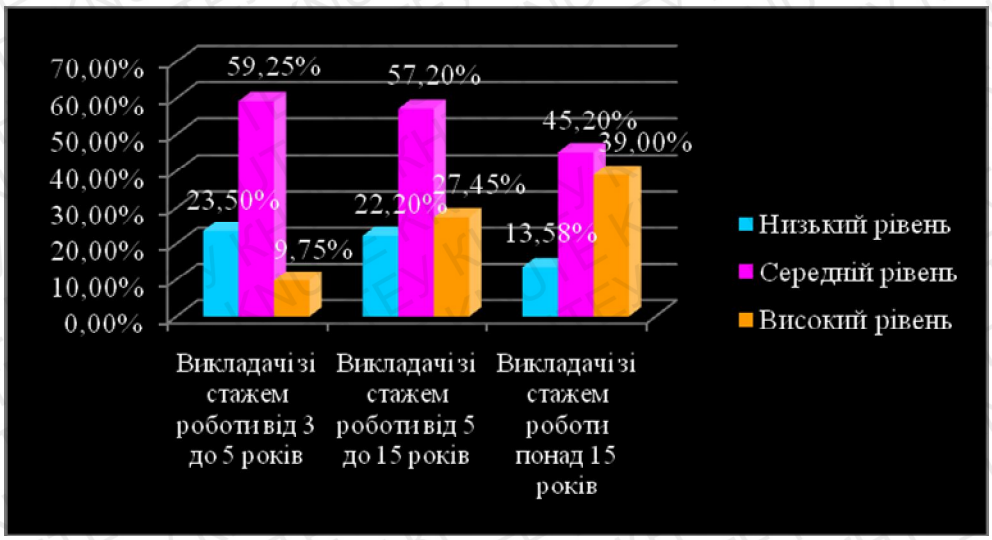



*Рис. 2.2.* **Динаміка показників рівня професійної компетентності викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ**

Як видно з гістограми, зображеної на рис. 2.2, найвищими є показники середнього рівня професійної компетентності 59,25% викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років і 57,2% викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років. Водночас, майже однаковими є показники низького рівня професійної компетентності викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років (23,5%) і викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років (22,2%). Високим рівнем професійної компетентності володіє група викладачів зі стажем роботи понад 15 років - 39,0%.

Середні бали, обчислені для окремих викладачів, за критеріями рівня професійної компетентності коливалися в межах від 4,9 до 5,6. У таких викладачів

проявляються значні недоліки професійної компетентності більшості складових структури компетентності. Їм притаманна стандартизована педагогічна поведінка, яка добре прогнозується, необхідність діяльності за зразком, відхід від якого часто ставить викладача у безвихідні ситуації. Крім того, вони негативно ставляться до психолого-педагогічної науки, до підвищення особистого професійного рівня тощо.

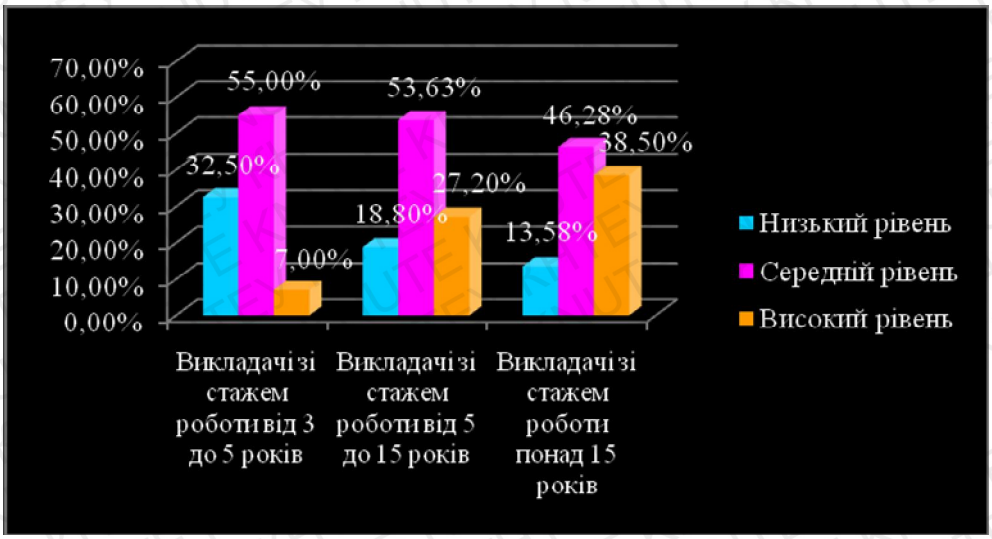



*Рис. 2.3* **Показник рівня педагогічних здібностей викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ**

Відповідно до даних гістограми, зображеної на рис. 2.3, низький рівень педагогічних здібностей мають 32,5% викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років, 18,8% викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років, 13,58% викладачів зі стажем роботи понад 15 років. Слід відмітити, що найвищими є показники середнього рівня педагогічних здібностей викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років (55,0%) і викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років (53,63%). Найбільш розвинуті педагогічні здібності у викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років та у викладачів зі стажем роботи понад 15 років. Ці показники характеризують високий рівень і становлять відповідно 27,2% та 38,5%.

Середні бали, обчислені для окремих викладачів, за критеріями рівня педагогічних здібностей коливалися в межах від 6,3 до 6,7. У таких викладачів, як правило, слабо розвинуті комунікативні здібності, тобто здібності до спілкування

з студентами, уміння знайти правильний підхід до студентів, встановити з ними контакт.

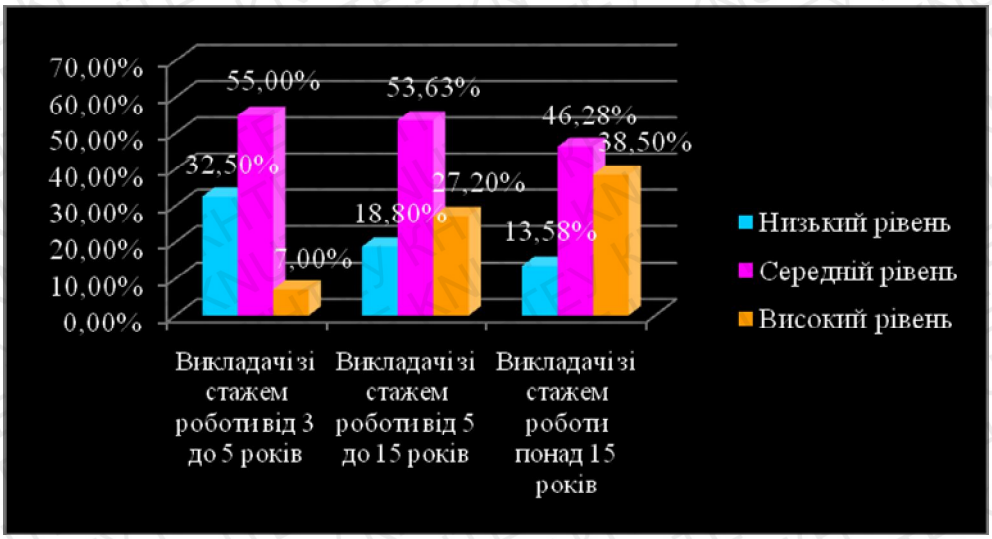



*Рис. 2.4* **Показник рівня педагогічної техніки викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ**

Як видно з гістограми, зображеної на рис. 2.4, на низькому рівні володіють педагогічною технікою 31,5% викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років, 20,35% викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років, 12,55% викладачів зі стажем роботи понад 15 років. Найвищим є показник середнього рівня педагогічної техніки у викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років - 64,25%. Спостерігається незначний розрив між показниками високого рівня педагогічної техніки у викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років (12%) і викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років (16,3%).

Окрім того, вивчалися тенденції, які простежуються у ставленні викладачів до педагогічної техніки, розуміння її ролі в їхній професійній діяльності: розуміють сутність педагогічної техніки як складової професійної компетенції 33,7% респондентів (вони вивчали курс «Основи педагогічної майстерності» у вищих навчальних закладах); 91,3% викладачів надають значення культурі зовнішнього вигляду (одяг, зачіска), тоді як поставу, міміку, пантоміміку та інші складові виокремлюють лише 58% опитаних; досконале оволодіння культурою професійного мовлення є важливим для всіх викладачів, проте техніці мовлення

приділяють увагу 65,1% з них; культура спілкування для переважної більшості викладачів (86,6%) полягає у вмінні встановлювати контакт з студентами, «тримати у руках студентську групу», доступно й цікаво пояснювати навчальний матеріал; значна частина респондентів (57,3%) визнає, що не звертає увагу на техніку слухання; не надають значення вмінню управляти своїм емоційним станом 37,5% опитаних; почуваються втомленими після робочого тижня - 55% опитаних, виснаженими - 36,2%, «витиснутими як лимон» - 32,1%.

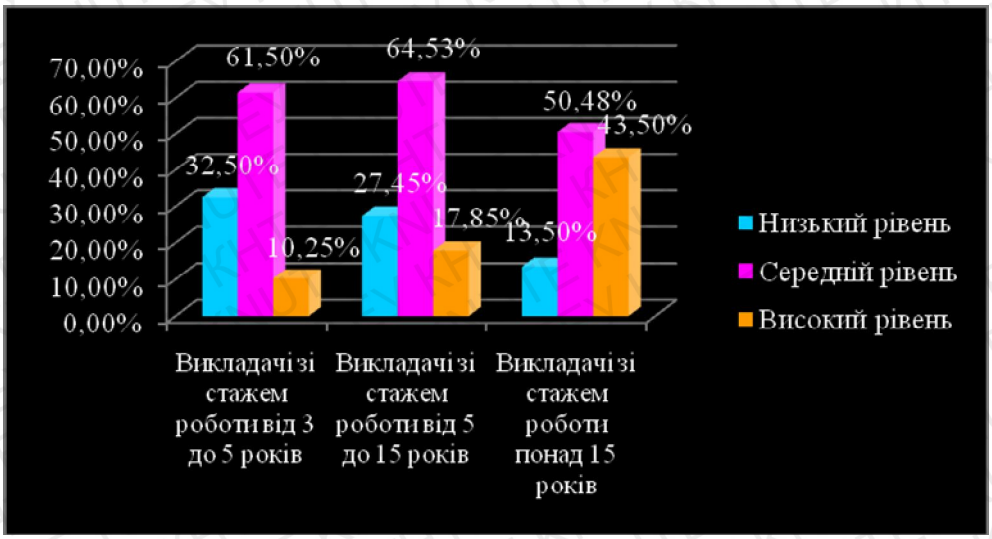



*Рис. 2.5* . **Показник рівня гуманістичної спрямованості викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ**

Як видно з гістограми, зображеної на рис. 2.5, високий рівень прояву гуманістичних орієнтацій притаманний лише викладачам зі стажем роботи понад 15 років (43,5%). Натомість, 32,5% викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років мають низький рівень, що позначається, на наш погляд, на характері взаємин у системі «студент-викладач». Середнім рівнем гуманістичної спрямованості володіють 61,5% викладачів зі стажем роботи від 3 до 5 років і 64,53% викладачів зі стажем роботи від 5 до 15 років.

Проаналізувавши результати проведеного анкетування, можна зробити деякі узагальнення.

10% викладачів, що працюють в коледжі від 3 до 5 років, досягли високого рівня розвитку професійної компетенції, середнього - 60%, низького - 30%.

Отримані результати представимо у вигляді гістограми на рис. 2.6.

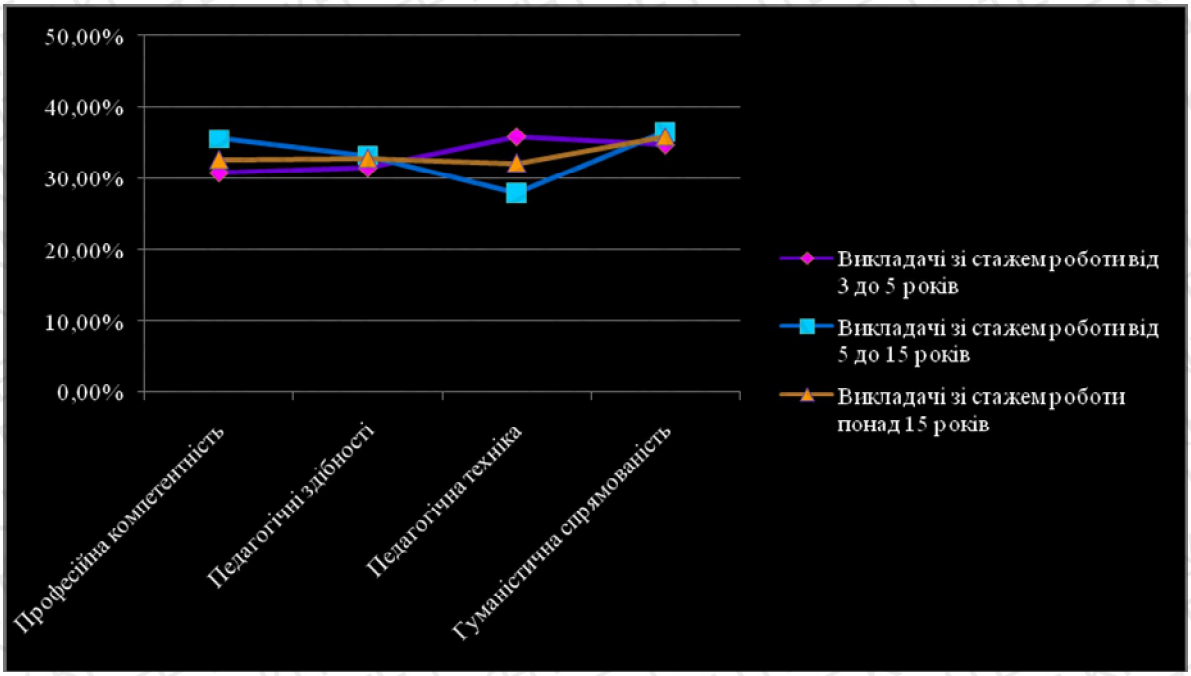



*Рис. 2.6.* **Графік оцінки рівня розвитку професійної компетенції викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ**

Педагоги зі стажем роботи від 5 до 15 років володіють високим рівнем педагогічної майстерності - 22,2%, середнім - 55,6%, низьким - 22,2%. І, відповідно, викладачі, зі стажем роботи більше 15 років - високий рівень педагогічної майстерності мають 40% викладачів, середній - 46,7%, низький - 13,3%.

Зведені дані дозволяють на одному й тому ж графіку, побудувати індивідуальні криві реального рівня педагогічної майстерності, аналіз графіків дозволяє виявити проблеми за якими необхідно проводити психолого-корекційну роботу, ті напрямки та резерви, де даний викладач може вдосконалювати свою педагогічну майстерність, відстежити ці проблеми в динаміці.

Аналізуючи результати діагностики рівня професійної компетентності викладачів, ми дійшли висновку щодо необхідності підвищення педагогічної майстерності викладачів Торговельно-економічний коледж КНТЕУ.

В процесі дослідження нами були визначені мотиви, які, на думку викладачів, могли б спонукати їх до розвитку педагогічної майстерності (Додаток К).

Значну роль для подальшого розвитку педагогічної майстерності 63% респонденти відводять: виявленню особистісного рівня професійної компетентності на підставі самодіагностики, раціональному плануванню самоосвітньої діяльності з урахуванням основних напрямків розвитку освіти, проведенню моніторингу професійного зростання. 24% - віддали перевагу узагальненню педагогічного досвіду за результатами роботи над самоосвітньою темою, 13% опитаних - досконалій організації самоосвітньої діяльності та участі у різноманітних формах методичної роботи.

Прагнення до самовдосконалення та самовираження є мотивацією до самоосвіти 51% опитаних. 47% вважають своєю мотивацією до самоосвіти - утвердження цінності педагогічної творчості у колективі. Для 2% опитаних мотивацією до самоосвіти є процедура проходження атестації.

Респондентам було задане питання «Яким чином Ви плануєте підвищувати педагогічну майстерність?». Таким чином, ми прагнули з'ясувати наскільки глибоко усвідомлює викладач навчальну потребу у фаховій самоосвіті. На питання анкети 27% респондентів вказали на врахування у змісті самоосвіти власного рівня теоретичної і практичної підготовленості. Разом з тим, переважна більшість опитаних, а саме 73% вважають, що необхідно здійснювати комплексний підхід до самоосвіти.

На думку викладачів коледжу результативність самоосвіти проявляється у творчому використанні у педагогічній діяльності досягнень передового педагогічного досвіду - 41% опитаних, у створенні авторської ідеї навчання і виховання - 23% опитаних, у здійсненні інноваційної діяльності - 15% опитаних, у якісних змінах у педагогічній діяльності - 14% опитаних, у підготовці власних програм, підручників, посібників - 7% опитаних.

На питання анкети «За яких умов може бути продуктивною самоосвіта?» 84% респондентів вибрали наступні варіанти відповідей: якщо реалізується

потреба педагога до власного розвитку і саморозвитку, якщо педагог володіє способами самопізнання і самоаналізу педагогічного досвіду, якщо система розвитку викладача включає можливість дослідницької, пошукової діяльності. 26% опитаних вважають самоосвіту продуктивною у випадку, якщо педагог готовий до педагогічної творчості.

Респондентам було запропоновано визначити, на якому з п'яти етапів розвитку педагогічної майстерності вони знаходяться. Переважна більшість опитаних, а саме 68% знаходять на етапі теоретичного осмислення, аналізу і узагальнення накопичених педагогічних фактів та на підсумково-контрольному етапі, на якому педагоги підводять підсумки своєї самостійної роботи, узагальнюють спостереження, оформлюють результати. 22% респондентів знаходяться на практичному етапі, під час якого відбувається накопичення педагогічних фактів, їх відбір і аналіз, перевірка нових методів роботи, постановка експериментів. На настановному та навчальному етапах знаходяться відповідно 10% опитаних.

