

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра освітології і педагогіки

МИГОВИЧ Іванна Іванівна

**Педагогічна концепція розвитку професійно-
значимих цінностей педагога у системі підвищення
кваліфікації/Pedagogical concept of development of
professionally significant values of a teacher in the
system of professional development**

спеціальність: 011 – Освітні, педагогічні науки
освітньо-професійна програма – Управління закладами освіти
Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
ОСУЗОзмсв-21
І. І. Мигович

Науковий керівник
к.пед.н, доц. Главацька О.Л.

Кваліфікаційну роботу допущено
до захисту:

« ____ » _____ 20 ____ р.

Завідувач кафедри

_____ **Л. З. Ребуха**

ТЕРНОПІЛЬ – 2023

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ЗНАЧИМИХ ЦІННОСТЕЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА.....	9
1.1 Сутність мотивації та цінностей для особистості.....	9
1.2 Концептуальні підходи та принципи модернізації педагогічної освіти та їх вплив на розвиток професійних цінностей педагога...	17
1.3 Розвиток професійно-значимих цінностей у діяльності педагога.....	24
Висновки до першого розділу.....	28
РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ ПЕДАГОГА У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ.....	30
2.1 Залучення інноваційних форм навчання педагогів у систему підвищення кваліфікації.....	30
2.2 Рекомендації щодо підвищення кваліфікації педагогів у питаннях освоєння та використання в освітньому процесі інноваційних форм, методів та технологій навчання здобувачів освіти.....	37
2.3 Дослідження на виявлення розвитку професійно-значимих цінностей у майбутнього педагога.....	44
Висновки до другого розділу.....	49
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53

ВСТУП

Актуальність дослідження. Мотивація виступає головною ланкою в цілісній теорії особистості, виконуючи роль пояснення причинно-наслідкових зв'язків процесуальних аспектів поведінки особистості, її динаміки та зміни. Однак, неможливо досліджувати мотивацію індивіда у відриві від соціальної реальності, оскільки людина за своєю природою соціальна, отже, на визначення її мотивів та цінності впливають суспільство, середовище, близькі люди, колектив.

Важливим слід визнати факт, що під середовищем часто мають на увазі, колектив, друзів, близьких людей. Однак, дослідження впливу мотивації та цінностей людини на ефективність її роботи буде недостатнім, якщо не визначити що ми розуміємо під «середовищем». Тому під середовищем слід мати на увазі умови, у яких формуються цінності особистості та рушійна мотивація. Це може означати, що дослідження проблеми впливу мотивації та цінностей на ефективність роботи має розкривати соціально-психологічний пласт, який проявляється у діяльності.

Діяльність ґрунтується на соціальному підході до вивчення проблеми мотивації за допомогою соціопсихологічного аналізу індивідуальних дій, розкриття зв'язку мотиваційного процесу із поєднаною актуальною соціальною ситуацією. Концепції мотивації, чи іншими словами, процесуальні аспекти функціонування індивіда, фокусуються на динамічних, змінних особливостях поведінки людини, однак на їх формування впливає соціальний компонент цілісного дослідження.

У контексті соціального компонента дослідження стають актуальними такі дослідницькі питання: «Чому люди ставлять перед собою ті чи інші цілі та прагнуть їх досягати?», «Які специфічні мотиви змушують людину діяти і спрямовують її вчинки?» Ці дослідницькі питання вимагають розгляду в тісному контакті з поведінкою оточуючих процес взаємодії, з допомогою відповіді ці запитання керівники освітніх установ намагаються ефективно будувати управління фахівцями та аналізувати свою поведінку у конкретній

ситуації. Актуальність цієї теми дослідження полягає в тому, що, розуміючи, як діє механізм формування ціннісно-мотиваційної сфери педагога, ми маємо інструменти впливу на особистість. Слід підкреслити, що вплив буде цілеспрямованим, коли має виховний характер.

Звернення до розуміння дії механізму формування ціннісно-мотиваційної сфери педагога викликане низкою соціально-економічних, психологічних та педагогічних причин. Динамічні перетворення соціально-економічної ситуації супроводжуються проявом інтенсивного зростання конкурентоспроможних і ринкових відносин. Таке зміщення і видозміна відносин, закликає особистість до самостійного вибору та пошуку шляху в умовах невизначеності та інтенсивності процесів, що відбуваються в суспільстві. Викликані соціально-економічні зміни, сприяють виробленню психологічних та когнітивних навичок саморегуляції, високої концентрації уваги, уміння моделювати власну модель поведінки, конструювати нову модель фахівця та високу відповідальність. Це може означати, що в трудовій діяльності мотиваційна позиція зростає, звідси особистість має більший доступ до самореалізації.

Нині педагог – це духовно розвинена, творча особистість, що володіє здатністю до рефлексії, професійними навичками, педагогічним даром та прагненням до нового, особистість, представлена не як проста сума властивостей і характеристик, а цілісна динамічна освіта, логічний центр, підставою якого є потребностно-мотиваційна сфера, що становить її соціальну та професійну позиції. До вчителя нової формації пред'являються певні вимоги: в ідеалі педагог повинен ясно розуміти самоцінність освіти, бути «людиною в культурі», чудово знати власний предмет, методику викладання предмета, педагогіку та психологію, використовувати особистісно-орієнтовані педагогічні методи та мати мотивацію до подальшого зростання та розвитку своєї особистості [15]. Слід зазначити, що важливим показником конкурентоспроможної особистості педагога є оптимально виражена мотивація досягнення.

Професійна діяльність значно впливає на всі сторони життя дорослої людини та розвиток її особистості. У професійному житті кожного, зокрема успішного фахівця, періодично виникають кризи професійного розвитку, викликані розбіжністю прагнень особистості з обраною професією. Після кількох років виконання одноманітної діяльності фахівець неминуче переростає нормативно схвалювані способи виконання професійних функцій, що призводить до необхідності пошуку перспектив професійного зростання.

Пошук нових форм та способів самореалізації у професійній праці закономірно призводить людину до суперечності з реальністю, що продукує внутрішній конфлікт та веде до криз розвитку особистості. Відмова від пошуку нових перспектив професійного зростання спричиняє професійну стагнацію, значне зниження активності особистості, професійне вигорання.