Намагаючись визначити в ході дослідження перелік професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, формуванню яких на думку респондентів сприяє система розвитку педагогічної майстерності викладача, нами з'ясовано, що 59% вважають необхідними здібностями - володіння методами педагогічних досліджень та здатність до корекції своєї діяльності. 31% респондентів відмітили - здатність до планування експериментальної роботи, 7% - здатність використовувати досвід творчої діяльності інших педагогів, 3% - здатність до створення авторської концепції.

Наступне питання нашого дослідження мало на меті з'ясувати «В чому полягає креативність педагога?». У здатності відмовитися від стереотипів в педагогічній діяльності, подолати інерцію мислення - впевнено відповіли 54% опитаних, у здатності до самоаналізу, рефлексії - 26% опитаних. 19% обрали - критичність мислення, здатність до оціночних суджень і незначна кількість опитаних (1%) вважають, що креативність педагога полягає у прагненні до ризику.

Проводячи дослідження, ми намагались з'ясувати, що спонукає викладача до розвитку педагогічної майстерності. 71% опитуваних зацікавлені у творчій педагогічній діяльності, 21% - прагнуть до самовдосконалення, 8% - прагнуть отримати високу оцінку своєї діяльності з боку колег.

У відповідь на питання «На якому рівні творчої діяльності Ви працюєте?» ми отримали наступні результати: на репродуктивному рівні творчої діяльності працює лише 7% респондентів; на раціоналізаторському - 14%; на конструктивному рівні - 61%; на новаторському рівні - 18%. Отже, більшість викладачів коледжу працює на вищих рівнях творчої майстерності - конструктивному та новаторському, що говорить про високий творчий потенціал і надзвичайно сприятливі умови для творчого саморозвитку педагогів.

Серед позитивних моментів, що характеризують творчий потенціал педагогічного колективу коледжу, 65% опитаних відзначили творчий підхід більшості педагогів до змісту освіти, розробки методичних прийомів, форм роботи, 22% респондентів - орієнтацію свого індивідуального педагогічного стилю на розвиток пізнавального інтересу до предмета, творчої активності студентів та 13% - практичну і професійну спрямованість на мотивацію студентів до процесу навчання.

Таким чином, розвиток компетентності викладача ЗВО - це нагальна потреба часу. Управління цим процесом повинно здійснюватися на основі виявлення проблем і розробки технології їх подолання.

# РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО КОЛЕДЖУ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ, м. КИЇВ

## 3.1. Програма розвитку компетентності керівників та педагогічних працівників навчального закладу

Аналіз проведеного нами дослідження дозволив нам сформулювати низку необхідних і достатніх методичних рекомендацій для працівників методичних служб закладів освіти щодо підвищення професійної компетентності викладачів, і на їх основі забезпечив розробку моделі процесу підвищення педагогічної майстерності щодо формування компетентностей.

Для відтворення характеристик педагогічної майстерності викладачів та проектування процесу її підвищення ми використали моделювання означеного процесу як метод наукового пізнання і як визначальний метод управління. Вважаємо, що створення моделі у вигляді графічного зображення необхідно розпочати із з'ясування суті концепту «підвищувати», що означає:

1) робити вищим; підіймати вище;
2) збільшувати кількість, розмір, тривалість чого-небудь тощо; підносити, набавляти;
3) доводити до вищого ступеня, вдосконалювати розвиток чого-небудь;
4) переводити кого-небудь на вищу посаду, присвоювати вищий чин, звання;
5) робити кращим; поліпшувати що-небудь.

Тобто, це дія, діяльність, процес. У ракурсі досліджуваної нами теми - це доведення педагогічної майстерності викладача до вищого ступеня, її вдосконалення, розвиток, від чого залежить якість підготовки фахівця із вищою

освітою. Тому розробка моделі підвищення педагогічної майстерності викладача здійснювалась «з позицій методології практичної діяльності» людини.

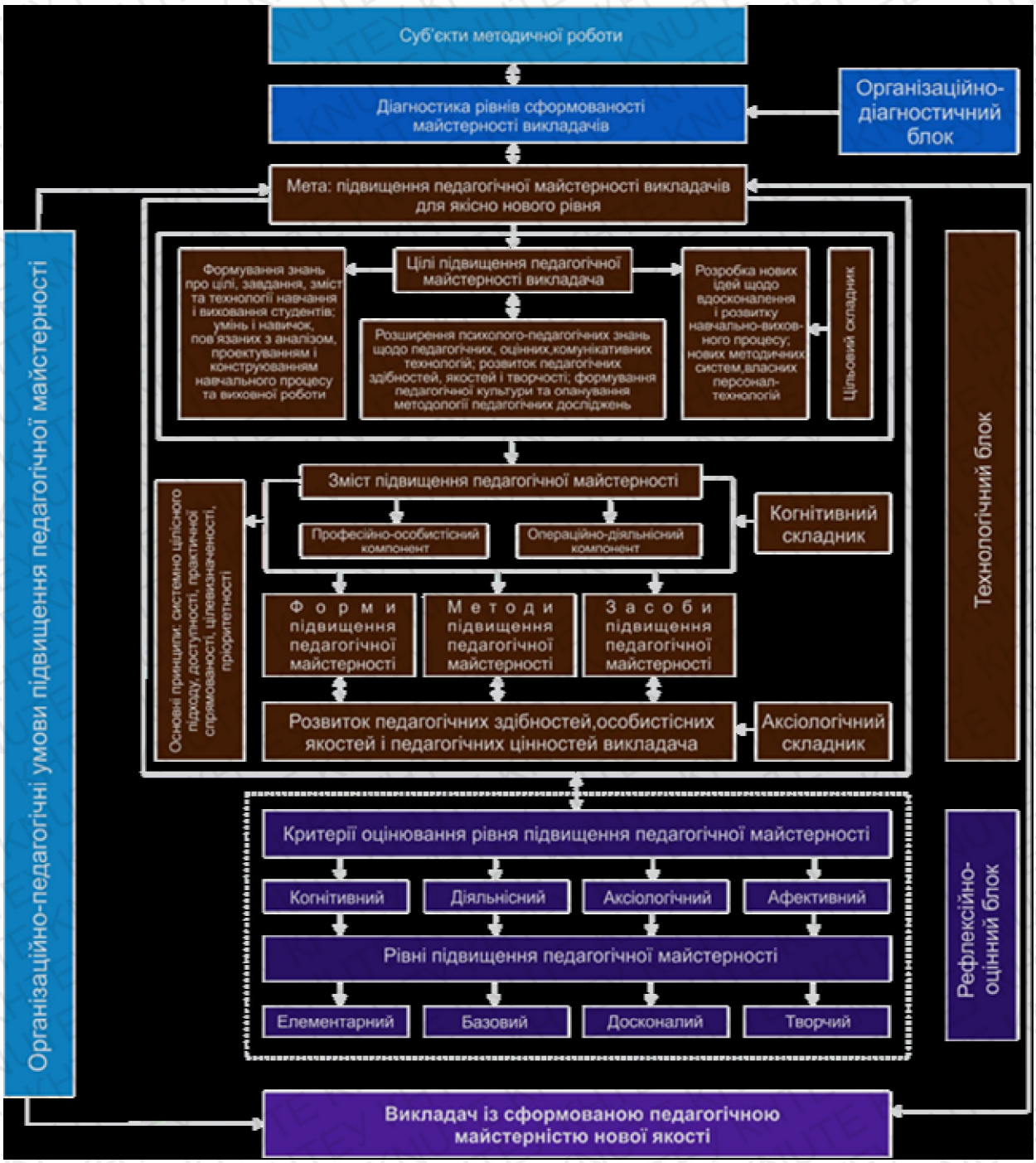



*Рис.3.1.* **Модель підвищення педагогічної майстерності викладачів в системі методичної роботи закладу освіти**

У своєму подальшому пошуку ми орієнтувались на те, що педагогічна майстерність викладача характеризує його професійну діяльність. Тому, виходячи із загальної теорії систем, її підвищення має загальні особливості як з практичною, так і теоретичною, як індивідуальною, так і колективною діяльністю. Вона унікальна і непередбачувана і водночас має обмежені можливості, які визначаються певними ресурсами: інтелектуальними, матеріальними, технічними, інформаційними, фінансово-економічними тощо. Їй притаманна здатність адаптуватися до умов середовища, яке весь час змінюється; до цілепокладання; протистояти руйнівним тенденціям (зовнішнім і внутрішнім), напрацьовувати різні варіанти цілеутворення і цілевиконання, до самоорганізації і саморозвитку тощо.

Мета розробленої моделі полягає у підвищенні професійної компетентності викладачів Коледжу до якісно нового рівня, постійне вдосконалення її в системі методичної роботи ТЕК КНТЕУ з урахуванням попередньої підготовки, особистісного потенціалу і досвіду роботи.

Підвищення професійної компетентності викладачів можна віднести до продуктивної діяльності, оскільки здійснюється за власною ініціативою викладача, що проявляється в його активності (участь у різних заходах, стажування, подальше навчання) і з його ініціативи. Цей процес вимагає визначення конкретних цілей, які формулюються в результаті трансформації головної мети науково-методичної роботи і мети функціонування вищого навчального закладу, які відображаються у сконцентрованому вигляді соціального замовлення суспільства.

У зв’язку з цим до моделі включено цільовий складник підвищення педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи закладу освіти, який містить мету з декомпозицією на цілі для кожної окремої групи викладачів як його компоненти.

Це плановий майбутній результат діяльності, що зумовлює визначення довготривалих, середньотривалих і короткотривалих цілей і завдань з урахуванням перспектив розвитку закладу освіти, а також критеріїв оцінювання,

за якими вимірюються затрачені зусилля, рівень і якість, досягненні результати. Відомо, що цільовий компонент є системо-утворюючим і має безпосередній вплив на визначення змісту, форм і методів роботи з педагогічними працівниками, а також забезпечує свідому діяльність за визначеним вектором відповідно до керованої лінії. При визначенні цільового блоку дотримувались таких вимог: сформулювати мету чітко і зрозуміло з декомпозицією на цілі з використанням слів «сформувати», «поглибити», «вдосконалити» тощо конкретні знання, уміння, навички; згідно з пріоритетною актуальною проблемною темою чи темою окремого семінару, заняття тощо.

Визначення цілей для кожної групи викладачів здійснювалось на основі теорії диференціації та інтеграції цілей управління, усвідомлення статусу вищого навчального закладу з позиції його соціально-економічних прав, з урахуванням сучасного соціального замовлення, особистісних потреб та інтересів всіх учасників навчально-виховної діяльності та реалізації загальної мети підвищення педагогічної майстерності викладачів. Цілі є вимірювальні, в них закладено кінцевий результат.

Мета і цілі, що ввійшли в цільовий складник моделі, визначають когнітивний (англ. cognitive- пізнавальний - пов’язаний з пізнанням, мисленням) складник моделі підвищення професійної компетентності викладачі ЗВО. Оскільки структура діяльності викладача розглядається вченими у двох аспектах (перший - передбачає взаємозв’язок знань і умінь, які потребують постійного вдосконалення: спеціальних, педагогічних, психологічних, методичних знань і умінь; другий - вдосконалення конструктивної, організаційно-мобілізуючої, комунікативно-розвивальної, інформаційно-орієнтуючої, дослідницької і гносеологічної діяльності викладача), то реалізація цих двох аспектів передбачає розвиток і вдосконалення операційно-діяльнісного компонента змісту педагогічної майстерності викладачів в системі науково-методичної роботи вищого навчального закладу, що дозволить їм опанувати методи теоретичного педагогічного мислення і наукового пізнання, швидко орієнтуватись у потоці інформації, виховувати потребу в подальшій самоосвіті та професійному

самовдосконаленні впродовж всього життя. Однак, цей процес буде одностороннім, якщо проігнорувати таку особливість педагогічної майстерності як «професійний розвиток особистості самого викладача». Вітчизняні вищі навчальні заклади потребують соціально зрілого педагога з розвинутим творчим потенціалом, здатного створити умови для професійного та особистісного становлення високоосвічених спеціалістів. Цього вимагають сучасні суспільні тенденції гуманізації змісту, методів і форм педагогічного процесу, орієнтація на вияв індивідуальності кожного студента.

Когнітивний складник забезпечує зміст компетентності викладачів на сучасному рівні, наповнений основоположними теоретичними знаннями і практичними уміннями, відбір якого має здійснюватись на підставі таких основних принципів:

- принцип системно-цілісного підходу забезпечує інтегровану єдність усіх напрямів підвищення професійної компетентності педагогічних працівників, формування цілісної індивідуальної системи їхнього педагогічного досвіду;
- принцип цілевизначеності змісту передбачає його нерозривний зв'язок з поставленими цілями та завданнями підвищення педагогічної майстерності викладачів в системі науково-методичної роботи вищого навчального закладу;
- принцип пріоритетності змісту орієнтує на вибір найактуальніших ключових проблем і питань, вирішення яких дасть найбільш вагомий результат, їх актуальність є довготривалою;
- принцип доступності означає врахування досягнення сучасної науки та практики і можливостей конкретних педагогічних працівників;
- принцип практичної спрямованості передбачає використання отриманих знань у педагогічній практиці.

Для формування змісту підвищення компетентності викладачів ми використали організаційно-змістові модулі. При розробленні змісту кожного модуля ми орієнтувались на конкретні цілі і завдання для кожної групи викладачів та напрями науково-методичної роботи у вищих закладах освіти.

Вважаємо безперечним твердження, що в основу когнітивного складника моделі підвищення професійної компетенції має бути покладений діяльнісний підхід. Йдеться про всебічний аналіз професійної діяльності викладача на сучасному етапі і її прогнозування. Він повинен реалізовуватись через форми, методи і засоби підвищення педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів, які підтверджують факт нерозривного зв'язку культури й діяльності.

Таким чином, когнітивний складник у своїй структурі має зміст підвищення професійної компетентності викладачів, який складається з особистісно-діяльнісного і професійно-особистісного компонентів, відібраний і структурований на певних принципах та сформований в організаційно-змістові модулі на основі внутрішньої рівневої диференціації.

Відповідно до змісту методичної роботи в Коледжі, з метою підвищення компетентності викладачів, використовують різні форми методичної роботи: науково-педагогічні конференції викладачів з різних проблем організації навчально-виховного процесу, методичні семінари; виробничі наради, на яких викладачів інформують про стан навчально-виховної роботи, результати сесій або про необхідність вживання заходів щодо підвищення ефективності професійної підготовки кадрів; засідання циклових комісій, на яких обговорюють результати роботи викладачів щодо вдосконалення навчально-виховної роботи зі студентами; інструктивно-методичні наради, які проводяться заступниками директорів, завідуючими відділеннями, методистами; індивідуальна самоосвітня робота викладача ВЗО; індивідуальні та групові консультації із головами циклових комісій та викладачами з реалізації управлінських функцій або для надання конкретної методичної допомоги цикловим комісіям з питань планування роботи, визначення змісту, форм наукової, організаційно-методичної роботи тощо.

Методи підвищення компетентності повинні задавати професійному становленню викладачів «особистісно зорієнтований вектор». Тому система методів підвищення педагогічної майстерності викладачів як «особлива форма

процесу пізнання педагогічної дійсності» і систематичного цілеспрямованого вивчення її явищ і процесів», на нашу думку, має складатися із засобів і методів науки, які дозволяють «завершувати формулюванням знання про досліджуваний об'єкт» та методів, які забезпечують удосконалення власного стилю викладання, методику викладання дисциплін. У педагогічній літературі охарактеризований великий арсенал цих методів. Тому не зупиняючись на їх особливостях, зазначимо, що всі вони спрямовані на отримання достовірних даних про педагогічні явища і процеси. Опанувавши їх, викладач підвищить свій професіоналізм і зможе постійно вдосконалювати педагогічну майстерність.

Від викладача ЗВО вимагається «володіти широким арсеналом» інтелектуальних (кмітливість, професійне спрямування, сприйняття, пам'ять, мислення, уява, прояв та розвиток творчих здібностей) та моральних (любов до дітей, віра в їх можливості та здібності, педагогічна справедливість, вимогливість, повага до вихованця) засобів. Саме духовні засоби вважаються основою його загальної та педагогічної культури. Адже через педагога відбувається трансляція найбільш цінного і необхідного культурно-освітнього й виховного досвіду, накопиченого людством, молодим поколінням фахівців, чим пояснюється висока соціальна значущість викладача вищого навчального закладу. Вся його діяльність, поведінка, образ впливає на виховання молоді, а тому йому відводиться одне з центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості і духовної культури українського суспільства. На основі цих теоретичних положень, вважаємо цілком логічним передбачити в моделі підвищення педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів аксіологічний складник як сформованість і подальше вдосконалення сукупності «педагогічних цінностей, створених людством і своєрідно включених у цілісний педагогічний процес» щодо підготовки фахівців та особистісних якостей, що здійснюють позитивний вплив на виховання молоді.

Отже, когнітивний складник, форми, методи і засоби підвищення педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів як окремі компоненти входять у технологічний блок, який можна розглядати як

інструментарій розвитку педагогічних здібностей, особистісних якостей і педагогічних цінностей, що в розробленій нами моделі входять в аксіологічний складник.

Динаміку підвищення педагогічної майстерності викладачів у системі методичної роботи в ЗВО дозволить визначити і відобразити рефлексійно-результативний блок розробленої моделі, який складається з таких компонентів: критерії оцінювання рівнів сформованості педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів (когнітивний, діяльнісний, аксіологічний, афективний); рівнів підвищення педагогічної майстерності (елементарний, базовий, досконалий, творчий), які дозволяють зіставити наперед задані і дійсні результати діагностики та коригування цього процесу.