Постановка проблеми. Розуміння механізму формування цілісної мотиваційної сфери особистості, дає можливість цілеспрямованого впливу на конструювання власної моделі поведінки. Керівник, у свою чергу, зможе ефективно керувати персоналом, підвищуючи продуктивність освітнього закладу, використовуючи методи та прийоми мотивування персоналу. Така мотивація діє як механізм формування ціннісно-мотиваційної сфери, так як будь-яка людина (педагог, керівник, здобувач освіти) отримує можливість ефективно використати свій потенціал, адекватно сприймати всю ситуацію взаємодії, виробляти навички управління власним ресурсом та ефективно використовувати ресурсний потенціал персоналу, навички планувати та вносити зміни щодо покращення власної професійної траєкторії. Проблема мотивації привертає увагу науковців, передусім, своїм специфічним аспектом, що полягає у формуванні внутрішніх спонукальних сил до праці. Незважаючи на те, що в сучасній педагогіці та психології мотиваційний аспект стає дедалі актуальнішим, особливо у розгляді створення нового мотиваційного механізму управління у Г. Коліжук [16], звернення до підвищення міри творчої змістовності життєвого процесу у Г. Михайлишин [22], вивчення проблеми мотивації Н. Пилипенко [34] відбиваються проблеми маловивченості. У західних наукових теоріях проблемі мотивації було

присвячено багато наукових теорій та підходів, у контексті якого вченими дається спроба уявити систему вивчення зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на мотивацію праці, експериментальне дослідження мотиваційного механізму на продуктивність праці. Наукові гіпотези знайшли своє підтвердження в роботах К. Альдерфера, В. Врума, Ф. Герцберга, Дж. Грейсона, П. Друкера, А. Маслоу та ін. та залишається проблема мотивації мало вивченою, оскільки відбулися зміни у сучасній моделі поведінкової та професійної культури вчителя, звідси зміни підходів та методів у процесі механізму формування мотиваційної сфери людини. Однак протиріччя, пов'язані з впливом мотивів та цінностей на ефективність праці людини, залишаються недостатньо дослідженими в теорії та практиці й визначають проблему дослідження – окреслення педагогічної концепції розвитку професійно-значимих цінностей педагога у системі підвищення кваліфікації.

Мета дослідження: дослідити розвиток професійно-значимих цінностей педагога у системі підвищення кваліфікації.

Предмет дослідження – професійно-значимі цінності педагога у системі підвищення кваліфікації.

Об'єкт дослідження – педагог у системі підвищення кваліфікації.

Мета дослідження визначили необхідність постановки та вирішення **наступних завдань:**

1. Проаналізувати психолого-педагогічну літературу з досліджуваної проблеми з метою уточнення сутності понять «мотивація» та «цінності» та визначення ступеня впливу їх на ефективність професійної діяльності.

2. Схарактеризувати концептуальні підходи та принципи модернізації педагогічної освіти та їх вплив на розвиток професійних цінностей педагога.

3. Розкрити шляхи розвитку професійно-значимих цінностей у діяльності педагога.

4. Визначити інноваційні форми навчання педагогів у системі підвищення кваліфікації.

5. Описати рекомендаційні характеристики підвищення кваліфікації педагогів у питаннях інноваційного навчання здобувачів освіти.

6. Провести дослідження на виявлення розвитку професійно-значимих цінностей у майбутнього педагога.

Методи дослідження. Відповідно до мети та характеру розв'язуваних завдань у дослідженні використано комплекс взаємодоповнюючих методів: теоретичні методи: систематизація, порівняльно-порівняльний аналіз та узагальнення сучасних концепцій, системне педагогічне проектування та моделювання професійної діяльності; емпіричні методи: спостереження; аналіз професійної діяльності освітян у системі підвищення кваліфікації; тестування, спостереження, бесіда, самоспостереження, самозвіт, опитування, інтерв'ю, анкетування. психофізіологічні: виконання завдань, спостереження, моделювання реальних ситуацій

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному дослідженні впливу мотивів та цінностей педагогів на ефективність їх роботи у контексті порівняльного аналізу різних підходів до вивчення понять «мотив» і «мотивації», де мотив постає як індивідуальний процес, оскільки формує дії окремої людини; містить у собі мету, інакше цей психологічний феномен сам не відбувся б без мети. Визначено, що мотив і мотивація – це два прояви одного психічного стану, проте мають суттєві відмінності. Мотив – це установка, що містить у собі мету. Це означає, що дія завжди мотивована. Мотивація, як психологічна категорія, включає всі спонукальні фактори: стимул, потреби, намір та ін. На основі системного та аксіологічного підходів розглянуто внутрішні регулятори мотиваційного механізму: процес регуляції, ціннісна орієнтація, мотиваційні взаємини.

Структура дослідження: робота включає зміст, основну частину, що складається з 2 розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел.

Робота містить 60 сторінок, з них – 53 сторінки основного тексту, 60 літературних джерел (з яких 6 іноземною мовою) та 1 таблицю.

За результатами дослідження опубліковано тези:

1. Мигович І.І. ПЕДАГОГІЧНА КОНЦЕПЦІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ЗНАЧИМИХ ЦІННОСТЕЙ ПЕДАГОГА У СИСТЕМІ

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ. Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 11 травня 2023 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2023.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ЗНАЧИМИХ ЦІННОСТЕЙ У ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА

1.1. Сутність мотивації та цінностей для особистості

У найзагальнішому вигляді мотивація людини до діяльності розуміється як сукупність рушійних сил, які спонукають людину здійснювати певні дії. Ці сили перебувають поза і всередині людини і змушують її усвідомлено чи несвідомо робити деякі вчинки. Відповідно мотивація – це сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі та форми діяльності й надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей. Вплив мотивації на поведінку людини залежить від безлічі факторів, він дуже індивідуальний і може змінюватися під впливом мотивів та зворотного зв'язку з діяльністю людини.

Мотивація відіграє важливу роль у досягненні цілей організації, від неї залежить старанність працівників. Мотивація – одна із функцій управління. Щоб ефективно використовувати мотивацію у посиленні управлінського впливу, необхідно добре представляти її сутність, тобто її внутрішньоособистісні елементи – потреби, інтереси, здібності, бажання, очікування, ціннісні орієнтації, установки.

В основі мотивації лежать потреби. Вони виступають внутрішніми, глибинними джерелами розвитку особистості та її діяльності. Потреби – це те, що виникає і знаходиться всередині людини, що досить спільне для різних людей, але водночас має певний індивідуальний прояв у кожній людині. Люди по-різному можуть намагатися усувати потреби, задовольняти їх, придушувати чи не реагувати на них. Потреби можуть виникати як усвідомлено, і неусвідомлено. У цьому в повному обсязі потреби усвідомлюються і усвідомлено усуваються. Якщо потреба не усунена, це передбачає, що вона усунута назавжди. Більшість потреб періодично

відновлюються, хоча при цьому вони можуть змінювати форму свого конкретного прояву, а також ступінь наполегливості та впливу на людину [5].

Найбільш явно виражену, зовні помітну роль мотивації відіграє інтерес – форма прояви потреби – глибоко усвідомлена і сприйнята людиною потреба, що забезпечує спрямованість особистості усвідомлення і досягнення певних цілей. Інтерес – це каталізатор мотивації. За підсумками особистісних цінностей працівник приймає рішення, що робити і як. Важливе місце у мотивації посідає мета – усвідомлено передбачуваний результат діяльності. Правильно обрана мета, зрозуміла працівникові та прийнята ним як особистість, мобілізує його для досягнення результату.

Сильним мотивуючим елементом, є очікування – якою мірою працівник передбачає винагороду (стимул), та почувається винагородженим у зв'язку з досягнення мети [8]. Якщо очікування високі, сила спонукального мотиву зростає. Можна сміливо сказати, що з погляду управління мотивація і стимулювання є взаємозалежні засоби підвищення ефективності праці персоналу.

Центральне місце теорії мотивації займає поняття «мотив». Мотив це те, що викликає певні дії людини. Мотив знаходиться «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини факторів, а також від дії інших мотивів, що виникають паралельно з нею. Мотив не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що треба зробити і як буде здійснено цю дію. Зокрема, якщо мотив викликає дії усунення потреби, то в різних людей ці дії можуть бути абсолютно відмінні, навіть якщо вони відчують однакову потребу. Мотиви піддаються усвідомленню. Людина може впливати на свої мотиви, приглушуючи їхню дію або навіть усуваючи їх зі своєї мотиваційної сукупності (С. Парфілова, В. Бутенко, О. Білер, Є. Харькова. [38]).

Поведінка людини зазвичай визначається одним мотивом. Тому мотиваційна структура людини може розглядатися як основа здійснення ним певних дій. Мотиваційна структура людини має певну стабільність. Однак

вона може змінюватися, зокрема, свідомо у процесі виховання людини, її освіти.

Мотивування – це процес впливу на людину з метою спонукання його до певних дій шляхом пробудження в ньому певних мотивів. Мотивування становить серцевину та основу управління людиною. Ефективність управління дуже великою мірою залежить від цього, наскільки успішно здійснюється процес мотивування.

Залежно від цього, що переслідує мотивування, які завдання воно вирішує, можна назвати два основних типи мотивування:

– перший тип полягає в тому, що шляхом зовнішніх впливів на людину викликаються до дії певні мотиви, які спонукають людину здійснювати певні дії, що призводять до бажаного мотивуючого суб'єкта результату. При даному типі мотивування треба добре знати те, які мотиви можуть спонукати людину до бажаних дій, і те, як викликати ці мотиви. Якщо у двох сторін не виявляється точок взаємодії, то процес мотивування не зможе відбутися;

– другий тип мотивування своїм основним завданням має формування певної мотиваційної структури людини. У цьому випадку основна увага звертається на те, щоб розвинути та посилити бажані для суб'єкта мотивування мотиви дій людини, і навпаки, послабити ті мотиви, які заважають ефективному управлінню людиною. Цей тип мотивування носить характер виховної та освітньої роботи і часто не пов'язаний з якимись конкретними діями чи результатами, які очікується отримати від людини як результат її діяльності.

Другий тип мотивування вимагає набагато більших зусиль, знань та здібностей для його здійснення. Проте її результати загалом значно перевищують результати першого типу мотивування. Організації, які освоїли його та використовують у своїй практиці, можуть набагато успішніше та результативніше керувати своїми фахівцями.

Перший і другий типи мотивування не слід протиставляти, так як у сучасній практиці управління прогресивно керовані організації прагнуть поєднувати обидва ці типи мотивування.

Стимули виконують роль важелів впливу чи носіїв «роздратування», викликають дію певних мотивів. Як стимули можуть виступати окремі предмети, дії інших людей, обіцянки, носії зобов'язань і можливостей, надані можливості та багато іншого, що може бути запропоновано людині на компенсацію за її дії або що вона хотіла б отримати в результаті певних дій. Людина реагує на багато стимулів не обов'язково свідомо. На окремі стимули його реакція може навіть не піддаватися свідомому контролю.

Реакція на конкретні стимули не однакова в різних людей. Тому самі собою стимули не мають абсолютного значення чи сенсу, якщо не реагують ними.

Не слід думати, що стимул – це винагорода. Стимул – це спонукання до дії та причина поведінки людини. Розрізняють чотири основні форми стимулів:

- примус;
- матеріальне заохочення;
- моральне заохочення;
- самоствердження.

Процес використання різних стимулів мотивування людей називається процесом стимулювання. Стимулювання має різні форми. У практиці управління однією з найпоширеніших його форм є матеріальне стимулювання. Роль цього процесу стимулювання винятково велика. Однак дуже важливо враховувати ситуацію, в якій матеріальне стимулювання здійснюється, і намагатися уникати перебільшення його можливостей, оскільки людина має дуже складну та неоднозначну систему потреб, інтересів, пріоритетів та цілей.

Очевидно, що мотивація дуже впливає на виконання людиною своєї роботи, своїх виробничих обов'язків. Однак між мотивацією та кінцевим результатом діяльності немає однозначної залежності. Можливо, що людина, дуже мотивований виконання своєї роботи, дає результати гірші, ніж людина менш мотивований, і навіть слабо мотивований. Відсутність однозначного зв'язку між мотивацією та кінцевим результатом діяльності обумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших факторів, таких, наприклад, як

кваліфікація та здібності працівника, правильне розуміння ним виконуваного завдання, вплив на процес роботи з боку оточення та ін.

Розрив між мотивацією та результатами праці породжує серйозну управлінську проблему: як оцінювати результати роботи окремого працівника та як його винагороджувати? Якщо винагороджувати лише за результатами праці, тоді можна демотивувати працівника, який отримав низький результат, але намагався і витрачав великі зусилля. З іншого боку, якщо винагороджувати працівника залежно від мотивації, без урахування результатів його праці, можна викликати погіршення результатів роботи менш мотивованих, але продуктивних працівників. Очевидно, вирішення цієї проблеми носить ситуаційний характер.

Сенс понять «цінність», «ціннісні орієнтації» багато в чому визначається суб'єктивною позицією науковців (Ю. Потуй [36], Л. Сатановська [40], А. Семез [41], В. Цибульська, Г. Безверхня, В. Файдевич [49]). В результаті виходить не просто безліч визначень того самого, а різні поняття, які перетинаються, але не зводяться один до одного і мають різне смислове навантаження. Тому вивчення проблеми цінностей має бути з дослідженням і уточненням специфіки контексту, у якому використовується поняття «цінності». Залежно від смислового навантаження цих термінів можлива важлива відмінність їх осмислення.