Сконструйована модель за всіма ознаками є системою. Вона відповідає загальновизнаним положенням теорії систем:

- цілеспрямованість (визначається наявністю загальної мети і цілей існування, що визначає її поведінку);

- складність залежить від наявності компонентів (блоки, складники, компоненти), їх структурної взаємодії, від складності внутрішніх (між окремими компонентами) і зовнішніх (із системою науково-методичної роботи у вищому навчальному закладі, управлінською системою, системою підготовки конкурентоспроможних фахівців тощо) зв’язків та їх динамікою;

- подільність - система має низку підсистем (організаційно-діагностична, цільова, когнітивна, аксіологічна, рефлексійно-результативна) та елементів (мета, ціль, зміст, форми, методи, засоби, педагогічні цінності тощо);

- цілісність - функціонування елементів системи підпорядковано одній меті і водночас проявляє емерджентні (англ. emergent- непередбачене виникнення) властивості, тобто властивості, притаманні системі в цілому, але відсутні в окремих її елементах (наприклад, когнітивна підсистема не може відтворити властивості всієї системи);

- різноманітність елементів і відмінності їх природи пов’язані з їх функціональною специфікою і автономією, але несуть загальні риси цілісної системи;

- структурованість визначається наявністю встановлених зв’язків і відносин між елементами всередині системи, розподіл елементів системи за рівнями ієрархії.

Таким чином, розроблена нами уявна модель відтворює процес підвищення педагогічної майстерності викладачів в системі методичної роботи вищого навчального закладу.

Таким чином, реалізація цієї моделі в педагогічній практиці дасть змогу підвищити ефективність розвитку педагогічної майстерності викладачів. Водночас очевидне зростання рівня педагогічної майстерності викладачів мотивує їх до подальшого успіху, а, отже, прагнення розширювати свій професійний світогляд, розвивати креативне мислення, критичний погляд на організацію навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

## 3.2. Прогнозна оцінка розвитку компетентності працівників закладу вищої освіти

Розвиток професійної компетентності працівників ЗВО учасних умовах здійснюється в рамках існуючої системи підготовки викладачів, що умовно поділяється на чотири взаємопов’язані системи: суспільно-політичну, психолого-педагогічну, професійну і методичну та моделювання самої творчої діяльності.

Підготовка до формування і розвитку професійної компетентності викладача не може розглядатися окремо від традиційної загально-педагогічної підготовки, вона повинна пронизувати всю систему роботи викладачів Торговельно-економічний коледж КНТЕУ.

Викладач Коледжу працює за конкретних умов з певними студентами. Пристосування нормативних положень (Державних стандартів) до реального

середовища повністю залежить від нього. Процес адаптації вимагає постійного переосмислення засад власної освітньої діяльності і своїх можливостей у таких напрямках: передбачення розвиваючого впливу обраного змісту діяльності; формування системи професійних дій, націлених на реалізацію інноваційних технологій навчання (особистісно-орієнтованого, модульно-розвивального, інтерактивного, програмованого і т.д.).

Актуальні завдання викладача: продумувати культуротворчий вплив навчання; передбачувати умови для розвитку пізнавальної освітньої діяльності і самореалізації особистості студента; сприяти набуттю студентом уміння добувати й переробляти інформацію; втілювати в життя інтелектуальні проекти, діагностувати реальну придатність прогнозованих способів діяльності, які після певних коректив можна перевести в індивідуальні нормативні моделі.

Свідченням високої професійно компетентності викладача коледжу є здатність до проведення самоаналізу результатів, прогнозування й дослідження ефективності впроваджуваних змін, узагальнення власного досвіду роботи.

Емоційно-особистісну складову технологічного потенціалу утворюють: взаємодія «викладач-студент», яка спрямована на розвиток здібностей молодої людини; індивідуальний вплив; посильні можливостям студентів форми передачі соціального досвіду; забезпечення пізнавального спілкування і позитивного емоційного фонду заняття.

Методична рада коледжу вважає практичні результати самовияву технологічного потенціалу викладача найціннішим надбанням. Настав час ставити питання ширше: про персоналізацію методичної роботи в коледжі, створення умов для здійснення кожним викладачем власної професійно-методичної лінії розвитку, пристосованої до можливостей особистого технологічного потенціалу.

Стала нагальною потреба змістити головний напрям методичної служби коледжу у бік персоніфікованої роботи з викладацьким складом; допомогти усвідомити особливості власної педагогічної техніки, індивідуального сприймання інформації; оцінити різні моделі фахової діяльності, внести в них свої

авторські конструктивні зміни, властиві особистому стилю роботи; сприяти неперервному оновленню і саморегуляції себе як професіонала; прищепити паростки нового на міцній професійній основі.

Реалізуючи зазначені підходи до організації підвищення професійної компетентності викладачів, методична радою коледжу розроблено Програму управління розвитком професійної компетенції викладача (Додаток М).

Програма управління розвитком педагогічної майстерності вміщує Карту практичного підвищення самоосвітнього рівня викладача, яка має виразне особистісно-діяльнісне спрямування і чітке структурне оформлення і була складена особисто (Додаток Н).

За робочою картою, для складання якої використано праці науковців А.В.Фурмана і Т.В.Гришиної, кожен викладач коледжу може вибрати інформацію про освітні технології, що поглиблюють і збагачують його технологічний потенціал і відповідають його запитам, потребам, можливостям і інтересам, вибрати пасивний (лише ознайомлення) або активний (підготовка творчого звіту) варіант поповнення власного технологічного потенціалу, запропонувати оприлюднення власного педагогічного досвіду, презентувати авторські програми, підручники і навчальні посібники, технологічні моделі власних занять, елементи дидактичного супроводу вибраної інноваційної технології, може вносити свої пропозиції щодо освітньої, дослідно-експериментальної та науково-видавничої діяльності.

Про масштабність і ґрунтовність роботи викладача за даною картою можуть свідчити її розділи:

1) духовність, гуманізм, культура;

2) технологічний потенціал викладача - основа його професійної майстерності;

3) кращі надбання традиційного навчання;

4) сучасні інформаційно-комунікаційний технології і система «Internet»;

5) особистісно-орієнтовані освітні системи;

6) сутність і призначення навчальної диференціації;

7) модульно-розвивальна освітня система.

Для унаочнення в табл. Н.1 наведемо фрагмент зазначеної карти (Додаток Н). В такому форматі подаються і інші розділи даної карти. В ній ми намагалися уникнути одноманітності й уніфікованості. Сама карта - це засіб для того, щоб опосередковано направляти процес розвитку педагогічної майстерності викладачів, а не пускати на самотік.

Основна мета, з якою розроблялася карта, адаптувати сучасні інноваційні технології до фахових можливостей викладача, допомогти в його професійному розвитку, збагаченні технологічного потенціалу.

Для педагогів, які виявляють бажання реалізувати свій потяг до науково-пошукової діяльності, у програмі управління розвитком викладача професійної компетентності пропонується один із можливих варіантів структури Плану дослідно-експериментальної роботи (Додаток О).

Одним із важливих компонентів Програми управління розвитком професійної компетентності викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ є виставка «Кращі надбання педагогічного досвіду», яка органічно доповнює професійний інформаційний простір для педагогічних працівників. Програма виставки представлена в Додатку П.

Виставка є одним із напрямків пропагандисткоосвітньої діяльності всього викладацького складу, циклових комісій, методичної ради коледжу, презентує творчі здобутки викладачів в реалізації програми управління розвитком педагогічної майстерності, опосередковано віддзеркалює збагачення їхнього технологічного потенціалу, досвід організації навчально-виховного процесу в інноваційних освітніх системах.

Таким чином, робоча карта передбачає, що викладачі самі визначаються у найбільш прийнятних для себе видах діяльності для підвищення педагогічної компетентності.

Робочий аркуш програми розвитку професійної компетентності представлений на рис. Р.1 (Додаток Р).

Експертний аналіз оприлюднених матеріалів за окремо взятими номінаціями здійснюється за граф–схемою, зображеною на рис. С.1 (Додаток С).

Висновки та інтерпретацію результатів виставки робить методична рада коледжу.

Програма управління розвитком педагогічної майстерності викладача є новою персоніфікованою системою розвивального змісту й духовного спрямування самоосвітньої діяльності викладачів, яка має на меті забезпечення культурно-освітніх умовив для створення професійного інформаційного простору для викладацького складу коледжу; популяризації сучасних інноваційних освітніх технологій; інформаційно-методичної підтримки впровадження нових форм, методів, засобів навчання; корекції напрямів самоосвітньої методичної діяльності викладачів; методичної підтримки обдарованих молодих викладачів для прискорення їх професійного самовизначення і становлення.

Підготовка до формування і розвитку професійної компетентності викладача ЗВО не може розглядатися окремо від традиційної загально-педагогічної підготовки, вона повинна пронизувати всю систему роботи викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ.

Нині в суспільстві склалася нова освітня ситуація, змінено погляди на сучасне навчання, взято орієнтир на входження до європейського освітнього простору. Повага до особистості студента, його розвиток і саморозвиток поставлені в ранг найвищих цінностей і результатів освітньої діяльності викладача.

Критерії особистих навчальних досягнень студентів нормально визначені і стандартизовані державою, а шляхи здійснення освітньої діяльності залишаються компетенцією викладача, залежать від рівня його педагогічної майстерності і педагогічного досвіду.

Методична рада коледжу схвалює готовність викладачів до здійснення інноваційної діяльності як на рівні постановки мети, так і її практичної реалізації. Водночас методична рада спільно з цикловими комісіями вживатиме відповідні заходи щодо посилення звучання в коледжі проблем технологічної підготовки педагогічних працівників, підвищення рівня їхньої методичної культури, пошуку способів втілення ідей реформування у свою професійну практику.

На думку методичної ради, надійною основою продуктивної взаємодії наявності досвіду і нових пошуків стає технологічний потенціал викладача.

Актуальні завдання викладача Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ: продумувати культуротворчий вплив навчання; передбачувати умови для розвитку пізнавальної освітньої діяльності і самореалізації особистості студента; сприяти набуттю студентом уміння добувати й переробляти інформацію; втілювати в життя інтелектуальні проекти, діагностувати реальну придатність прогнозованих способів діяльності, які після певних коректив можна перевести в індивідуальні нормативні моделі.

Свідченням високої професійної компетентності викладача коледжу є здатність до проведення самоаналізу результатів, прогнозування й дослідження ефективності впроваджуваних змін, узагальнення власного досвіду роботи.

Реалізуючи зазначені підходи до організації підвищення професійної компетентності викладачів, методична радою коледжу розроблено Програму управління розвитком професійної компетенції викладача, яка має на меті:

1) забезпечення культурно-освітніх умов для професійного зростання викладачів;

2) створення професійного інформаційного простору для викладацького складу коледжу;

3) популяризацію сучасних інноваційних освітніх технологій, інформаційно-методичну підтримку впровадження нових форм, методів, засобів навчання;

4) заохочення дослідно-експериментальної роботи з впровадження окремих фрагментів освітніх технологій та розробку їх авторських модифікацій, адаптованих до умов коледжу;

5) корекцію напрямів самоосвітньої методичної діяльності викладачів;

6) вивчення, збереження і поширення педагогічного досвіду творчо працюючих викладачів коледжу;

7) методична підтримка обдарованих молодих викладачів для прискорення їх професійного самовизначення і становлення.

Програма управління розвитком професійної компетентності викладача є новою персоніфікованою системою розвивального змісту й духовного спрямування самоосвітньої діяльності викладачів вищого навчального закладу.

Аналіз проведеного нами дослідження дозволив нам сформулювати низку необхідних і достатніх методичних рекомендацій для працівників методичних служб вищих навчальних закладів щодо підвищення професійної компетентності викладачів закладу вищої освіти, і на їх основі забезпечив розробку моделі процесу підвищення професійної компетентності

Мета розробленої моделі полягає у підвищенні педагогічної майстерності викладачів до якісно нового рівня, постійне вдосконалення її в системі методичної роботи вищого навчального закладу з урахуванням попередньої підготовки, особистісного потенціалу і досвіду роботи.

Розроблена нами уявна модель відтворює процес підвищення педагогічної майстерності викладачів в системі методичної роботи ЗВО.

Таким чином, реалізація зазначеної моделі в педагогічній практиці дасть змогу підвищити ефективність розвитку професійної компетентності викладачів.

Водночас очевидне зростання рівня педагогічної майстерності викладачів мотивує їх до подальшого успіху, а, отже, прагнення розширювати свій професійний світогляд, розвивати креативне мислення, критичний погляд на організацію навчально-виховного процесу в ТЕК КНТЕУ

З метою оцінювання рівня компетентності проаналізуємо відповідність рівня освіти та стажу роботи працівників Коледжу нормативним вимогам, зазначеним в «Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників».

За результатами проведеного нами аналізу ми можемо зробити висновки про те, що освітній рівень та стаж роботи деяких працівників відповідає нормативним кваліфікаційним вимогам. Перелік працівників, чий рівень освіти відповідає нормативним вимогам до посад, які вони обіймають, представлений нами в табл. Т.1 (Додаток Т).

# ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Соціально-економічні перетворення, які відбуваються сьогодні в суспільстві, висувають на перший план вимоги до розвитку освітньої системи. Нова освітня парадигма спрямована на осмислення причин виникнення проблем, які склалися в освіті, і пошук нових, ефективних шляхів її вирішення. Лише людина, яка усвідомлює себе носієм певних професійних, культурних й інших цінностей, здатна адекватно вибирати глобальні цілі своєї діяльності, проявляючи необхідну гнучкість, якої потребують конкретні обставини, неухильно просуватися до їх здійснення. Але для того, щоб у процесі професійної діяльності викладача відбувався розвиток професійної компетентності, необхідно оволодівати сучасними технологіями навчання й виховання.

В процесі дослідження були вирішені всі поставлені завдання:

1. Здійснено аналіз наукових джерел за темою дослідження та розкрито сутність ключової дефініції до поняття «професійна компетентність» в психолого-педагогічній літературі.

У зв’язку з цим на перший план у розвитку професійної компетентності викладача закладу освіти висуваються проблеми розвитку його професійних умінь і навичок, високого рівня педагогічної культури, що дадуть йому можливість проявити педагогічну ерудицію, виразити своє педагогічне кредо, певним чином сконструювати систему взаємин із студентами, колегами по роботі.

Педагогічна майстерність розпочинається з переведення творчих, людиноутворювальних зусиль на себе, на свою діяльність, на свій досвід, на свою індивідуальність. Тому поступ до майстерності завжди має професійно-виховну й самовиховну цілеспрямованість.

На основі вивчення різних трактувань поняття «педагогічна майстерність», її структурних компонентів, можна зробити висновок, що дефініції педагогічної майстерності відображають щонайменше три її аспекти: характеристику результатів педагогічної діяльності; характеристику процесу педагогічної

діяльності, а також внутрішні характеристики особистості педагога, що забезпечують самоорганізацію його професійної діяльності.

Вдало поєднує всі три аспекти прийняте в науково-педагогічних колах визначення наукової школи І.А.Зязюна: педагогічна майстерність - це комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі. При цьому, основою саморозвитку педагогічної майстерності вважається сплав знань та професійної спрямованості, умовою успішності - педагогічні здібності, засобом, що забезпечує цілісність – уміння у сфері педагогічної техніки.

Отже, під педагогічною майстерністю викладача будемо розуміти комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі й робить можливим із мінімальними зусиллями, у найкоротші терміни досягати запланованих результатів професійної діяльності.

2. Проаналізовано кількісний, якісний склад персоналу Коледжу, його структуру та рух протягом 2015-2017 р.р.

У ході дослідження було встановлено, що кількісний склад працівників Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2015-2017 р.р. є відносно сталим на протязі всього досліджуваного періоду, спостерігається позитивна тенденція оптимізації за категоріями працівників, підвищення їх кваліфікаційного рівня. Негативною тенденцією є старіння трудових ресурсів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за віком, що потребує розробки кадрових заходів щодо залучення молодих працівників на перспективу.

3. Проаналізовано стан управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічного колективу закладу вищої освіти (на прикладі Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ, м. Київ).

У ході дослідження було встановлено, що проблема розвитку професійної компетентності є у центрі уваги вчених-педагогів та психологів, викладачів-практиків. Від того наскільки високим є рівень педагогічної майстерності викладача, залежить кінцевий результат навчального процесу. У свою чергу,

розвиток професійної компетентності викладача тісно корелює з його ставленням до себе, вимогами до своєї діяльності, особистісними якостями.

Дослідження проблеми розвитку професійної компетентності викладача закладу вищої освіти в Україні потребує чіткого визначення змістової моделі «професійної компетентності», тобто її основних складових, інтеграція яких забезпечує високу результативність праці викладача.

Відповідно до структури педагогічної майстерності за І.А.Зязюном, методичною радою коледжу була складена і апробована анкета для оцінки рівня розвитку професійної компетентності викладачів коледжу. Застосування анкети може підвищити рівень викладання і навчання та оптимізувати навчально-виховний процес у вищому навчальному закладі.

В результаті проведеного анкетування, з'ясовано, що 10% викладачів, які працюють в коледжі від 3 до 5 років, досягли високого рівня педагогічної майстерності, середнього - 60%, низького - 30%. Педагоги зі стажем роботи від 5 до 15 років володіють високим рівнем педагогічної майстерності - 22,2%, середнім – 55,6%, низьким - 22,2%. І, відповідно, викладачі, зі стажем роботи більше 15 років - високий рівень педагогічної майстерності мають 40% викладачів, середній - 46,7%, низький - 13,3%.

В процесі дослідження нами були визначені мотиви, які, на думку викладачів, могли б спонукати їх до розвитку педагогічної майстерності. Бажання не стояти на місці, а експериментувати, впроваджувати на своїх заняттях новітні форми і методи роботи, ділитися досвідом і переймати досвід інших викладачів, адаптуючи його до свого предмета, висловлює більша частина викладачів коледжу. Підготовка до формування і розвитку професійної компетентності викладача закладу освіти не може розглядатися окремо від традиційної загально-педагогічної підготовки, вона повинна пронизувати всю систему роботи викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ.