Слід виділити думку Р. Рокича, за якою цінності є стійкі переконання, певний спосіб поведінки чи існування, є індивідуальний чи соціально кращий перед якимось іншим способом поведінки особистості у цій ситуації. Сама система цінностей є деякою стійкою сукупністю переконань. У цьому аспекті розглядаючи три типи переконань – екзистенційне, оцінне і прогностичне, Р. Рокіч відносить цінності до останнього третього типу, що дозволяє орієнтуватися в бажаності – небажаності способу поведінки (інструментальні та операційні цінності) та існування (термінальні та смислові цінності) [25; 36].

Існують різні класифікації цінностей, однак їх можна сконцентрувати у таких основних пунктах:

– цінності як природні та створені людиною. До перших належить сама природа та те, що є її продуктом; до другого – цінності, отримані в результаті обробки природи людиною;

– цінності можуть бути як матеріальні і духовні.

Матеріальними цінностями можуть виступати вироблені людиною продукти праці, вся їхня різноманітність. З іншого боку – духовні цінності. До них відносять витвори мистецтва, історичні пам'ятки, моральні проблеми, відкриття науки тощо. Зауважимо, що духовними цінностями можуть також виступати як матеріальні предмети, і дії, поведінка, діяльність самої людини. Поряд із поділом цінностей на матеріальні та духовні їх можна класифікувати відповідно до загальновідомих сфер соціального життя: виробництво, економіка, політика, право, мораль, мистецтво, природно, релігія. У цьому контексті необхідно говорити про пізнавальні цінності, про значущість знання та істини. Сама цінність представляється через інші сфери суспільного життя і в цьому сенсі можна говорити про певну кореляцію цінностей з погляду співвідношення їхніх видів між собою.

Цінності можна ділити і за іншими принципами: предметні та непередметні. До останніх відносяться цінності, наприклад, свідомості; ідеї про справедливе, благо, належне, щастя та інші, які фактично формують критерії оцінки, норми поведінки, ідеали трансформації суспільства. У цьому контексті цінностями свідомості виступають саме ціннісні уявлення, що виражаються у суб'єктивній ідеальній формі. Це, перш за все, інтереси, перекладені на мову думок, понять та образів, уявлень та суджень. Ціннісні уявлення таки дозволяють проводити таку оцінку, якою особистість може розглядати навколишню дійсність як адекватну чи неадекватну, відповідно до тієї системи цінностей, що у цієї особистості склалася. Саме на підставі своїх ціннісних уявлень люди не тільки оцінюють існуюче та існуюче, а й вони позначають вектор своїх дій, вчинків, домагаються справедливості, здійснюють низку дій спрямованих на те, що, на їхню думку, має допомогти їм досягти свого блага [42].

Звичайно, людина не просто вибирає цінності власними силами. Вона надає їм різної значущості, вибудовує їх у певну структуру і систему, в рамках якої існують як суто функціональні зв'язки та залежності, так і певні ієрархічні залежності. Напрошується питання існування вічних цінностей. Без цінностей людство не було б таким, яким воно є. Справа в тому, що вічні цінності зберігають у собі статус так званого вселюдського. До них, наприклад, відносяться: святість життя, велич любові, гідність свободи, світло краси, потік добра і та ін., тобто в цій системі протягом багатьох століть втілювалася власне ідея найвищих духовних цінностей людини. Звичайно, основною та фундаментальною з них є цінність людського життя, яка може сприйматися як суперцінність.

Система цінностей не є стабільною, вона перебуває у постійному русі. Одні цінності стають головними, пріоритетними, інші цінності втрачають свою значимість, третій переходять з одного розряду в інший. Але всі елементи системи цінностей тісно пов'язані між собою, доповнюють та обумовлюються один одним.

Цінність – це значимість об'єкта для суб'єкта. Цінності – суть та властивості предмета, явища, а також ідеї, які потрібні людям як засіб задоволення їх розумних потреб та інтересів. Цінність не існує поза реальними життєвими відносинами і проявляється як здатність суб'єкта надавати власне людський зміст і знання предметам і відносинам, призначеним як відповідальність перед собою та світом за максимальну реалізацію та розвиток своєї індивідуальності не на шкоду іншим людям. Цінності структуровані, вони утворюють ієрархію, у якій деякі найвищі цінності визначають усі інші як необхідні [56–57].

Особистісні цінності відбиваються у свідомості у формі ціннісних орієнтацій. Ціннісні орієнтації – це ставлення особистості до соціальних цінностей, які виступають як регулятори її поведінки.

У людини, як і в колективі, суспільстві, є багато ціннісних орієнтацій, одні з них менші, інші істотніші, серед них є дріб'язкові та ін. Велике значення

мають орієнтації на найвищі цінності – ідеали (ідеали особистісні, соціально-групові, ідеал лідера, ідеал доброти, краси, справедливості тощо) [8, с. 202].

Водночас ціннісні орієнтації – найважливіші елементи внутрішньої структури особистості, закріплені життєвим досвідом індивіда, всією сукупністю його переживань та є значущими, суттєвими для даної людини від незначного несуттєвого важливого [4, с. 97].

Поняття ціннісних орієнтацій було введено у післявоєнній соціальній психології як аналог філософського поняття цінностей, проте чітке концептуальне розмежування між цими поняттями відсутнє. Але відмінності були або за параметром «загальне – індивідуальне», або за параметром «реально діюче – рефлекторно свідоме» залежно від того, чи визнавалася наявність індивідуально-психологічних форм існування цінностей, відмінних від їхньої присутності у свідомості [59].

На думку науковців-філософів, ціннісні орієнтації, ця головна вісь свідомості забезпечує стійкість особистості, наступність певного типу поведінки та діяльності й виявляється у спрямованості потреб та інтересів. Розвинені ціннісні орієнтації – ознака зрілості особистості, показник міри її соціальності, життєвої позиції; суперечливість ціннісних орієнтацій породжує непослідовність у поведінці; нерозвиненість ціннісних орієнтацій – ознака інфантилізму, панування зовнішніх стимулів у внутрішній структурі особистості [57].

Цінності формуються при засвоєнні соціального досвіду і виявляються в цілях, ідеалах, переконаннях, інтересах та інших проявах особистості [40]. Тільки соціально зріла особистість може свідомо зробити свій вибір.