4. Розроблено модель процесу підвищення професійної компетентності викладачів закладів освіти.

Мета розробленої моделі полягає у підвищенні професійної компетентності викладачів закладів освіти до якісно нового рівня, постійне вдосконалення її в системі методичної роботи вищого навчального закладу з урахуванням попередньої підготовки, особистісного потенціалу і досвіду роботи.

Розроблена мною уявна модель відтворює процес підвищення професійної компетентності викладачів закладів освіти в системі методичної роботи вищого закладу освіти. Реалізація зазначеної моделі в педагогічній практиці дасть змогу підвищити ефективність розвитку педагогічної майстерності викладачів.

5. Підготовлено рекомендації щодо розробки програми управління розвитком педагогічної майстерності науково-педагогічного колективу Коледжу

Програма управління розвитком педагогічної майстерності містить карту практичного підвищення самоосвітнього рівня викладача, яка має виразне особистісно-діяльнісне спрямування і чітке структурне оформлення. Робоча карта передбачає, що викладачі самі визначаються у найбільш прийнятних для себе видах діяльності для підвищення педагогічної майстерності. Концепція та програма розвитку педагогічної майстерності викладача є новою персоніфікованою системою розвивального змісту й духовного спрямування самоосвітньої діяльності викладачів.

Аналіз проведеного нами дослідження дозволив нам сформулювати низку необхідних і достатніх методичних рекомендацій для працівників методичних служб вищих навчальних закладів щодо підвищення педагогічної майстерності викладачів, і на їх основі забезпечив розробку моделі процесу підвищення педагогічної майстерності.

Отже, очевидне зростання рівня професійної компетентності викладачів закладу освіти мотивує їх до подальшого успіху, а, отже, прагнення розширювати свій професійний світогляд, розвивати креативне мислення, критичний погляд на організацію навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ


1. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII [Текст] // Урядовий кур'єр. - Київ, 2014.- № 146.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. санг. под пед. ред. Мордовина. - 8-е изд. - СПб.: Питер, 2007. - С. 832.
3. Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / Бібік Н.М. // Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред О.В. Овчарук. - К. : «К.І.С.», 2004. - с. 47-52.
4. Біла Н. Д. Розвиток управлінської компетентності керівника навчального закладу [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://mp2.umo.edu.ua/wp-content/uploads.
5. Бойцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. / Издательство «Hippo Publishing Ltd», 2008.
6. Болюбаш Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: Навч. посібник для слухачів закладів підвищення кваліфікації системи вищої освіти. / Я. Болюбаш. - К.: ВВП «КОМПАС», 1997. - 64с.
7. Бондарчук О. І. Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін: спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі післядиплом. пед. освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка ; АПН України, Ун-т менедж. освіти. - К., 2009. - 36 с.
8. Волович М.Б. Наука обучать: Технология преподавания математики / М. Б. Волович. – М.: ТОО «Фірма «Linka-press», 1995 – 278 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В.Т.Бусел. - К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. - 1440 с.
10. Гершунский Б.С. Педагогическая прогностика, методологія, теорія, практика / Б.С. Гершунський // Киев: Вища школа, 1986.- Киев, 1986.

11. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду //Вища освіта в Україні. – 2008. - № 3. - С.23-30.
12. Енціклопедія освіти / За ред. В. К. Кременя; Академія пед. наук України.- К.: Юрінком Інтер, 2008. - С.724.
13. Ингенкамп К. Педагогическая диагностика. - «Педагогика», 1991.
14. Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя / В.И. Загвязинский. - М. : Педагогика, 1987. - 160 с.
15. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. - 2003. - № 5. – С. 34-42.
16. Зязюн І. А., Крамущенко Л.В., Кривонос І. Ф. Педагогічна майстерність: Підр. Для вузів. - К.: Вища школа, 1997. - 349с.
17. Зязюн І.А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи // Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія. - К.; Глухів: РВВ ГДПУ, 2005. - С.10-18.
18. Єльникова Г.В. Теоретичні і методологічні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: Монографія / Г. В. Єльникова,О. І. Зайченко, В. І. Маслов і ін.: за ред. Єльникової. - К.; Чернівці: Книги- ХХІ, 2010. - 460 с.
19. Єльникова Г. В. Управлінська компетентність. - К.: Ред. загальнопед.газ., 2005. -128 с.
20. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике. - Рига, 1995.
21. Кларин М.В. Педагогическая технология. - М., 1989.
22. Колесникова И.А. Педагогические цивилизации и их парадигмы//Педагогика. - 1995. - №6.
23. Линьова І. О. Педагогічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до впровадження освітніх інновацій: Дис. канд. пед. наук.: 13.00.04. - К., 2012. - 245 с.
24. Линьова І. О. Педагогічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до впровадження освітніх інновацій: Автореф. дис. канд. пед. наук.: 13.00.04. - К., 2012. - 20 с.

25. Мазурок М. Критерії та показники розвитку професійної компетентності педагогів у процесі підвищення їх кваліфікації [Електронний ресурс] - Режим доступу: http: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe.
26. Мазурок М. Розвиток професійної компетентності сучасного вчителя у процесі підвищення їх кваліфікації [Електронний ресурс]. Режим доступу: http: mazurok-m.v.-rozvytok-profesiynoyi-kompetentnosti-suchasnogo-vchytelya-u-protsesi-pidvyshchennya-kvalifiktsaiyi.
27. Максимов В.Г. Педагогическая диагностика в школе. Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2002.
28. Маслов В. І. Психологічна основа моделі компетентності директора школи // Директор школи, ліцею, гімназії. -2003. - № 1.
29. Мельник В. К. Теоретичні засади формування фахової компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти // Післядипломна освіта в Україні. - 2007. - № 1. - С. 85–88.
30. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения: Книга для учителя. - М.: Просвещение. - 1990. - 190 с.
31. Мельник Т. Соціокультурна компетентність майбутнього словесника крізь призму суміжних наук / Тамара Валентинівна Мельник // Вісник Луганського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка / Матеріали II Науково-практичної конференції. Сучасний лінгвістичний і лігнгводидактичний дискусійний простір».- Луганськ. - 2010. № 22(209). - листопад - С. 38-51.
32. Навчальний процес у вищій педагогічній школі : Навчальний посібник / За заг. ред. О.Г. Мороза. - К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2001. - 337 с.
33. Наказ Міністерства освіти України від 02.06.93 р. № 161 «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93.

34. Нісімчук А. С., Падалка О.С., Шпак О. Т. Сучасні педагогічні технології. Навчальний посібник. - Просвіта, 2000.
35. Новий тлумачний словник української мови (у трьох томах). - том 1, А -К / Укладачі: В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. - К., Вид-во "АКОНІТ",2006. - 926 с.
36. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / Под ред. Н.Ю.Шведовой. - 23-е изд., испр. - М.: Русский язык, 1990. - 917 с.
37. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. - Л.: Наука, 1981. - 186-192с.
38. Підготовка вчителів до викладання питань сталого розвитку. Навчально-методичні матеріалі для викладачів вищих педагогічних закладів та системи післядипломної педагогічної освіти: Посібник / О.І. Пометун та ін. за ред. О. І. Пометун – К.: Педаготгічна думка, 2015 . – С. 33-37, 62-63.
39. Підласий І.П. Діагностика та експертиза педагогічних проектів. Навчальний посібник. - К., 1998.Педагогічна майстерність / [І.А. Зязюн, Л.В. Камущенко, І.Ф. Кривонос та ін]; за ред І.А. Зязюна. - К.: Вища школа, 1997. - 349 с.
40. Пересмотр Международной стандартной классификации образования (МСКО) // http://www.ifap.ru/pr/2012/n120123a.pdf.
41. Полякова Г. Вплив освітнього середовища ВНЗ на формування професійної компетентності фахівця // Вища школа. - К. - 2010. № 10 - С.78-87.
42. Професійна освіта: Словник: Навч. пос. / Уклад. С.У. Гончаренко та ін.; за ред. Н.Г. Никало. - К.: Вища школа, 2000. С. 149.
43. Сидоренко В. В Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз // Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці: ІІІ регіональна науково-практична конференція. - Винниця: Винницька міська друкарня, 2017. - С. 8-17.
44. Сухомлинський В.О. Проблема виховання всебічно розвиненої особистості // Вибр. тв.: В 5 т. – К., 1976. – Т.І.

45. Трубачева С. Е. Умови реалізації компетентісного підходу в навчальному процесі / Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред О.В. Овчарук. - К. : «К.І.С.»,2004.- С.53-58. - Електронний ресурс] - Режим доступу: http:// www.undp.org.ua /files/en_33582maket_competence_eng_ost.pdf.
46. Офіційний сайт Освіта. U A [Електронний ресурс] - Режим доступу: http: // osvita.ua/school/method/2340/.
47. Фролов Ю. В., Махотин Д. А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня, 2004. - № 8. - С. 34-41.
48. Фурман А. В. Модульно-розвивальна система: два рівні експериментування//Освіта і управління. - 1997. - Т.1. - №1.
49. Фурман А. В. Модульно-розвивальне навчання: принципи, умови, забезпечення. - К.: Правда Ярославичів, 1997.
50. Фурман А. В. Фундаментальний соціально-психологічний експеримент у школах України: анатомія пошуку//Освіта і управління. - 1997. - Т.1. - №3
51. HutmacherWalo/ Kev competencies For Europe // Report of the SymposiumBerne. Switzerland 27-30 March. 1996. Council for Cultural Cooperation(CDCC) a Secondary Education for Europe. Strasburg, 1997.
52. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Ученик в общеобразовательной школе. - М.: ИОСО РАО, 2002. - с.135-157.
53. Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: Поняття компетентності й компетенції // Вища освіта, 2006. - № 2 с. 84-88.
54. Шишов С. Е., Кальней В. А. Школа: мониторинг качества образования.М.: Педагогическое общество России, 2000. - 316 с.

## Додаток Б

*Таблиця Б.1*

**Структура та зміст професійної компетенції фахівця з вищої освітою**

| Структурні компоненти | Складові структурних компонентів | Зміст компетенцій |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Когнітивний компонент (здатність опанування, застосування та розвитку знань) | Методологічні знання | Здатність переносити та застосовувати: знання про знання, знання сучасних підходів, концепцій, тенденцій розвитку наук, знання про методологію досліджень, організацію праці на науковій основі. знання про структуру та зміст професійної діяльності. |
| | Загальнонаукові та конкретно-наукові (теоретичні) знання | Здатність застосовувати та переносити: знання загальнотехнологічні, економічні, правові, знання конкретних наук (за фахом і спеціалізацією). |
| | Знання нормативно-правової бази | Здатність переносити та застосовувати: знання нормативно-правової бази, що регулює фахову діяльність. |
| | Методичні знання | Здатність переносити, застосовувати, розробляти спеціальні знання за фахом. |
| | Технологічні | Здатність переносити, застосовувати, розробляти ефективні технології фахової діяльності. |
| Діяльнісний компонент (здатність до оволодіння, засто-сування та розвитку умінь і навичок) | Методологічні уміння | Володіння методами пізнання, вміння розуміти та розв’язувати професійні завдання, орієнтуватися в роботі |

*Продовження дод.Б*

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| Діяльнісний компонент (здатність до оволодіння, застосування та розвитку умінь і навичок) | Методологічні уміння | Володіння методами пізнання, вміння розуміти та розв'язувати професійні завдання, орієнтуватися в роботі |
| | Методичні умінні та навички | Володіння різними методами, прийомами, технологіями, методиками щодо специфіки професійної діяльності та вміння застосовувати їх на практиці. |
| | Технологічні умінні та навички | Уміння в галузі вимірювальної техніки, техніко-технологічної діагностики, читання та розробки технологічної документації. |
| Соціально-комунікативний компонент (здатність до взаємодії) | Соціальна компетенція | Здатність до взаємодії із суспільними інструментами та людьми; до праці в соціальній сфері. Готовність до кооперації, співробітництва. |
| | Комунікативна компетенція | Здатність до використання та розвитку інформаційно-комуніка-тивних технологій. Володіння технологіями усного та письмового мовлення. Наявність розвинутого мовлення, техніки спілкування (говоріння, слухання). Володіння іноземними мовами, сучасними засобами зв'язку, вміння складати ділові папери. |

*Продовження дод.Б*

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| Особистісний компонент (прояв особистісних якостей і готовності до професійної діяльності) | Якості, що втілюють ціннісно-мотиваційну спрямованість, ставлення | Мотивація, спрямованість професійної діяльності; готовність до професійної діяльності. Я-концепція: установки, цінності, визнання себе як фахівця. Ставлення: 1) до себе (почуття гідності, самоповаги, впевненості у собі); 2) до людей (співро-бітництво, готовність до кооперації, комунікабельність, толерантність, корпоратив-ність); 3) до роботи (відпові-дальність, прагнення забезпе-чувати високу якість роботи) |
| | Загальні особистісні якості | Моральність, громадська позиція, надійність, оптимізм, толерантність, відповідальність тощо |
| | Професійно значущі здібності та якості | Відповідність вимогам професіограми: адаптаційні, організаторські, лідерські здібності, здатність до навчання та саморозвитку, здатність до автономності в роботі. самостійність і критичність мислення тощо. Відповідність вимогам психограми: природні якості (швидкість реакції, тип нервової системи, темперамент тощо) |

## Додаток В

*Таблиця В.2*

**Орієнтовний перелік ключових компетентностей**

| 1 | 2 |
|---|---|
| Вивчати: | – уміти витягати користь із досвіду;<br>– організовувати взаємозв’язок своїх знань і впорядковувати їх;<br>– організовувати свої власні прийоми вивчення;<br>– уміти вирішувати проблеми;<br>– самостійно займатися своїм навчанням. |
| Шукати: | – запитувати різні бази даних;<br>– опитувати оточення;<br>– одержувати інформацію;<br>– уміти працювати з документами та класифікувати їх. |
| Думати: | – організовувати взаємозв’язок минулих і дійсних подій;<br>– критично ставитись до того чи іншого аспекту розвитку нашого суспільства;<br>– уміти протистояти непевності та труднощам;<br>– займати позицію в дискусіях і виковувати свої власні думки;<br>– бачити важливість політичного й економічного оточення, в якому проходять навчання та робота;<br>– оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров’ям, споживанням, а також із навколишнім середовищем;<br>– уміти оцінювати твори мистецтва й літератури. |
| Співробітничати: | – уміти співробітничати та працювати у групі;<br>– приймати рішення - улагоджувати розбіжності та конфлікти;<br>– уміти домовлятись;<br>– уміти розробляти та виконувати контракти. |
| Прийматися за справу: | – включатись у проект;<br>– нести відповідальність;<br>– входити до групи або колективу та робити свій внесок;<br>– доводити солідарність;<br>– уміти організовувати свою роботу;<br>– уміти користуватись обчислювальними та моделюючими приладами. |
| Адаптуватись: | – уміти використовувати нові технології інформації та комунікації;<br>– доводити гнучкість перед викликами швидких змін;<br>– показувати стійкість перед труднощами;<br>– уміти знаходити нові рішення. |

* Джерело: сформовано автором з використанням [46].

## Додаток Г

*Таблиця Г.1*

**Ключові освітні компетентності**

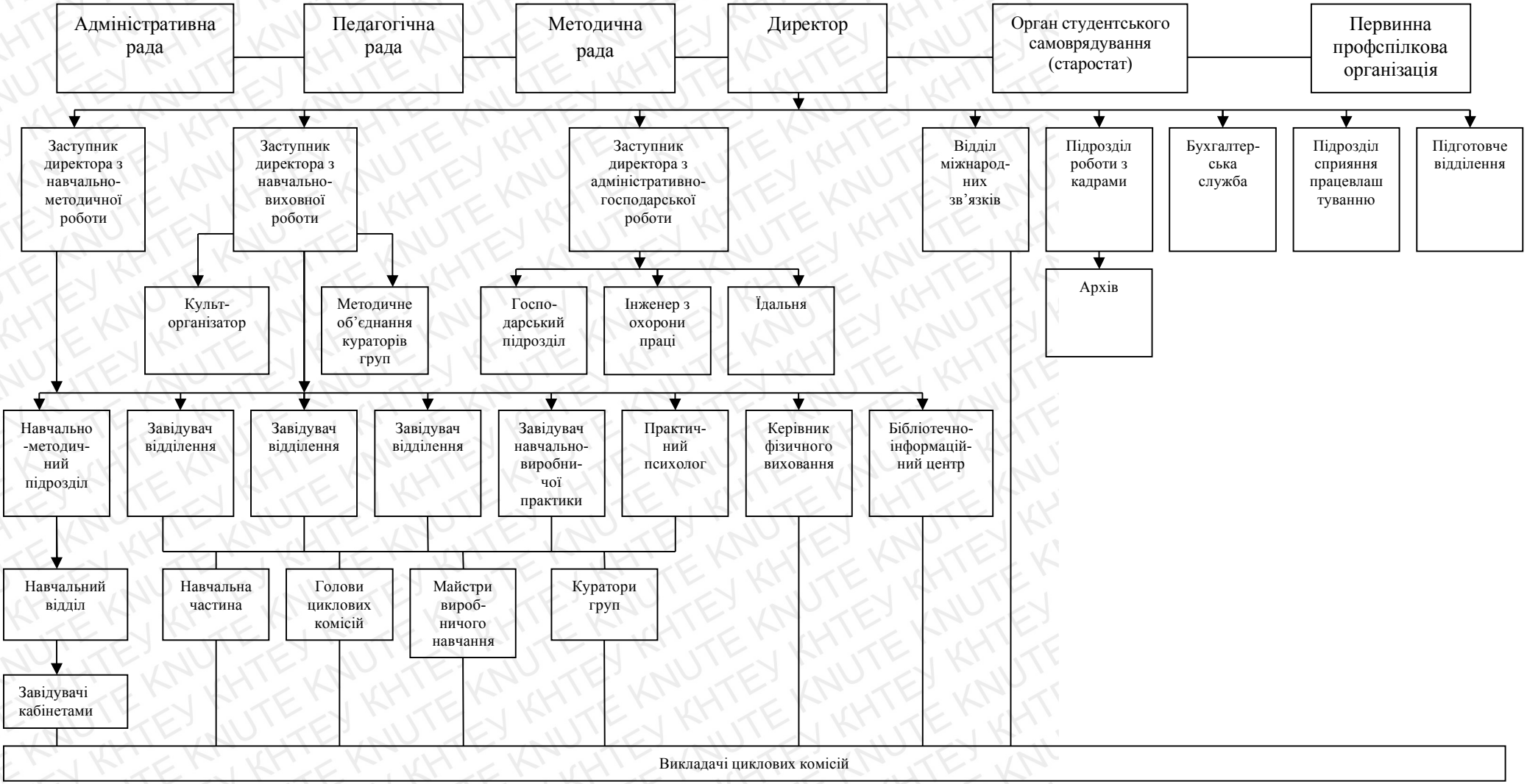
| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| 1 | Ціннісно-смислова компетентність. | Це компетентність у сфері світогляду, пов'язана з ціннісними орієнтирами працівника, його здатністю бачити та розуміти навколишній світ, орієнтуватись у ньому, усвідомлювати свою роль і призначення, творчу спрямованість, уміти вибирати цільові та значеннєві установки для своїх дій і вчинків, приймати рішення. Дана компетентність забезпечує механізм самовизначення в ситуаціях навчальної й іншої діяльності. Від неї залежать індивідуальна освітня траєкторія та програма його життєдіяльності в цілому. |
| 2 | Загальнокультурна компетентність | Коло питань, в яких працівник повинен бути добре обізнаний, мати пізнання та дуже широкий досвід діяльності: це особливості національної та загальнолюдської культури, духовно-моральні основи життя людини й людства, окремих народів, культурологічні основи сімейних, соціальних, суспільних явищ і традицій, роль науки та релігії в житті людини, їх вплив на світ, компетентності в побутовій і культурно-дозвіллєвій сфері. |
| 3 | Навчально-пізнавальна компетентність. | Це сукупність компетентностей у сфері самостійної пізнавальної діяльності, що включає елементи логічної, методологічної, евристичної, загальнонавчальної діяльності, співвіднесеної з реальними об'єктами, які пізнаються . Сюди входять знання й уміння організації цілепокладання, планування, генерації ідей, аналізу, рефлексії, самооцінки навчально-пізнавальної діяльності. У рамках даної компетентності визначаються вимоги відповідної функціональної грамотності: уміння відрізняти факти від домислів, володіння вимірювальними навичками, використання ймовірнісних, статистичних та інших методів пізнання. |
| 4 | Інформаційна компетентність. | За допомогою реальних об'єктів й інформаційних технологій формуються вміння самостійно шукати, аналізувати та відбирати необхідну інформацію, організовувати, перетворювати, зберігати та передавати її. Дана компетентність забезпечує |

*Продовження дод.Г*

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| | | навички діяльності стосовно інформації, що міститься в навчальних предметах та освітніх галузях, а також у навколишньому світі. |
| 5 | Комунікативна компетентність. | Включає знання необхідних мов, способів взаємодії з оточуючими й окремими людьми та подіями, навички роботи у групі. Для освоєння даної компетентності в навчальному процесі фіксується необхідна й достатня кількість реальних об'єктів комунікації та способів роботи з ними. |
| 6 | Соціально-трудова компетентність | Означає володіння знаннями та досвідом у сфері громадянсько-суспільної діяльності (виконання ролі громадянина, спостерігача, виборця, представника тощо), у соціально-трудовій сфері (права споживача, покупця, клієнта, виробника), у сфері сімейних стосунків та обов'язків, у питаннях економіки та права, у галузі професійного самовизначення. У дану компетенцію входять, наприклад, уміння аналізувати ситуацію на ринку праці, діяти відповідно до особистої та суспільної вигоди, володіти етикою трудових і громадських взаємин. |
| 7 | Компетентність особистісного самовдосконалення | Спрямована на засвоєння способів фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, емоційної саморегуляції та самопідтримки. До даної компетентності відносяться правила особистої гігієни, турбота про власне здоров'я, статева грамотність, внутрішня екологічна культура. Сюди ж входить комплекс якостей, пов'язаних з основами безпечної життєдіяльності особистості. |

* Джерело: сформовано автором з використанням [46].

## Додаток Д
## Організаційна структура управління Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ



## Додаток Е

*Рис. Е.1.* **Динаміка чисельності працівників Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2009-2018 р.р.**

1. Коефіцієнт обороту найму визначають як відношення кількості всіх прийнятих робітників до середньоспискової кількості працюючих;

$$Кпр. = Ч\ пр. / Ч\ сер.обл. \quad (Е.1)$$

де: Чпр. – кількість прийнятих осіб за період;

Ч сер.обл. – середньооблікова чисельність працівників за період, осіб.

2. Коефіцієнт обороту звільнень визначають як відношення звільнених робітників до середньоспискової їх кількості;

$$Квиб. = Ч\ зв. / Ч\ сер.обл. \quad (Е.2)$$

де: Чзв. – кількість звільнених осіб за період;

3. Коефіцієнт загального обороту визначають як відношення прийнятих і звільнених до середньоспискової кількості робітників;

$$Кзаг.об. = (Чпр.+Ч\ зв.) / Ч\ сер.обл. \quad (Е.3)$$

4. Коефіцієнт плинності робочої сили визначають відношенням робітників, звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни та з причин службової невідповідності, до середньоспискової кількості працівників.

$$Кпл. = Ч\ надмір.зв. / Ч\ сер.обл. \quad (Е.4)$$

де: Чнадмі.зв. – кількість надмірно звільнених осіб за період.

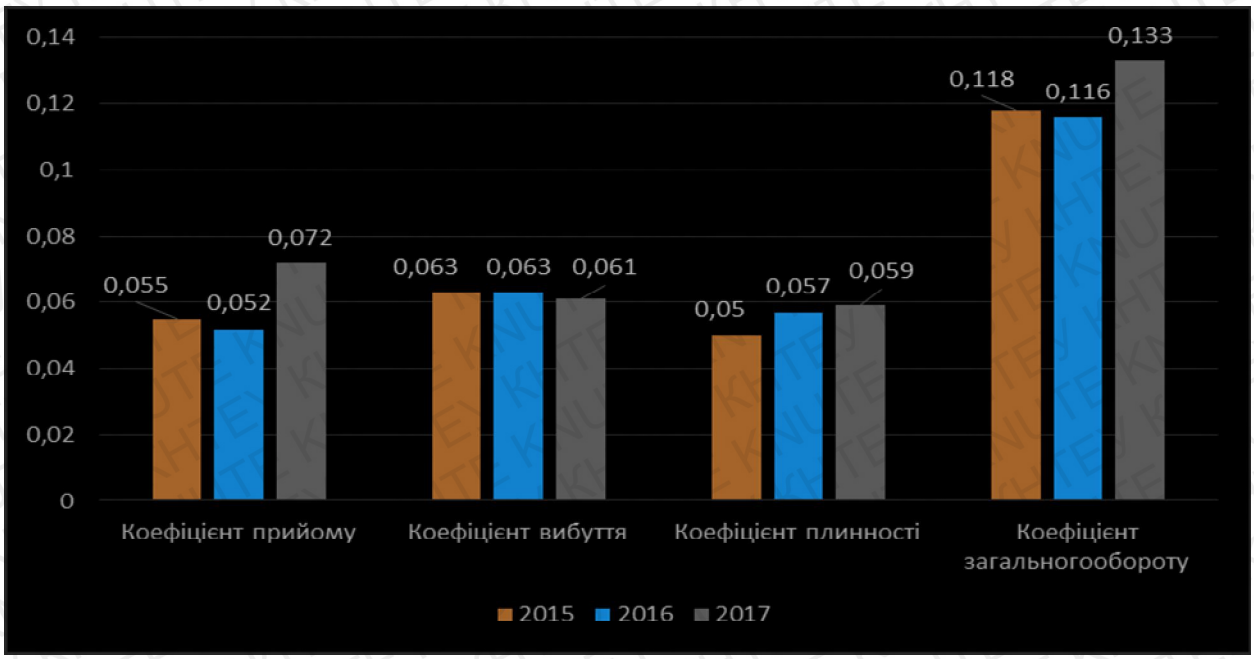



*Рис.Е.2* **Показники руху персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2015-2017 р.р.**

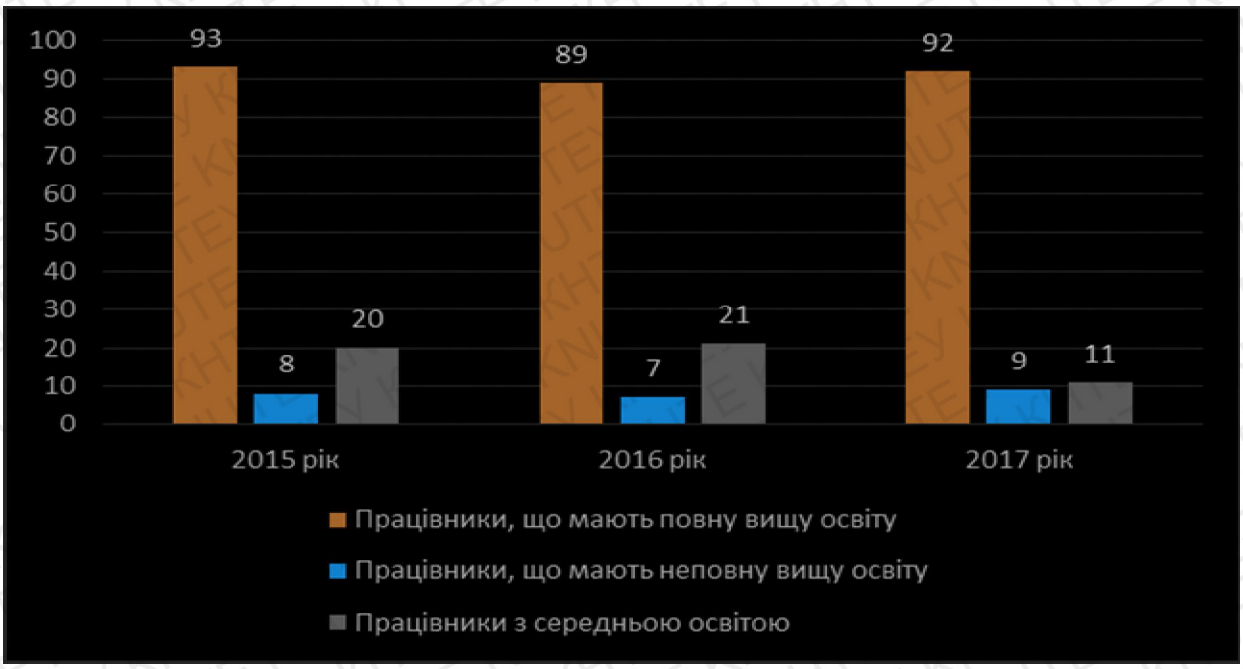



*Рис. Е.3.* **Динаміка якісного складу персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2015-2017 р.р.**

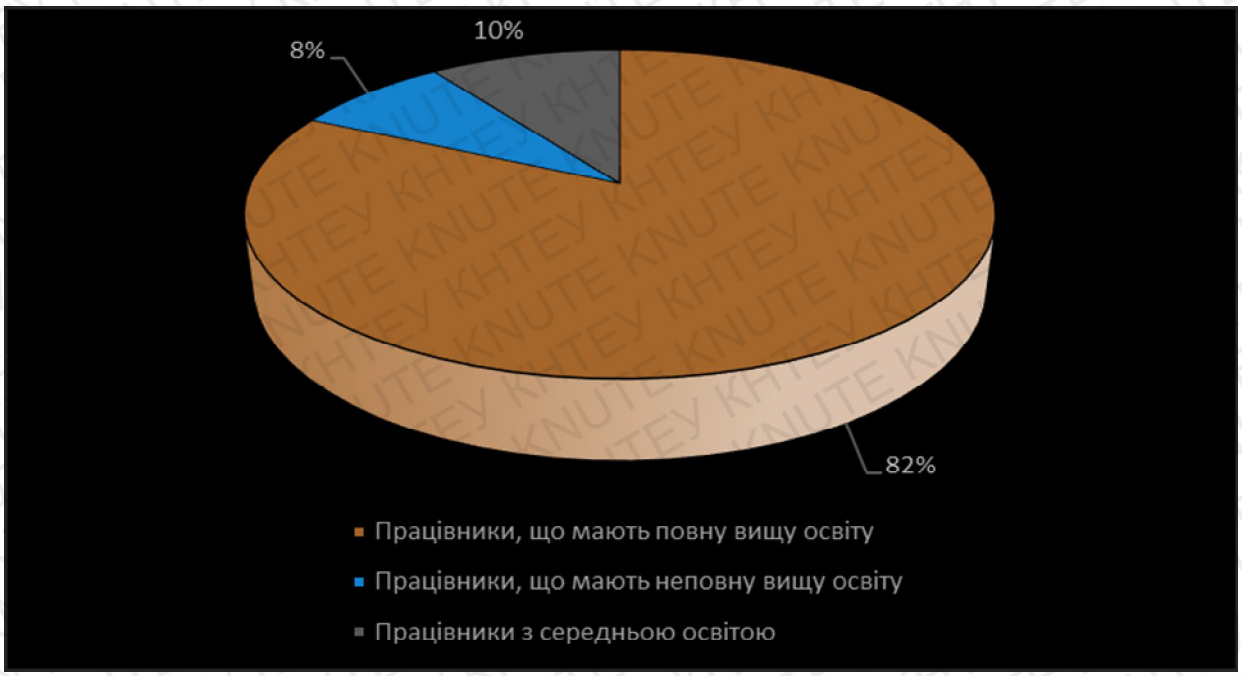



*Рис. Е.4* **Якісний склад персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2017 рік.**

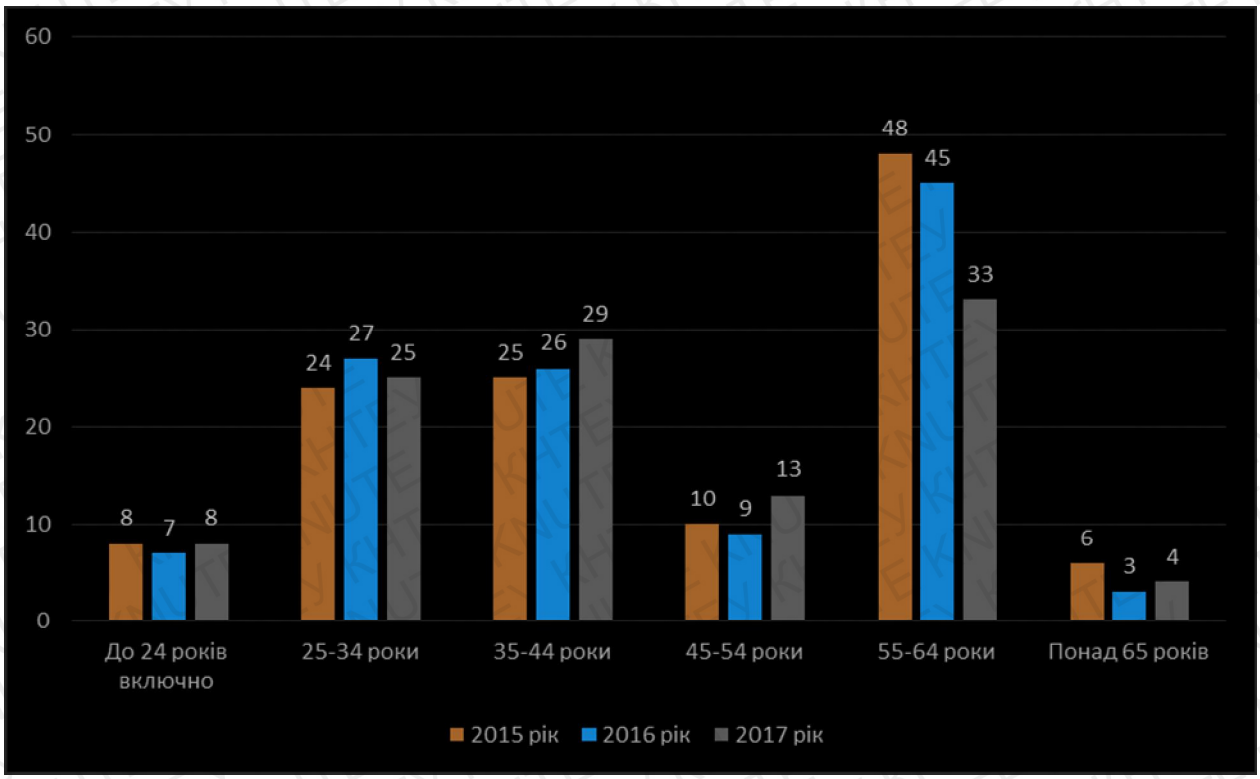



*Рис. Е.5* . **Динаміка вікової структури персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2015-2017 р.р.**