Особливого значення набуває зв'язок ціннісних орієнтацій із спрямованістю особистості. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і становить основу її поглядів на навколишній світ, до інших людей, до себе самої, основу світогляду, ядро мотивації та «філософію життя». Саме через спрямованість особистості її ціннісні орієнтації знаходять своє реальне вираження в активній діяльності

людини, тобто мають стати стійкими мотивами діяльності та перетворитися на переконання [35].

У новій інтерпретації ціннісні орієнтації – це, передусім, переваги чи заперечення певних смислів як життєорганізуючих і (не) готовність поводитися відповідно до них. Ціннісні орієнтації, отже, задають загальну спрямованість інтересам та устремлінням людини [32, с. 165–168].

Отже, цінності кожної людини – це цілий світ: складний, динамічний, суперечливий. Кожна людина відноситься до фактів свого буття диференційовано. Вона оцінює факти свого життя з їхньої значущості, реалізує ціннісне ставлення до світу. Цінністю є для людини все, що має для неї певну значущість, особистісний чи суспільний зміст. Цінності – це ідеї, ідеали, цілі, яких прагнути людина і суспільство. Цінності відображаються у свідомості у вигляді ціннісних орієнтацій і є важливим чинником соціальної регуляції взаємовідносин і поведінки індивіда.

1.2. Концептуальні підходи та принципи модернізації педагогічної освіти та їх вплив на розвиток професійних цінностей педагога

Професійна діяльність педагога наділена багатьма функціональними обов'язками та занурена у контекст інноваційного освітнього середовища освітнього закладу, тому вимагає від її суб'єкта підвищеного рівня розвитку готовності до особистісного зростання та професійного розвитку. Загальним результатом професійного розвитку та особистісного зростання вчителя є підвищення якості професійно-педагогічної та виховної діяльності й покращення її змістовних характеристик, так і набуття ним можливості отримати професійне та соціальне визнання, підтвердження власної спроможності та компетентності у професії, а також повноцінна самореалізація – втілення у праці всіх своїх потенціалів.

Особистісне зростання педагога науковці Л. Курінна, В. Луначек трактують по-різному, вносячи до його розуміння власну авторську позицію: як виявлення та подолання слабких сторін розвитку, труднощів на життєвому

шляху за допомогою адекватних засобів [17; 18]; як наявність здатності керувати подіями, твердо відстоювати власні позиції, конструктивно взаємодіяти з навколишнім світом; як чинник професійного успіху, що забезпечують перетворення діяльності; як здатність педагога успішно реалізовувати та розвивати свій особистісний потенціал [2; 9] та ін.

Особистісне зростання педагога сприяє вищому призначенню людини – самореалізації у життєдіяльності, досягається за рахунок його готовності до цілеспрямованого здійснення індивідуальної програми, траєкторії особистісного та професійного розвитку. Проблемне поле особистісного зростання, згідно з опитуваннями педагогів, складають важливі складові готовності до цього – здатність до самоорганізації особистості, інтенція до безперервного самовдосконалення, наявність вольового потенціалу та ін. [21].

Особистісне зростання дозволяє педагогу успішно «наповнюватися» у двох іпостасях – горизонтальній, збагачуючи інтелектуально-інформаційний простір; вертикальній, просуваючись до службового, статусного, ділового, кар'єрного зростання. Обираючи таку можливість, педагог може бути готовий до придбання нових знань і досвіду вирішення професійно-педагогічних завдань, до вдосконалення професійно-особистісних якостей, тобто до цілеспрямованого продуктивного професійного розвитку.

О.А. Іванова пов'язує розуміння суті професійного розвитку педагога зі складним процесом, що невіддільно інтегрує якісні зміни його особистісних характеристик – це процес активного перетворення особистістю свого внутрішнього світу, з урахуванням запитів та ресурсів соціуму, за допомогою формування та розвитку професійно значущих у педагогічній діяльності знань, умінь, навичок; здібностей та якостей особистості; мотивації, діяльності, комунікативності та рефлексії, які впливають на успішну творчу самореалізацію педагога у його професійній діяльності [45; 48].

Очевидно, що професійний розвиток, як фундаментальний процес зміни людини у професії, відбувається не стихійно, а вибудовується цілеспрямовано та здійснюється під впливом внутрішніх та зовнішніх впливів професійного, соціального, культурного середовища суспільства та професійної спільноти.

Результатом професійного розвитку стає досягнення педагогом професіоналізму і, відповідно, підвищення якості професійно-педагогічної діяльності, отримання певного соціального статусу, зайняття певної посади.

Важливо, коли такі складні інтегративні зміни попередньо програмуються та функціонально організуються особистістю. Тільки свідоме проектування та управління власним професійно-особистісним розвитком є єдиним перспективним вибором для педагога, націленого на повноцінну реалізацію свого потенціалу та досягнення у вибраній професії.

Теоретико-прикладні дослідження учених Р. Кириченко, А. Колодяжна та ін. обґрунтовують і емпірично підтверджують, що ефективно і творче виконання професійно-педагогічної діяльності в умовах безперервно-оновлюваної системи освіти, професійного середовища, що інтенсивно змінюється, досягається, поряд зі сформованими у педагога професійною спрямованістю, компетентністю, якостями, за рахунок його готовності до власного професійного розвитку вибудовувати індивідуальну перспективну траєкторію [15]. Реалізація педагогом індивідуальної траєкторії професійного розвитку дасть йому можливість більш компетентно та на інноваційному рівні прогнозувати та реалізовувати освітній процес, будувати та супроводжувати індивідуальні освітні маршрути здобувачів освіти.

Перспективи професійного розвитку педагога за допомогою індивідуальної траєкторії ми бачимо в тому, що його професійно-педагогічна діяльність носитиме і стане набувати все більш науково знову характер.

Проблема проектування педагогом власного шляху професійного розвитку надзвичайно актуальна, оскільки має соціальну та науково-практичну значимість. Соціальна значимість полягає в тому, що суспільство, держава, відчуваючи потребу в «новому образі» педагога, пред'являє йому сьогодні і нові вимоги [1], автоматично мотивуючи у нього прагнення вибудовувати перспективний стратегічний шлях, розробляти відповідні плани, програму професійного розвитку [27].

Звернення до актуальних питань дослідження сутнісних характеристик індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога дозволило

констатувати наявність різних аспектів її широкого обговорення в психолого-педагогічних дослідженнях. Продуктивні для нашого дослідження ідеї виявлені в концепціях, точках зору, наукових позиціях учених, які активно і на високому науковому рівні розробляють теоретико-методологічні та прикладні аспекти, проблеми становлення та розвитку педагогічних працівників як професіоналів [31].