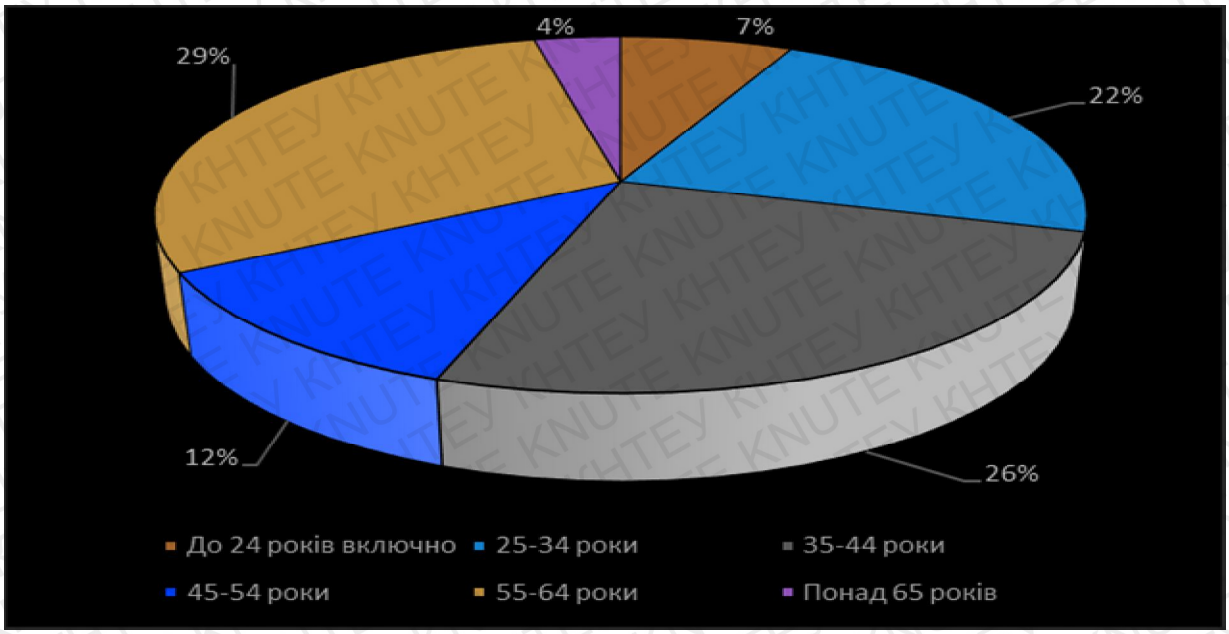



*Рис Е.6.* **Вікова структура персоналу Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2017 рік.**

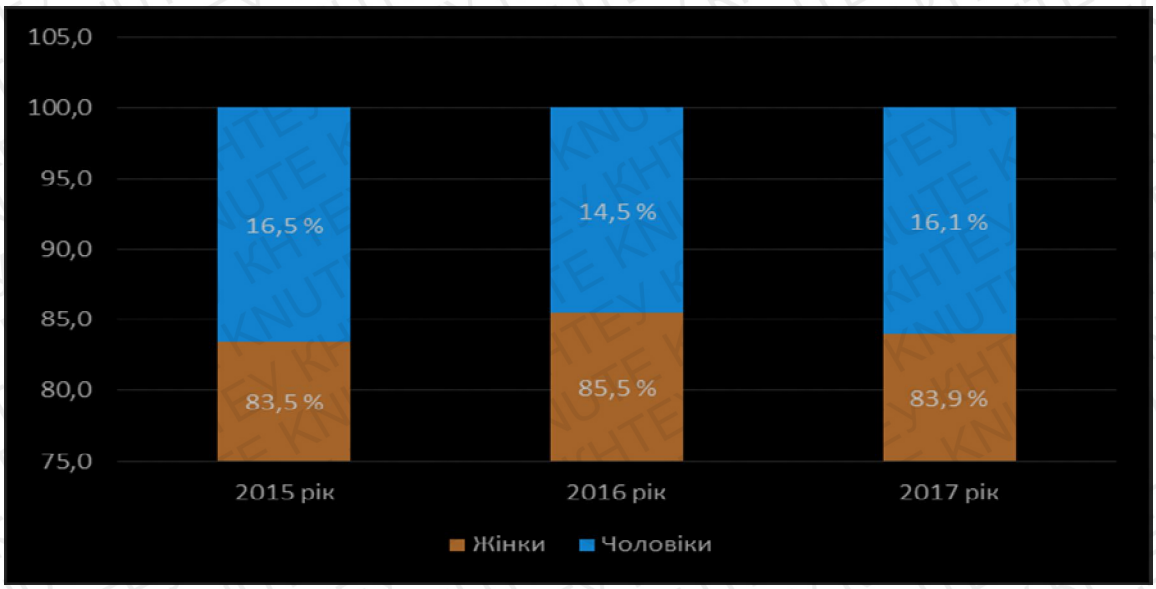



*Рис. Е.7* **Склад персоналу за статтю Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ за 2017 рік**

## Додаток Ж

*Таблиця Ж.1*

**Рівні компетентності викладача закладу вищої освіти**

| № пор. | Рівні | Характеристика |
|---|---|---|
| 1 | Елементарний | Наявні окремі якості професійної діяльності: володіння знаннями для виконання педагогічних дій, предметом викладання; продуктивність навчально-виховної діяльності є низькою. |
| 2 | Базовий | Володіння основами педагогічної майстерності: педагогічні дії професійно і гуманістично зорієнтовані, стосунки зі студентами і колегами розвиваються на позитивній основі, добре засвоєно предмет викладання, навчально-виховний процес організовано методично впевнено і самостійно. |
| 3 | Досконалий | чітка спрямованість дій викладача, їх висока якість, діалогічна взаємодія у спілкуванні; викладач самостійно планує і організовує свою діяльність на навчальний рік, маючи на увазі розвиток професійної особистості кожного студента; |
| 4 | Творчий | ініціативність і творчий підхід до організації професійної діяльності; викладач самостійно конструює оригінальні педагогічно доцільні прийоми взаємодії; діяльність будує, спираючись на рефлекторний аналіз; сформовано індивідуальний стиль професійної діяльності. |

У педагогічній літературі виділяють шість визначальних здібностей до управління розвитком професійної компетентності, а саме [4]: :

- комунікативність - професійна здатність педагога, що характеризується потребою у спілкуванні, готовності легко вступити в контакт, викликати позитивні емоції у співрозмовників і відчувати задоволення від спілкування;

- перцептивні здібності - професійна проникливість, пильність, педагогічна інтуїція, здатність сприймати і розуміти іншу людину;

- динамізм особистості - здатність виливати на іншу людину;

- емоційна стабільність - здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію за будь-якої ситуації, незалежно від зовнішніх чинників, які провокують емоційний зрив;

- оптимістичне прогнозування - прогнозування розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній і перетворення всієї структури особистості через вплив на позитивні якості;

- креативність - здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації.

Важливою рисою педагога-майстра є володіння ним педагогічним мисленням, яке має відповідати певним критеріям і параметрам:

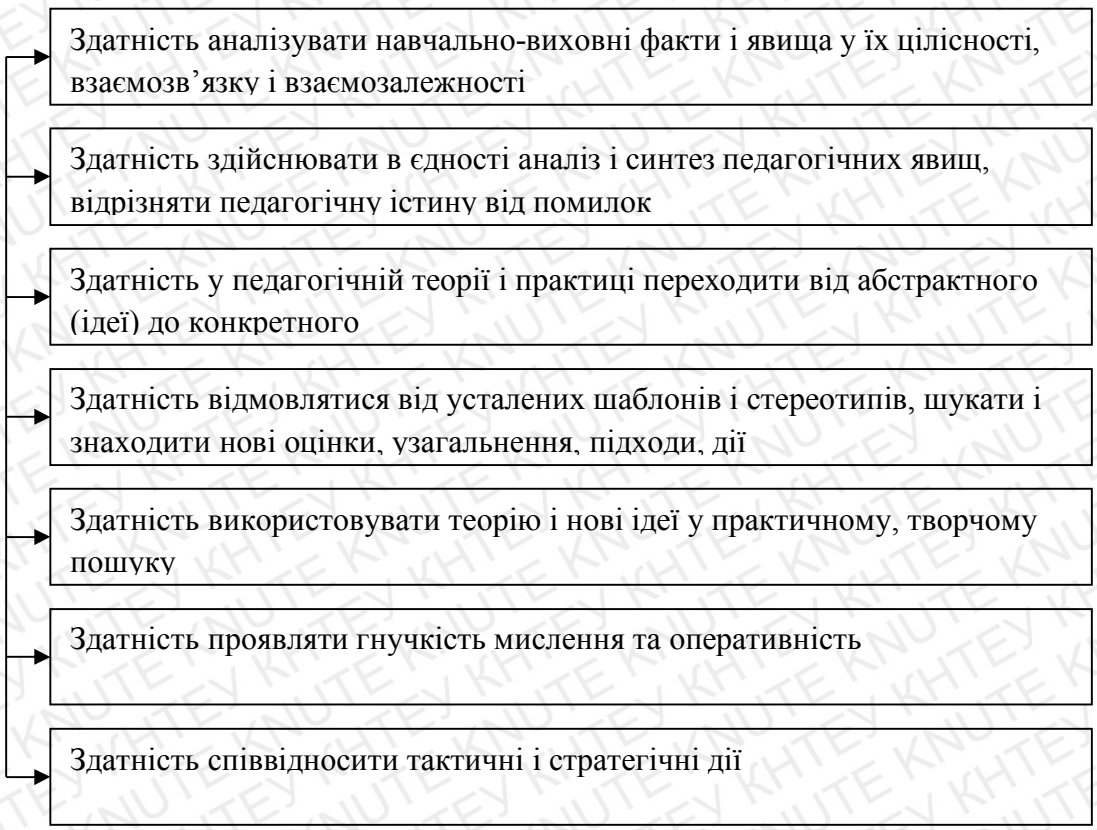



*Рис. Ж.1* **Риси педагога-майстра**

## Додаток З

## АНКЕТА
## «Оцінка рівня професійної компетенції викладача»

З метою рейтингового визначення якості професійної діяльності викладачів запрошуємо Вас взяти участь в письмовому опитуванні.
Для цього Вам необхідно оцінити показники педагогічної майстерності викладача_____
(прізвище, ім'я по батькові)
за 12-ти бальною шкалою (таблиця 1). Бали проставляйте в таблиці навпроти оцінюваних вмінь, навичок та якостей викладача. Слід оцінювати кожен показник окремим балом. Наприклад, балом 9, а не 7-9.

Будьте щирими. Від об'єктивності ваших оцінок залежить підвищення якості викладання і навчання та оптимізація навчально-виховного процесу в нашому коледжі. Анкета анонімна, тому своє прізвище вказувати не потрібно.

*Таблиця 3.1*

| Рівень | Незадовільний | Недостатній | Задовільний | Добрий | Відмінний |
|---|---|---|---|---|---|
| Бал | 0 | 1-3 | 4-6 | 7-9 | 10-12 |

*Таблиця 3.2*

**Оцінювання показників педагогічної майстерності**

| **№** | ***Показник*** | ***Бали*** |
|---|---|---|
| 1 | Володіння навчальним матеріалом | |
| 2 | Доступне пояснення матеріалу | |
| 3 | Дотримання логічно послідовності у викладенні матеріалу | |
| 4 | Орієнтування на практичне використання знань в майбутній професії | |
| 5 | Творчий підхід у педагогічній діяльності | |
| 6 | Емоційна стійкість | |
| 7 | Вміння зацікавити предметом | |
| 8 | Комунікативність та налагодження взаємин із студентською аудиторією | |
| 9 | Об'єктивність в оцінюванні знань студентів | |
| 10 | Вчасне інформування про результати перевірених робіт | |
| 11 | Демонстрування культури мови, володіння риторикою, оптимальним темпом викладання | |
| 12 | Застосування інноваційних методів навчання | |
| 13 | Дотримання моральних норм поведінки | |
| 14 | Адекватна вимогливість до знань студентів | |
| 15 | Індивідуальний підхід до студента | |
| 16 | Доброзичливість і повага до студентів | |

## Додаток И

*Таблиця И.1*

**Показники рівня розвитку професійної компетенції викладачів Торговельно-економічного коледжу КНТЕУ**

| Показник педагогічної майстерності | Бали |
|---|---|
| Володіння навчальним матеріалом | 8,4 |
| Доступне пояснення матеріалу | 7,9 |
| Дотримання логічної послідовності у викладенні матеріалу | 6,7 |
| Орієнтування на практичне використання знань в майбутній професії | 8,2 |
| Творчий підхід у педагогічній діяльності | 9,3 |
| Емоційна стійкість | 5,8 |
| Вміння зацікавити предметом | 7,3 |
| Комунікативність та налагодження взаємин із студентською аудиторією | 6,9 |
| Об’єктивність в оцінюванні знань студентів | 7,8 |
| Вчасне інформування про результати перевірених робіт | 10,1 |
| Демонстрування культури мови, володіння риторикою, оптимальним темпом викладання | 8,4 |
| Застосування інноваційних методів навчання | 7,5 |
| Дотримання моральних норм поведінки | 9,3 |
| Адекватна вимогливість до знань студентів | 5,1 |
| Індивідуальний підхід до студента | 6,7 |
| Доброзичливість і повага до студентів | 9,2 |

## Додаток К

## АНКЕТА
## «Визначення мотивів, які спонукають до розвитку педагогічної майстерності»

Шановні викладачі!

Пропонуємо Вам визначити мотиви, які спонукають Вас до розвитку педагогічної майстерності.

Методом дослідження є анкетування. Результати опитування будуть використані тільки в узагальненому вигляді. Дати відповіді на запитання анкети не складно. Уважно прочитайте питання і оберіть той варіант відповіді, який у найбільшій мірі відповідає вашій думці (їх може бути декілька).

За концепцією і програмою розвитку педагогічної майстерності, викладач - творець навчально-виховного процесу. Йому гарантується свобода вибору змісту і форм розвитку своїх творчих здібностей, професійного самовдосконалення. Основними критеріями самоосвіти педагогів є: ефективність професійної педагогічної діяльності, творчий зріст педагогів, впровадження нових педагогічних технологій в освітній процес коледжу.

Ваші об'єктивні відповіді дозволять відстежити ефективність самоосвіти педагогів, сприятимуть формуванню атмосфери творчості і пошуку в педагогічному колективі.

*Таблиця К.1*

| | |
|---|---|
| **1. Якими, на Вашу думку, є основні завдання програми розвитку педагогічної майстерності викладача?** | |
| | Виявлення особистісного рівня професійної компетентності на підставі самодіагностики |
| | Раціональне планування самоосвітньої діяльності з урахуванням основних напрямків розвитку освіти |
| | Досконала організація самоосвітньої діяльності та участь у різноманітних формах методичної роботи |
| | Проведення моніторингу професійного зростання |
| | Узагальнення досвіду роботи за результатами роботи над самоосвітньою темою |
| **2. Якими, на Вашу думку, є прогнозовані очікувані результати від впровадження Програми управління розвитком педагогічної майстерності?** | |
| | Розвиток усіх типів рефлексії (інтелектуальної, особистісної, комунікативної, праксеологічної) |
| | Підвищення рівня професійної підготовки |
| | Покращення усіх видів педагогічної компетентності |
| | Моделювання особистого перспективного досвіду роботи |
| | Підвищення рівня організації навчально-виховного процесу |

*Продовження дод.К*

| | |
|---|---|
| **3. Якою є Ваша мотивація самоосвіти?** | |
| | Прагнення до самовдосконалення |
| | Прагнення до самовираження |
| | Утвердження цінності педагогічної творчості у колективі |
| | Проходження атестації |
| **4. Яким чином Ви плануєте підвищувати педагогічну майстерність?** | |
| | Планувати самоосвіту |
| | Врахувати у змісті самоосвіти власний рівень теоретичної і практичної підготовленості |
| | Здійснювати самостійний пошук інформації з метою саморозвитку |
| | Визначити тему для поглибленого вивчення |
| | Здійснити комплексний підхід до самоосвіти |
| **5. У чому проявляється результативність самоосвіти?** | |
| | Якісні зміни у педагогічній діяльності |
| | Підготовка власних програм, підручників, посібників |
| | Здійснення інноваційної діяльності |
| | Творче використання у педагогічній діяльності досягнень передового педагогічного досвіду |
| | Створення авторської ідеї навчання і виховання |
| **6. За яких умов може бути продуктивною Ваша самоосвіта?** | |
| | Якщо реалізується потреба педагога до власного розвитку і саморозвитку |
| | Якщо педагог володіє способами самопізнання і самоаналізу педагогічного досвіду |
| | Якщо педагог має розвинену здатність до рефлексії |
| | Якщо програма професійного розвитку викладача включає можливість дослідницької, пошукової діяльності |
| | Якщо педагог готовний до педагогічної творчості |
| | Якщо здійснюється взаємозв’язок особистого і професійного розвитку і саморозвитку |
| **7. На якому етапі розвитку педагогічної майстерності Ви знаходитесь?** | |
| | Настановчий, передбачає створення певного настрою на самостійну роботу; вибір мети роботи, виходячи з науково-методичної теми коледжу; формулювання особистої індивідуальної теми, осмислення послідовності своїх дій |
| | Навчальний, на якому педагог знайомиться з психолого-педагогічною і методичною літературою |
| | Практичний, під час якого відбувається накопичення педагогічних фактів, їх відбір і аналіз, перевірка нових методів роботи, постановка експериментів |

*Продовження дод. К*

| | |
|---|---|
| | Теоретичне осмислення, аналіз і узагальнення накопичених педагогічних фактів. На цьому етапі організовується колективне обговорення прочитаної педагогічної літератури; творчі звіти про хід самоосвіти на засіданнях циклових комісій та ін. |
| | Підсумково-контрольний, на якому педагог підводить підсумки своєї самостійної роботи, узагальнює спостереження, оформлює результати. При цьому головним є опис проведеної роботи, встановлених фактів, їх аналіз, теоретичне обґрунтування результатів, |
| | формулювання загальних висновків і визначення перспектив в роботі |
| **8. Яким професійним здібностям викладача до здійснення інноваційної діяльності сприяє Програма управління розвитком педагогічної творчості?** | |
| | Володіння методами педагогічних досліджень |
| | Здатність до планування експериментальної роботи |
| | Здатність до створення авторської концепції |
| | Здатність до корекції своєї діяльності |
| | Здатність використовувати досвід творчої діяльності інших педагогів |
| **9. В чому, на Ваш погляд, полягає креативність педагога?** | |
| | Здатність відмовитися від стереотипів в педагогічній діяльності, подолати інерцію мислення |
| | Прагнення до ризику |
| | Критичність мислення, здатність до оціночних суджень |
| | Здатність до самоаналізу, рефлексії |
| **10. Що Вас спонукає до використання в своїй роботі Програми управління розвитком педагогічної творчості викладача?** | |
| | Зацікавленість у творчій педагогічній діяльності |
| | Прагнення до лідерства |
| | Прагнення отримати високу оцінку своєї діяльності з боку колег |
| | Прагнення до самовдосконалення |
| **11. На якому рівні творчої діяльності Ви працюєте?** | |
| | Репродуктивний передбачає, що викладач працюючи на основі вироблених до нього методик, рекомендацій, досвіду, відбирає ті, які найбільше відповідають конкретним умовам його праці, індивідуально-психологічним особливостям студентів |
| | Раціоналізаторський передбачає, що викладач на основі аналізу свого досвіду, конкретних умов своєї педагогічної діяльності вносить корективи у свою роботу, удосконалює та модернізує її |
| | Конструкторський передбачає таку діяльність викладача, у якій на основі свого досвіду, знань психолого-педагогічних особливостей студентського колективу, використовуючи існуючі методики, викладач конструює свій |

*Закінчення дод.К*

| | |
|---|---|
| | варіант вирішення педагогічної проблеми |
| | Новаторський передбачає вирішення педагогічної проблеми на принципово нових засадах, відрізняється новизною, оригінальністю, високою результативністю |
| **12. Серед позитивних моментів, що характеризують творчий потенціал педагогічного колективу коледжу, слід відзначити:** | |
| | Орієнтація свого індивідуального педагогічного стилю на розвиток пізнавального інтересу до предмета, творчої активності студентів |
| | Творчий підхід більшості педагогів до змісту освіти, розробки методичних прийомів, форм роботи |
| | Практична і професійна спрямованість на мотивацію студентів до процесу навчання. |

**Додаток Л**

# ПРОГРАМА
## управління розвитком професійної компетентності викладача

### Концептуальні засади розвитку професійної компетентності викладача

Нині в суспільстві склалася нова освітня ситуація, змінено погляди на сучасне навчання, взято орієнтир на входження до європейського освітнього простору. Повага до особистості студента, його розвиток і саморозвиток поставлені в ранг найвищих цінностей і результатів освітньої діяльності викладача.

Критерії особистих навчальних досягнень студентів нормально визначені і стандартизовані державою, а шляхи здійснення освітньої діяльності залишаються компетенцією викладача, залежать від рівня його фахових можливостей і педагогічного досвіду.

Методична рада коледжу схвалює готовність викладачів до здійснення інноваційної діяльності як на рівні постановки мети, так і її практичної реалізації. Водночас методична рада спільно з цикловими комісіями вживатиме відповідні заходи щодо посилення звучання в коледжі проблем технологічної підготовки педагогічних працівників, підвищення рівня їхньої методичної культури, пошуку способів втілення ідей реформування у свою професійну практику.

На думку методичної ради, надійною основою продуктивної взаємодії наявності досвіду і нових пошуків стає технологічний потенціал викладача.
Під технологічним потенціалом викладача методична рада розуміє комплекс його фахових досліджень, що включає такі компоненти:

**І. Інтелектуальний:** поінформований у технологіях здійснення певного виду освітньої діяльності, розуміння їх концептуальних та процесуальних особливостей.

**ІІ. Дієво-практичний:**

*Продовження дод Л.*

1) володіння набором дидактичних методів, прийомів та організаційних форм, які складають основу професійної майстерності;

2) надбання власної педагогічної техніки, ті засоби і прийоми, що виробились в індивідуальній професійній діяльності і стали змістовними характеристиками власного досвіду;

3) навчально-методичний супровід викладання дисципліни, підготовлений власноруч.

**ІІІ. Емоційно-особистісний:**

1) способи пристосування своїх професійних можливостей до контингенту студентів, урахування їх індивідуальних запитів, особистий досвід спілкування з ними;

2) характерні риси вдачі (темперамент, інтуїція, акторські та організаторські здібності), що підсилюють дієвий вияв професійних знань.

**Функціональне призначення технологічного потенціалу:**

- застосувати прийняті досвідом викладача структурні компоненти у нових педагогічних ситуаціях;
- освоїти нові дидактичні складові, необхідні для реалізації ідей реформи, та ввести їх у особистий досвід викладача.

**Зміст технологічного потенціалу викладача**

Інтелектуальний компонент пов’язаний з відбором змісту навчальної інформації, форм її опрацювання, передбаченням способів донесення її до студентів.

Викладач працює за конкретних умов з певними студентами. Пристосування нормативних положень (Державних стандартів) до реального середовища повністю залежить від нього. Процес адаптації вимагає постійного переосмислення засад власної освітньої діяльності і своїх можливостей у таких напрямках як передбачення розвиваючого впливу обраного змісту діяльності та формування системи професійних дій, націлених на реалізацію інноваційних

*Продовження дод.Л*

технологій навчання (особистісно-орієнтованого, модульно-розвивального; інтерактивного; програмованого і т. д.).

**Актуальні завдання викладача:**

- продумувати культуротворчий вплив навчання;
- передбачувати умови для розвитку пізнавальної освітньої діяльності і самореалізації особистості студента;
- сприяти набуттю студентом уміння добувати й переробляти інформацію;
- втілювати в життя інтелектуальні проекти, діагностувати реальну придатність прогнозованих способів діяльності, які після певних коректив можна перевести в індивідуальні нормативні моделі.

**Свідченням високої** педагогічної компетентності працівника освіти є здатність до проведення самоаналізу результатів, прогнозування й дослідження ефективності впроваджуваних змін, узагальнення власного досвіду роботи.

Емоційно-особистісну складову технологічного потенціалу утворюють: взаємодія «викладач-студент», яка спрямована на розвиток здібностей молодої людини; індивідуальний вплив; посильні можливостям студентів форми передачі соціального досвіду; забезпечення пізнавального спілкування і позитивного емоційного фонду заняття.

**Методична рада коледжу** вважає практичні результати самовияву технологічного потенціалу викладача найціннішим надбанням. Настав час ставити питання ширше: про персоналізацію методичної роботи в коледжі, створення умов для здійснення кожним викладачем власної професійно-методичної лінії розвитку, пристосованої до можливостей особистого технологічного потенціалу.

**Стала нагальною потреба:**

- змістити головний напрям методичної служби коледжу у бік персоніфікованої роботи з викладацьким складом;

*Продовження дод.Л*

- допомогти усвідомити особливості власної педагогічної техніки, індивідуального сприймання інформації;
- оцінити різні моделі фахової діяльності, внести в них свої авторські конструктивні зміни, властиві особистому стилю роботи;
- сприяти неперервному оновленню і саморегуляції себе як професіонала;
- прищепити паростки нового на міцній професійній основі.

Реалізуючи зазначені підходи до організації підвищення професійної кваліфікації викладачів, методична рада коледжу **має на меті:**

- забезпечення культурно-освітніх умов для професійного зростання викладачів;
- створення професійного інформаційного простору для викладацького складу коледжу;
- популяризацію сучасних інноваційних освітніх технологій, інформаційно-методичну підтримку впровадження нових форм, методів, засобів навчання;
- заохочення дослідно-експериментальної роботи з впровадження окремих фрагментів освітніх технологій та розробку їх авторських модифікацій, адаптованих до умов коледжу;
- корекцію напрямів самоосвітньої методичної діяльності викладачів;
- вивчення, збереження і поширення педагогічного досвіду творчо працюючих викладачів коледжу;
- методична підтримка обдарованих молодих викладачів для прискорення їх професійного самовизначення і становлення.

У своїй діяльності методична рада коледжу керується чинним законодавством України у сфері освіти, зокрема Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», положенням «Про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» (п.1,5; 1,6; 3,1), нормативними документами Міністерства освіти і науки України, управління освіти і науки облдержадміністрації.

*Продовження дод.Л*

**Джерела наукової інформації**

1. Волович М.Б. Наука обучать (технология преподавания математики) - М., 1995.
2. Гершунский Б.С. Педагогическая прогностика. - Киев, 1986.
3. Ингенкамп К. Педагогическая диагностика. - «Педагогика», 1991.
4. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике. - Рига, 1995.
5. Кларин М.В. Педагогическая технология. - М., 1989.
6. Колесникова И.А. Педагогические цивилизации и их парадигмы//Педагогика. - 1995. - №6.
7. Максимов В.Г. Педагогическая диагностика в школе. Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2002.
8. Нісімчук А.С., Падалка О.С., Шпак О.Т. Сучасні педагогічні технології. Навчальний посібник. - Просвіта, 2000.
9. Підласий І.П. Діагностика та експертиза педагогічних проектів. Навчальний посібник. - К., 1998.
10. Фурман А.В. Модульно-розвивальна система: два рівні експериментування//Освіта і управління. - 1997. - Т.1. - №1.
11. Фурман А.В. Модульно-розвивальне навчання: принципи, умови, забезпечення. - К.: Правда Ярославичів, 1997.
12. Фурман А.В. Фундаментальний соціально-психологічний експеримент у школах України: анатомія пошуку//Освіта і управління. - 1997. - Т.1. - №3

## Додаток М

*Таблиця М.1.*

**КАРТА**
**практичного підвищення самоосвітнього рівня викладача**

| Розділи | Навчальний рік, семестр | Пропагандистсько-освітня та науково-видавнича діяльність |
|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** |
| **І. Технологічний потенціал викладача основа його професійної майстерності** | | |
| 1. Технологічний майстер-клас викладача | | Презентація технологічних розробок на відкритому занятті |
| 2. Комплекс методичного забезпечення діагностики навчальних досягнень студентів. Роль діагностики, її оцінюючі, коригуючі, прогнозуючі та стимулюючі функції | | Доповідь (педрада, семінар, конференція, засідання циклової комісії) |
| 3. Перспективні засоби методичного супроводу викладання дисциплін | | Методичний аналіз власного досвіду, досвіду своїх колег |
| 4. Зовнішнє сертифікаційне тестування: його сутність, цілі і завдання. | | Реферативний огляд наукових джерел |
| 5. Нетрадиційні форми і методи організації пізнавальної діяльності студентів | | Рецензії відкритих занять, сценаріїв виховних заходів |
| 6. Карта комплексних діагностичних обстежень розумового та особистісного розвитку студентів | | Наукове дослідження на базі коледжу |
| 7. Сучасна психолого-педагогічна наука очима викладача | | Реферативний огляд сучасних психолого-педагогічних досліджень. Наукове повідомлення на засіданні педради, циклової комісії тощо |
| **Тема творчого звіту:** | | |
| 8. Практичні результати самовияву технологічного потенціалу викладача | | Оприлюднення досвіду у вигляді:брошури; статті; доповіді. |
| 9. Ваші пропозиції: | | |

*Продовження дод.М*

| | | |
|---|---|---|
| **ІІ. Кращі надбання традиційного навчання** | | |
| 1. Лекційно-практична система – технологічна основа освітніх інновацій | | Виступ на науково-практичному семінарі |
| 2. Лекційно-практична система викладання дисциплін (загально-освітніх, фундаментальних, спеціальних і фахових): стан, перспективи, завдання | | Здійснити наукові дослідження в даному напрямку |
| 3. Досвід організації лекційно-практичної системи в коледжі | | Підготувати статтю для педагогічних видань |
| 4. Моделювання занять у лекційно-практичній системі | | Самоаналіз досвіду викладання наукової дисципліни |
| **Тема творчого звіту:** | | |
| 5. Технологічна модель заняття (за вибором) у лекційно-практичній системі | | |
| 6. Ваші пропозиції: | | |
| **ІІІ. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології і система «Internet»** | | |
| 1. Нові інформаційнійні освітні системи: теорія, методологія і технологія | | |
| 2. Інформатизація навчального процесу і його програмно-педагогічне забезпечення | | |
| 3. Інформаційна база Інтернету, форми і способи її використання в навчальному процесі | | |
| 4. Інтернет і самостійна пізнавальна діяльність студентів | | |
| 5. Комп’ютерні навчальні і контролюючі засоби – активні каталізатори для інтенсифікації та раціоналізації самонавчання студентів | | |
| **Тема творчого звіту:** | | |
| 6. Визначити науково-освітній результат впровадження новітніх інформаційних технологій | | Виконати на цій основі самоаналіз досвіду |

*Продовження дод.М*

| | | |
|---|---|---|
| 7. Методика і технологія створення комп'ютерних навчальних підручників і посібників | | Оприлюднити власний досвід на предмет ознайомлення колег |
| 8. Використання комп'ютерної техніки для діагностики навчальних досягнень студентів | | Провести відкрите заняття для вивчення досвіду |
| 9. Навчальний модуль на персональному комп'ютері | | Підготувати статтю для педагогічної періодики |
| 10. Ваші види самоосвітньої діяльності, пропозиції: | | |
| **IV. Особистісно-орієнтовані освітні системи** | | |
| 1. Теорія, методологія і технологія особистісно-орієнтованого навчання | | |
| 2. Сучасні освітні технології особистісно-діяльнісного спрямування у викладанні загальноосвітніх, фундамент-тальних і фахових дисциплін | | |
| 3. Інтерактивні техніки організації роботи на теоретичних і практичних заняттях | | |
| 4. Технологічна модель заняття з використанням інтерактивних методів навчання | | |
| 5. Робота малих груп на заняттях: організація і дидактичний супровід | | |
| 6. Захист творчого звіту. Тема творчого звіту: Розробити технологічну модель заняття з використанням групової форми організації роботи | | |
| 7. Ваші пропозиції | | |
| **V. Сутність і призначення навчальної диференціації:** | | |
| 1. Рівнева диференціація як провідна ідея процесу навчання студентів загальноосвітнім, фундаментальним, фаховим дисциплінам | | |

*Продовження дод.М*

| | | |
|---|---|---|
| 2. Технологія проведення занять з рівневими підходами до організації пізнавальної діяльності | | |
| 3. Відкрите рівневе заняття | | |
| 4. Захист творчого звіту Тема творчого звіту: Технологічна модель рівневого заняття | | |
| 5. Ваші види самоосвітньої діяльності, пропозиції | | |
| VI. Модульно-розвивальна освітня система | | |
| 1. Теорія, методологія і технологія модульно-розвивального навчання | | Доповідь (педрада, конференція, семінар, засідання циклової комісії) |
| 2. Програмно-методичне забезпечення модульно-розвивального навчання | | Презентувати наукові проекти навчальних модулів |
| 3. Психодіагностичне забезпечення модульно-розвивального навчання | | Огляд наукових джерел |
| 4. Моделювання занять у модульно-розвивальній освітній системі | | Оприлюднити «Збірник сценаріїв модульних занять» |
| 5. Програма самореалізації студента на основі вивчення дисципліни | | Видати методичний посібник |
| 6. Ваші пропозиції щодо тематики модульно-розвивального навчання | | |
| VII. Духовність, гуманізм, культура | | |
| 1. Мовленнєва культура викладача і студента | | Авторський досвід викладача |
| 2. Студентське середовище і формування культури мовлення | | Оприлюднення результатів педагогічного спостереження |
| 3. Всебічний розвиток української мови – невід'ємна складова відродження духовної культури та інтелектуального зростання нації | | Реферативний огляд наукових джерел |
| 4. Вивчення мов розвинутих країн Західної Європи - важливий чинник удосконалення професіоналізму викладача | | Актуальна думка викладача |

*Закінчення дод. М*

| | | |
|---|---|---|
| 5. Знання іноземних мов – необхідна умова ефективного використання мережі Internet в навчальному процесі | | Тема наукової дискусії на засіданнях педради, циклових комісій |
| 6. Головна планетарна небезпека XXI століття – загальна девальвація духовності. Розкрити актуальність заклику геніального вченого-українця Володимира Вернадського: повернутися до синтезу віри і знань, їх органічного поєднання у виробленні цінностей нового гуманізму | | Проблемна лекція (доповідь, виступ) |
| 7. Гуманізація і гуманітаризація освіти: філософський та методологічний аспекти проблеми | | Тема наукової дискусії |
| Тема творчого звіту: | | |
| 8. Оптимізація взаємин «Студент-викладач» | | Оприлюднити авторський досвід у вигляді статті |
| 9. Ваші види самоосвітньої роботи | | |

## Додаток Н

*Таблиця Н.1*

**Фрагмент карти практичного підвищення самоосвітнього рівня викладача Торговельно-економічний коледж КНТЕУ**

| Розділи | Навчальний рік, семестр | Пропагандистсько-освітня та науково-видавнича діяльність |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Духовність, гуманізм, культура** | | |
| 1. Вивчення української мови - невід'ємна складова духовної культури та інтелектуального зростання нації | | Реферативний огляд наукових джерел, доповідь на педагогічній раді |
| 2. Головна планетарна небезпека XXI століття – загальна девальвація духовності. Розкрити актуальність заклику геніального вченого - українця Володимира Вернадського: повернутися до синтезу віри і знань, їх органічного поєднання у виробленні цінностей нового гуманізму | | Проблемна лекція (доповідь, виступ, стаття) |
| 3. Гуманізація і гуманітаризація освіти: філософський та методологічний аспекти проблеми | | Тема наукової дискусії (семінар, конференція, педрада, циклова комісія) |
| 4. Мовленнєва культура викладача і студента. | | Самоаналіз досвіду викладача |
| 5. Студентське середовище і формування культури мовлення | | Оприлюднення результатів педагогічного спостереження і відповідних рекомендацій |
| 6. Знання іноземних мов - необхідна умова ефективного використання мережі Internet в навчальному процесі | | Авторська методична розробка, тема дискусії в циклових комісіях |

## Додаток О

*Таблиця О.1*

## СТРУКТУРА ПРОГРАМИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА

| № п/п | Основні структурні компоненти програми |
|---|---|
| | **І. Вступ** |
| 1 | Тема наукового дослідження. |
| 2 | Наукове керівництво. |
| 3 | Наукове консультування. |
| | **ІІ. Об'єктивна необхідність створення наукового проекту** |
| 4 | Основна проблема дослідження. |
| 5 | Призначення наукового проекту. |
| 6 | Ключові категорії і поняття наукового проекту. |
| | **ІІІ. Основи наукового проекту** |
| 7 | Мета наукового проекту |
| 8 | Завдання, які вирішуватиме реалізація наукового проекту. |
| 9 | Наукова парадигма і принципи наукового проекту. |
| | **ІУ. Теоретико-методологічні засади наукового дослідження** |
| 10 | Об'єкт дослідження. |
| 11 | Предмет дослідження. |
| 12 | Завдання дослідження. |
| 13 | Гіпотеза дослідження. |
| 14 | Методи дослідження. |
| | **У. Концептуальні орієнтири викладача-дослідника** |
| 15 | Умови і засоби дослідження. |
| 16 | Інноваційний зміст наукових пошуків. |
| | **УІ. Цінність і достовірність дослідження** |
| 17 | Новизна дослідження. |
| 18 | Теоретичне значення дослідження. |
| 19 | Практичне значення дослідження. |
| | **УІІ. Строки експериментальної роботи викладача** |
| 20 | Строки експерименту, наукового пошуку. |
| 21 | Етапи експерименту. |
| | **УІІІ. Результати експерименту і критерії їх оцінювання** |
| 22 | Критерії результативності. |
| 23 | Позитивний результат. |
| 24 | Негативний результат. |

## Додаток П

# ПРОГРАМА ВИСТАВКИ «КРАЩІ НАДБАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ»

В Торговельно-економічному коледжі КНТЕУ в «Декаду спеціаліста» розпочато проведення виставки «Кращі надбання педагогічного досвіду».