У психолого-педагогічних науках накопичено значний обсяг досліджень, в яких вчені розробляють сутнісні характеристики – онтологічні, функціональні, динамічні та ін. освіти та ін. Увага багатьох досліджень стосовно нашої проблематики сконцентровано на взаємодоповнюючих, схожих та складно диференційованих наступних поняттях: індивідуальна траєкторія освіти (В. Олійник, О. Отич та ін.); індивідуальний освітній маршрут (Г. Михайлишин, О. Кондур та ін.); індивідуальна траєкторія розвитку: професійного розвитку (В. Лунячек та ін.); професійно-розвиваюча траєкторія саморозвитку (А.А. Ушаков); індивідуальна траєкторія професійного самовдосконалення (Т. Калюжна); траєкторія професійного зростання (Л. Барановська, Л. Морська та ін.) та ін.

Аналізуючи зазначені погляду вчених, можна назвати два намічені основних напрями (підходу) до розгляду істотних властивостей педагога як:

- 1) індивідуальний шлях педагога у професійному самовдосконаленні;
- 2) маршрут, план, програма.

У дослідженнях Г. Данилова, Г. Михайлишин, О. Кондур, А. Грібович індивідуальна траєкторія професійного розвитку сприймається як індивідуальний, персональний шлях розвитку та реалізації особистісного потенціалу педагогом. Тобто це є шлях становлення професійної індивідуальності особистості педагога, для успішного проходження якого він самостійно вибирає та реалізує сумірний темп, рівень та обсяг змісту, засобів, умов професійного розвитку, виходячи із власних актуальних та потенційних можливостей [7, с. 82; 23].

Інший напрямок у вивченні сутності індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога становить його ототожнення з маршрутом,

планом і пов'язаний з його визначенням як цілеспрямованої диференційованої програми дій. Допомагає педагогу в цьому самонавчання та методичний супровід [4; 50].

Ситуація, що склалася в освітніх практиках, спонукає до переосмислення педагогічних архетипів і пошуку нових сценаріїв педагогічної освіти як основної платформи підвищення якості підготовки педагогів. Ця обставина вимагає перегляду парадигми розвитку вищої педагогічної освіти, де під парадигмами педагогічної освіти розуміються ключові положення, ідеї, цілі навчання та виховання, а також педагогічна діяльність педагога, які дають можливість сформулювати та застосувати на практиці цілісні моделі його підготовки (В. Швидун [52]).

У західних країнах у педагогічній освіті монополію зберігають чотири парадигми: традиційно-академічна, технологічна, індивідуальна та дослідно-орієнтована. Вони дають можливість розробити цілісні моделі педагогічної освіти. Сьогодні в педагогічній освіті назріла необхідність завершального переходу з традиційно-академічної, інформаційно-предметної на сучасну людино-орієнтовану парадигму [14]. Парадигмальний підхід визначає педагогічну освіту як цілеспрямований процес, діяльність і систему, здатну забезпечити підготовку особистості педагога, готового до розвитку інтелектуально-духовних, творчих потенціалів, емоційно-ціннісних відносин особистості учнів у системі «педагоги-учні-суспільство» з урахуванням нових викликів цивілізації. Сучасну парадигму як методологічний орієнтир проектування моделі зумовлюють такі позиції:

1. Поліпарадигмальний підхід. Тобто в рамках парадигми можуть співіснувати кілька інших парадигм, теорій, підходів, які орієнтують систему ВПО на теоретичну модель, постановку та вирішення проблем на конкретному історичному відрізку часу. Це: особистісно орієнтована, гуманістична, культурологічна, функціонально-компетентнісна, дистанційна, парадигма Smart – освіти, визнані в глобальному освітньому просторі як інноваційні, які забезпечують підготовку педагогів до здійснення професійної діяльності в умовах постійного соціуму. У рамках особистісно-орієнтованої парадигми

системоутворюючим фактором освітнього процесу виступає особистість здобувача освіти – суб'єкта, що має потребу в саморозвитку та самовизначенні як основи його професійного становлення. До основних цінностей культурно орієнтованої освіти належать: людина – суб'єкт культури, власного життя та індивідуального розвитку; освіта як культурно-розвивальне середовище; творчість та діалог – способи існування та саморозвитку людини в культурно-освітньому просторі; центром освіти є людина як вільна, активна індивідуальність, здатна до особистісної самодетермінації у спілкуванні та співпраці з іншими людьми та культурою.

Функціонально-компетентна парадигма націлена на посилення практичної орієнтації та інструментальної спрямованості підготовки педагога; на розвиток готовності та здатності особистості до ефективної життєдіяльності в широкому полі різних педагогічних контекстів при зростаючій особистісній автономії. В її основі лежить принцип навчання протягом усього життя з використанням сучасних освітніх технологій та технологій електронного навчання.

Дистанційна-онлайн-цифрова парадигма забезпечує індивідуальний підхід, дозволяє учню вибудовувати індивідуальну траєкторію навчання. Головна мета парадигми Smart та Steam-освіти – забезпечення високого рівня конкурентоспроможної педагогічної освіти за рахунок оновлення змісту освіти, методів навчання та оцінки, зміни освітнього середовища відповідно до запитів інформаційного суспільства XXI століття; - поліпарадигмальність не виключає можливості присутності системоутворюючої парадигми. Крім того, на конкретному етапі, за однакових умов освіти одночасно можуть бути кілька парадигм, при домінуючій ролі однієї з них;

- у змісті парадигм переломлюються цінності (тренди) нової епохи: глобалізації, безперервності, гуманізації, гуманітаризації, інтегрованості, цифровізації, суб'єктності, діалогічності, креативності, спрямованості, що розвиває;

- парадигма представляє стратегію та технологічний супровід у професійній підготовці фахівця сфери освіти. Гарантують досягнення цієї

мети інноваційні технології: особистісно-орієнтовані (гуманітарні), діалогові, ІКТ, цифрові, Smart- та Steam – технології, а також технологізація навчального процесу загалом.

Таким чином, процес проектування моделі освіти у відповідності зі стратегією (парадигмою) потребує реального методологічного супроводу – відбору адекватних підходів.

2. Цінність методологічних підходів як наукових орієнтирів у розвитку вищої педагогічної школи є: системний, особистісно-діяльнісний, синергетичний, компетентнісний, акмеологічний, аксіологічний, полікультурний, етнопедагогічний, інтегративний, а також ідеї цілісного педагогічного процесу, готовності. Правомірно, що у методологічній основі підготовки буде посилена роль особистісно орієнтованого і синергетичного підходів, вкладених у всебічний облік у освітньому процесі особистісних особливостей учнів і синергетичних якостей середовища. Підставою для практичного вирішення завдань професійно-педагогічної підготовки є такі принципи, які входять до складу конкретного методологічного підходу: безперервність, наступність, інтегративність, практикоорієнтованість, варіативність, гнучкість і відкритість педагогічної освіти.