Виставка є одним із важливих компонентів діючої в навчальному закладі системи духовно-креативного розвитку викладача, органічно доповнює професійний інформаційний простір для педагогічних працівників.

***Суспільна проблема***, з якою методична рада коледжу пов'язує організацію і проведення виставки, це - підвищення ефективності колективної педагогічної діяльності викладацького складу з підготовки компетентних молодших спеціалістів.

***Мета виставки:*** оприлюднення матеріалів творчих розробок циклових комісій і окремих викладачів, спрямованих на забезпечення розвивального ефекту навчально-виховного процесу, поліпшення академічних досягнень студентів, обмін досвідом з впровадженням інноваційних технологій.

***Основні завдання виставки:***

- Популяризація сучасних інноваційних технологій, інформаційно-методичних матеріалів з впровадженням сучасних форм, методів, засобів навчання, в тому числі комп'ютерних технологій.
- Заохочення дослідно-експериментальної роботи викладачів з впровадження модульно-розвивальних, інформаційно-комп'ютерних та інших прогресивних освітніх технологій, їхніх фрагментів, розробку авторських модифікацій, адаптованих до умов коледжу.
- Вивчення, збереження і поширення педагогічного досвіду творчо працюючих викладачів.
- Презентація оригінальних педагогічних знахідок та їх впровадження в практику.
- Заохочення до інноваційної педагогічної діяльності молодого покоління викладачів коледжу.

***Сутнісний зміст виставки:***

Виставка «Кращі надбання педагогічного досвіду» є одним із напрямків пропагандистко-освітньої діяльності всього викладацького складу, циклових комісій, методичної ради коледжу, презентує творчі здобутки педагогічних працівників в реалізації програми їх духовно-креативного розвитку, опосередковано віддзеркалює збагачення їхнього технологічного потенціалу, досвід організації навчально-виховного процесу в інноваційних освітніх системах.

Кожна циклова комісія, як ведуча форма організації науково-методичної роботи в начальному закладі, зосереджує на виставці лише ті матеріали колективної праці (дослідно-пошукові роботи, збірки опублікованих статей, доповідей тощо) та індивідуальних творчих пошуків викладачів (авторські) розвивальні підручники, навчальні посібники, сценарії інноваційних занять, розробки методичного і дидактичного супроводу викладання дисциплін і ін.).

Водночас, викладачі, які підлягають атестації (черговій або позачерговій), представляють на виставку власні науково-методичні і дидактичні розробки, виконані в міжатестаційний період.

# Додаток Р

| *Кожен викладач коледжу може вибрати:* | *Кожен викладач коледжу може запропонувати:* | *Кожен викладач коледжу має виконати:* |
|---|---|---|
| • Інформацію про освітні технології, що поглиблюють і збагачують Ваш технологічний потенціал;<br>• Спосіб опрацювання освітніх технологій, які є абсолютно новими для Вас, але відповідають індивідуальним запитам, потребам, можливостям, інтересам;<br>• Пасивний (тільки ознайомлення) або активний (підготовка творчого звіту) варіант поповнення власного технологічного потенціалу чи його окремого фрагменту: інтелектуального, дієво-практичного, емоційно-особистісного на загальнокультурному або процесуальному рівнях;<br>• Колегу для постійної або ситуативної співпраці | • Оприлюднення власного педагогічного досвіду на предмет ознайомлення, вивчення і моделювання;<br>• Результати або проекти фахової діяльності, що включають варіанти реалізації певної освітньої технології або окремих її фрагментів, способів, прийомів, елементів, дій тощо;<br>• Індивідуальні заняття, практикум, майстер-клас, групові та індивідуальні консультації з метою взаємодопомоги у вивченні й моделюванні фахових особливостей освітньої технології, корекції опрацьованого змісту та способів виконання дій, поглибленого активного опрацювання відомостей та всебічної поінформованості зацікавлених колег;<br>• Постійне або ситуативне ділове співробітництво | • Індивідуальне завдання з ознайомлення, вивчення, моделювання чи презентації певної освітньої технології або її окремого структурного фрагменту;<br>• Технологічну модель власного заняття в опрацьованій освітній технології (при можливості у двох варіантах: прогнозованому та апробованому – прогнозований варіант з поправками і коректівами, внесеними після спроби практичного втілення);<br>• Елемент дидактичного супроводу до вибраної технології (структурування змісту, окремі завдання чи комплект вправ, варіанти письмових робіт, запитання для усного опитування, тестові завдання відповідного призначення, варіанти уточнення) |

*Рис. Р.1*. **Робочий аркуш програми розвитку професійної компетентності**

# Додаток С

*Рис. С.1* **Граф-схема експертного аналізу матеріалів виставки «Кращі надбання педагогічного досвіду»**

## Додаток Т

*Таблиця Т.1*

**Оцінка відповідності рівня освіти та стажу роботи працівників ТЕК КНТЕУ нормативним вимогам до посад, які вони обіймають**

| № пор. | Назва посади | Фактичні показники | | Нормативні вимоги | Оцінка |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Освіта | Стаж роботи (років) | Освіта | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Директор | п.в.о | 20 | п.в.о | + |
| 2 | Заступник директора з НМР | п.в.о | 40 | п.в.о | + |
| 3 | Заступник директора з НВР | п.в.о | 25 | п.в.о | + |
| 4 | Завідувач навчально-виробничої практики | п.в.о | 37 | п.в.о | + |
| 5 | Завідувач відділення | п.в.о | 35 | п.в.о | + |
| 6 | Завідувач відділення | п.в.о | 20 | п.в.о | + |
| 7 | Завідувач відділення | п.в.о | 17 | п.в.о | + |
| 8 | Керівник фізичного виховання | п.в.о | 28 | п.в.о | + |
| 9 | Методист | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 10 | Методист | п.в.о | 19 | п.в.о | + |
| 11 | Практичний психолог | п.в.о | 16 | п.в.о | + |
| 12 | Майстер виробничого навчання | б.в.о. | 40 | б.в.о. | + |
| 13 | Головний бухгалтер | п.в.о | 36 | п.в.о | - |
| 14 | Заступник головного бухгалтера | п.в.о | 21 | п.в.о | + |
| 15 | Провідний бухгалтер | п.в.о | 30 | п.в.о | + |
| 16 | Бухгалтер | п.в.о | 3 | п.в.о | + |
| 17 | Провідний економіст | п.в.о | 40 | п.в.о | + |
| 18 | Завідувач бібліотеки | б.в.о. | 35 | б.в.о. | + |
| 19 | Бібліотекар ІІ категорії | п.в.о | 40 | п.в.о | + |
| 20 | Бібліотекар ІІ категорії | п.в.о | 29 | п.в.о | + |
| 21 | Адміністратор бази даних | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 22 | Помічник директора з кадрової роботи | п.в.о | 30 | п.в.о | + |
| 23 | Інспектор з кадрів | б.в.о. | 15 | б.в.о. | + |
| 24 | Секретар навчальної частини | с.с.о. | 1 | с.с.о. | + |
| 25 | Секретар відділення | с.с.о. | 29 | с.с.о. | + |
| 26 | Секретар відділення | с.с.о. | 7 | с.с.о. | - |
| 27 | Старший лаборант | б.в.о. | 15 | б.в.о. | - |
| 28 | Секретар-друкарка | с.с.о. | 1 | с.с.о. | + |

*Продовження дод.Т*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 29 | Завідувач господарства | с.с.о. | 40 | с.с.о. | + |
| 30 | Завідувач складу | с.с.о. | 35 | с.с.о. | - |
| 31 | Провідний інженер | п.в.о. | 9 | п.в.о. | + |
| 32 | Провідний інженер | п.в.о. | 13 | п.в.о. | |
| 33 | Сторож | с.с.о. | 40 | с.с.о. | - |
| 34 | Сторож | с.с.о. | 35 | с.с.о. | |
| 35 | Слюсар | с.с.о. | 35 | с.с.о. | - |
| 36 | Прибиральник службових приміщень | б.в.о. | 35 | б.в.о. | |
| 37 | Прибиральник службових приміщень | с.с.о. | 1 | с.с.о. | |
| 38 | Прибиральник службових приміщень | с.с.о. | 9 | с.с.о. | - |
| 39 | Викладач | п.в.о | 38 | п.в.о | |
| 40 | Викладач | п.в.о | 11 | п.в.о | |
| 41 | Викладач | п.в.о | 6 | п.в.о | - |
| 42 | Викладач | п.в.о | 34 | п.в.о | + |
| 43 | Викладач | п.в.о | 20 | п.в.о | + |
| 44 | Викладач | п.в.о | 26 | п.в.о | + |
| 45 | Викладач | п.в.о | 23 | п.в.о | + |
| 46 | Викладач | п.в.о | 11 | п.в.о | + |
| 47 | Викладач | б.в.о. | 16 | б.в.о. | + |
| 48 | Викладач | п.в.о | 3 | п.в.о | + |
| 49 | Викладач | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 50 | Викладач | п.в.о | 17 | п.в.о | + |
| 51 | Викладач | п.в.о | 37 | п.в.о | + |
| 52 | Викладач | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 53 | Викладач | б.в.о. | 20 | б.в.о. | + |
| 54 | Викладач | п.в.о | 40 | п.в.о | + |
| 55 | Викладач | п.в.о | 1 | п.в.о | + |
| 56 | Викладач | п.в.о | 17 | п.в.о | + |
| 57 | Викладач | п.в.о | 2 | п.в.о | + |
| 58 | Викладач | п.в.о | 3 | п.в.о | + |
| 59 | Викладач | п.в.о | 4 | п.в.о | + |
| 60 | Викладач | п.в.о | 19 | п.в.о | + |
| 61 | Викладач | п.в.о | 43 | п.в.о | + |
| 62 | Викладач | п.в.о | 32 | п.в.о | + |
| 63 | Викладач | б.в.о. | 16 | б.в.о. | + |
| 64 | Викладач | п.в.о | 14 | п.в.о | + |
| 65 | Викладач | п.в.о | 46 | п.в.о | + |
| 66 | Викладач | п.в.о | 16 | п.в.о | + |
| 67 | Викладач | п.в.о | 33 | п.в.о | + |

*Продовження дод.Т*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 68 | Викладач | б.в.о. | 6 | б.в.о. | + |
| 69 | Викладач | п.в.о | 9 | п.в.о | + |
| 70 | Викладач | п.в.о | 25 | п.в.о | + |
| 71 | Викладач | п.в.о | 16 | п.в.о | + |
| 72 | Викладач | п.в.о | 32 | п.в.о | + |
| 73 | Викладач | п.в.о | 30 | п.в.о | + |
| 74 | Викладач | п.в.о | 0 | п.в.о | - |
| 75 | Викладач | п.в.о | 15 | п.в.о | + |
| 76 | Викладач | п.в.о | 18 | п.в.о | + |
| 77 | Викладач | п.в.о | 27 | п.в.о | + |
| 78 | Викладач | п.в.о | 14 | п.в.о | + |
| 79 | Викладач | п.в.о | 16 | п.в.о | + |
| 80 | Викладач | п.в.о | 5 | п.в.о | + |
| 81 | Викладач | п.в.о | 31 | п.в.о | + |
| 82 | Викладач | п.в.о | 44 | п.в.о | + |
| 83 | Викладач | п.в.о | 41 | п.в.о | + |
| 84 | Викладач | п.в.о | 25 | п.в.о | + |
| 85 | Викладач | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 86 | Викладач | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 87 | Викладач | п.в.о | 24 | п.в.о | + |
| 88 | Викладач | п.в.о | 13 | п.в.о | + |
| 89 | Викладач | п.в.о | 12 | п.в.о | + |
| 90 | Викладач | п.в.о | 9 | п.в.о | - |
| 91 | Викладач | п.в.о | 10 | п.в.о | + |
| 92 | Викладач | п.в.о | 6 | п.в.о | + |
| 93 | Викладач | п.в.о | 1 | п.в.о | - |
| 94 | Викладач | п.в.о | 45 | п.в.о | + |
| 95 | Викладач | п.в.о | 24 | п.в.о | + |
| 96 | Викладач | п.в.о | 3 | п.в.о | + |
| 97 | Викладач | п.в.о | 37 | п.в.о | + |
| 98 | Викладач | п.в.о | 34 | п.в.о | + |
| 99 | Викладач | п.в.о | 6 | п.в.о | + |
| 100 | Викладач | п.в.о | 40 | п.в.о | + |
| 101 | Викладач | п.в.о | 1 | п.в.о | - |
| 102 | Викладач | п.в.о | 21 | п.в.о | + |
| 103 | Викладач | п.в.о | 3 | п.в.о | - |
| 104 | Викладач | п.в.о | 4 | п.в.о | + |
| 105 | Викладач | п.в.о | 0 | п.в.о | + |
| 106 | Викладач | п.в.о | 7 | п.в.о | + |
| 107 | Викладач | п.в.о | 43 | п.в.о | + |
| 108 | Викладач | п.в.о | 44 | п.в.о | + |
| 109 | Викладач | п.в.о | 16 | п.в.о | + |

*Закінчення дод.Т*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 110 | Викладач | п.в.о | 71 | п.в.о | + |
| 111 | Викладач | п.в.о | 23 | п.в.о | + |
| 112 | Викладач | п.в.о | 7 | п.в.о | - |

Умовні позначення:
*п.в.о. – повна вища освіта;*
*н.в.о. – неповна вища освіта;*
*б.в.о. – базова вища освіта;*
*с.с.о. – середня спеціальна освіта;*
*п.т.о. – професійна технічна освіта*

Наступним етапом нашого дослідження рівня компетентності працівників ТЕК КНТЕУ є розрахунок таких коефіцієнтів:

1. Коефіцієнт освіченості персоналу - за формулою:

$$K_{осв} = \frac{Всп}{Чсо} = \frac{92+9+11}{112} = 1 \qquad (Т.1)$$

де $B_{СП}$ - чисельність працівників з неповною, базовою та повною вищою освітою;

$Ч_{со}$ - середньооблікова чисельність працівників.

2. Коефіцієнт якісної розстановки управлінського складу Коледжу за формулою:

$$K_{як.р.к.} = \frac{Ч_{в.р.о.}}{Ч_{уп.пр.}} = \frac{14}{14} = 1 \qquad (Т.2)$$

де $К_{як.р.к.}$ – коефіцієнт якісної розстановки кадрів управлінського складу;

$Ч_{в.р.о.}$ – чисельність управлінських працівників, рівень освіти яких відповідає посаді, яку вони обіймають;

$Ч_{уп.пр.}$ – чисельність управлінських працівників підприємства, всього.

Отже, коефіцієнт якісної розстановки кадрів ТЕК КНТЕУ дорівнює 1,0, що свідчить про те, що якість розстановки управлінських працівників є досить високою Даний коефіцієнт свідчить про те, що на 100% управлінські працівники ТЕК КНТЕУ відповідають тим посадам, які вони обіймають на сьогоднішній день.

3. Загальний рівень компетентності працівників ТЕК КНТЕУ - за формулою:

$$K_{комп} = \sqrt{\frac{n_{осв} \times n_{досв}}{N^2}}, \qquad (Т.3)$$

де $n_{осв}$ – чисельність управлінських працівників, освіта яких відповідає посадам;

$n_{досв}$ – чисельність управлінських працівників, які мають необхідний досвід роботи на посаді;

$N$ – загальна чисельність управлінських працівників.

$$K_{комп} = \sqrt{\frac{14 \times 14}{14^2}} = 1$$

Загальний рівень компетентності управлінських працівників Коледжу є також високим і дорівнює 100%. Проведені розрахунки свідчать про те, що на рівень компетентності працівників Коледжу відповідає нормативним вимогам.