3. Індивідуально-творчий підхід покликаний забезпечити перехід від масово репродуктивного до індивідуально-творчого рівня освіти.

4. Практичну цінність має варіативно-рефлексивний підхід, що супроводжує стратегію індивідуалізації, що передбачає:

- побудову професійної підготовки за допомогою вибору варіантів досягнення цілей кожним здобувачем освіти, вирішення протиріч між індивідуальними та суспільними інтересами;

- різноманітність форм здобуття освіти, змісту освіти (різноманітність навчальних планів, курсів, програм, підручників), форм організації навчального процесу;

- створення системи підтримки студентів при русі освітньою траєкторією та ін.

Отже, запропоновані методологічні засади модернізації педагогічної освіти: поліпарадигма, методологічні підходи, принципи потребує стратегії до конструювання моделі педагогічної освіти, відповідної побудови освітнього процесу ЗВО, становлення особистості нового педагога.

1.3. Розвиток професійно-значимих цінностей у діяльності педагога

Пріоритетність вищої освіти, що дозволяє адаптуватися особистості педагога до сучасних вимог, визначає увагу до неї з боку держави. Різні сторони цього питання відображені в останніх урядових документах у Десятьох кроках на виконання Закону України «Про освіту»; Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року та ін. Ціннісно-сміслова функція освіти полягає в тому, щоб допомогти людині стати суб'єктом культури, історичного процесу, власного життя, також полягає у пом'якшенні соціальної напруженості, у відновленні екології людини, її душевної рівноваги, сенсу життя, суспільної та особистої моральності, громадянського світу (Н. Максимчук [20]).

Роль цінностей у житті окремого індивіда та суспільства загалом надзвичайно велика. Відповідно до них відбувається відбір інформації у процесі спілкування, встановлюються соціальні відносини, формуються емоції та почуття, навички взаємодії [2]. Проблема цінностей займає важливе місце у дослідженнях С. Білозерської, Г. Печерської, Г. Сатановської, В. Сидоренко, Г. Тимощук та інших вчених. Незважаючи на різноманіття підходів до трактування цінностей, думки більшості авторів сходяться на тому, що цінності є важливими компонентами структури особистості, що зумовлюють її спрямованість, активність, стійкість, світогляд, поведінка у всіх сферах їхньої життєдіяльності.

Більшість вчених визначають цінності як елементи виховання, найважливіші складові внутрішньої культури людини, які, висловлюючись в особистісних установках, властивостях та якостях, визначають його ставлення до суспільства, природи, інших людей, самого себе. А. Семез, який

досліджував проблему орієнтації студентів на соціально-значущі цінності, розкриває структуру, педагогічні умови та механізми формування наступних пріоритетних груп цінностей: «людина як цінність», «краса як цінність», «освіта як цінність», «праця як цінність». Вона пише, що процес орієнтації може бути представлений як життєвий простір, що розширюється, в якому особистість будує, набуває «траєкторію свого руху» відповідно до орієнтирів: цінностей зовнішнього світу і цінностей самопізнання, самооцінки, саморозвитку [3; 31].

Науковець А. Шлейхер зазначає, що нині виховання молоді орієнтоване те що, що в епіцентрі ціннісних орієнтацій особистості будуть Людина, Праця, Світ, Свобода, Совість, Справедливість, Добро, Істина, Краса, тому потрібно підростаюче покоління долучати до загальнолюдських цінностей [1; 3; 9]. Науковці вважають, що педагогічна діяльність сприяє створенню умов, за яких досягається освоєння загальнолюдської культури, усвідомлення та самореалізація вихованцями своїх потреб, інтересів та здібностей. Науковці В. Ягупов, М. Ярославцева та ін. вважають, що у педагогіці до цінностей зараховують позитивно значущі факти та явища, що належать до соціального прогресу.

Незважаючи на те, що цінності протягом часу схильні до змін, необхідно, щоб ціннісні орієнтації були зміщені на розвиток та саморозвиток якостей особистості, її культури. Культурне багатство людини залежить від включення цінностей в особисту діяльність, що стає основою формування духовної культури. Виховання красою і через красу формує художньо-ціннісну орієнтацію індивіда та розвиває здатність до творчості, до створення цінностей у художньо-творчій діяльності, у побуті та вчинках [56–57].

Вивчення цінностей в освітньому процесі відбувається у рамках педагогічної аксіології, яку вчені визначають як науку про цінності освіти. Аксіологія вивчає питання, пов'язані з природою цінностей, їх місцем у реальності та про структуру ціннісного світу, тобто про зв'язок різних цінностей між собою, із соціальними та культурними факторами та структурою особистості, і є теоретичною основою аксіологічного підходу.

Аксіологічний підхід, своєю чергою, є основою вивчення цінностей виховання. Закономірності функціонування та еволюції ціннісних орієнтирів суспільства, реалізовується у педагогічних процесах, призводять до розуміння пріоритету культурних загальнолюдських цінностей. Реалізація аксіологічного підходу у вихованні пов'язана з проблемою розвитку та саморозвитку національних та загальнолюдських цінностей у сфері матеріальної та духовної культури підростаючого покоління.

Крім категорії «цінності» значущими у педагогічній аксіології є такі поняття: система цінностей, ціннісна установка, ціннісна орієнтація та ін. Система ціннісних орієнтацій виражає змістовне ставлення людини до соціальної дійсності і в цій якості визначає мотивацію її поведінки, істотно впливає на всі сторони її діяльності. Як елемент структури особистості ціннісні орієнтації характеризують внутрішню готовність до здійснення певної діяльності із задоволенням потреб та інтересів.

Аксіологічні орієнтири, ціннісно-сміслові відносини до майбутньої професії закладаються у процесі професійного навчання у педагогічному ЗВО. На наш погляд, серед цінностей освіти на передній план виходять професійні культуротворчі цінності майбутнього вчителя, оскільки реформування процесів, що відбуваються в сучасному суспільстві, висуває нові вимоги до особистості вчителя. Сьогодні освітнім установам необхідний гуманний педагог, який бачить у тих, хто навчається вищу цінність: він повинен мати високий рівень професійно-педагогічної культури, духовності та моральності, володіти новими методами та технологіями навчання і постійно прагнути до творчої самореалізації у власній педагогічній діяльності. Завдяки діяльності вчителя, реалізується державна політика у галузі розвитку вітчизняної науки, культури, у збереженні та примноженні культурної спадщини.

Присвоєння професійних цінностей майбутнім учителем починається з вибору і оволодіння педагогічною професією і триває протягом усієї професійної діяльності. Присвоєння професійних цінностей передбачає усвідомлення належності професії вчителя; зміна ставлення до себе як до

фахівця; зміна критеріїв вибору професії; знання про свої сильні та слабкі сторони та шляхи їх удосконалення.

Школа має відігравати провідну роль у прилученні дитини до загальнолюдських цінностей, а отже, на вчителя покладено аксіологічну ціннісну функцію в суспільстві. Цінності в особистості пов'язані з її смисложиттєвими орієнтирами. У цінностях проявляється ставлення індивіда до світу.

Висновки до першого розділу

Мотивація впливає на виконання людиною своєї роботи та виробничих обов'язків. Однак між мотивацією та кінцевим результатом діяльності немає однозначної залежності. Буває, що людина, яка дуже мотивована до виконання своєї роботи, дає результати гірші, ніж людина менш мотивована, і навіть слабо мотивована. Відсутність однозначного зв'язку між мотивацією та кінцевим результатом діяльності обумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших факторів, таких, як кваліфікація та здібності працівника, правильне розуміння ним виконуваного завдання, вплив на процес роботи з боку оточення та ін.

Цінності визначають суть та властивості предмета, явища, а також ідеї, які потрібні людям як засіб задоволення їх розумних потреб та інтересів. Цінність не існує поза реальними життєвими відносинами і проявляється як здатність суб'єкта надавати власне людський зміст і знання предметам і відносинам, призначеним як відповідальність перед собою та світом за максимальну реалізацію та розвиток своєї індивідуальності не на шкоду іншим людям. Цінності завжди структуровані, вони утворюють ієрархію, у якій деякі найвищі цінності визначають усі інші як необхідні для особистості педагога.

Ціннісні орієнтації – найважливіші елементи внутрішньої структури особистості, закріплені життєвим досвідом індивіда, всією сукупністю його переживань та є значущими, суттєвими для даної людини від незначного несуттєвого важливого для неї.

Індивідуальна траєкторія професійного розвитку педагога – це індивідуальний, персональний шлях його розвитку та реалізації особистісного потенціалу; шлях становлення професійності педагога, виходячи із власних потенційних можливостей.

Поліпарадигмальний підхід орієнтується на теоретичну модель, постановку та вирішення проблем на конкретному історичному відрізку часу ц включає особистісно орієнтовану, гуманістичну, культурологічну, функціонально-компетентнісну, дистанційну та парадигму Smart освіти, визнані в глобальному освітньому просторі як інноваційні, які забезпечують підготовку педагогів до здійснення професійної діяльності в умовах постійного соціуму.

Процеси трансформації систем цінностей, що відбуваються в сучасному суспільстві, більшою мірою зачіпають молодь, зважаючи на особливу сприйнятливість, незахищеність, а також соціальну мобільність. Водночас спостерігається притуплення ціннісних орієнтацій у молоді, особливо у студентському середовищі.

Ціннісні орієнтації формуються у певних соціально-психологічних умовах, конкретних ситуаціях, які детермінують поведінку людини, задають їй певний «горизонт бачення» та є важливою характеристикою її особистості, оскільки визначають її відносини та особливості взаємодії з оточуючими людьми.

РОЗДІЛ 2

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ ПЕДАГОГА У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

2.1 Залучення інноваційних форм навчання педагогів у систему підвищення кваліфікації

Організація процесу навчання педагогів у системі підвищення кваліфікації відбувається за якісного кадрового супроводу, а це означає, що має бути переглянута система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогів. Курси перепідготовки педагогів надають слухачам орієнтацію на педагогічні методи, що заохочують до вирішення проблеми.

1. Одним із основних чинників розвитку системи освіти є зміна ролі педагога у суспільстві. Г. Єльнікова [10] вважає, що одним з найважливіших завдань і результатом реформування системи підвищення кваліфікації освітян має стати поява педагога нового типу, здатного до використання інноваційних форм і методів навчання. Американський педагог Рейгелут (Reigeluth) справедливо зауважує, що у міру входження освіти у високо-розвинене, технологічне інформаційне суспільство, вона буде швидко змінюватися, тому існуюча система освіти все більше не буде відповідати сучасним вимогам. Тому виникає необхідність формування інноваційного ресурсу педагогічних кадрів системи освіти через розвиток системи підвищення кваліфікації педагогів. Науковці бачать необхідність основних дій щодо професійного розвитку педагогів у розробці та інституалізації системи професійного зростання педагога, здатного працювати з моделлю освіти, орієнтованого на результат [11].

При порівнянні традиційного та інноваційного підходів до навчання педагогів у системі підвищення кваліфікації, ми бачимо, що інноваційний підхід вимагає від викладачів використання інноваційних форм, методів та засобів навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів у комплексі (див табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Порівняльний аналіз традиційного та інноваційного підходів до навчання педагогів у системі підвищення кваліфікації

№ п/п	Компоненти	Традиційний підхід	Інноваційний підхід
1.	Цінності	Навчання для громадськості	Навчання для самореалізації вчителя в професії
2	Мотиви	Навчання: – як обов'язок – як виконання професійного обов'язку	Зацікавленість дорослого (педагога) у навчанні: від задоволення у професії до досягнення результатів; Зацікавленість у розвитку особистості школяра
3	Норми	Проходження курсів, відповідальність за навчання несуть методичні служби	Дорослий (педагог) приймає на себе відповідальність за своє навчання
4	Цілі	Спрямованість навчання на набуття наукових знань (предметно - орієнтовані)	Спрямованість навчання на набуття концептуальних знань; Оволодіння професійною культурою та компетенціями
5	Завдання	Навчання в молодості	Навчання протягом усього життя
6	Форми та методи	Авторитарний метод управління навчальним процесом; Стабільна структура навчальних курсів, навчально-тематичного плану; Стабільні форми проведення навчальних занять	Демократичні методи (побудовані на принципі рівності). Динамічна структура навчальних курсів, навчально-тематичних планів. Динамічні форми організації навчального процесу, акцент на переосмислення та узагальнення інноваційного досвіду

Крім того, інноваційні форми підвищення кваліфікації педагогів мають практичну спрямованість, що сприяє формуванню їхньої професійної компетентності. Вибір форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації – процес складний і багато в чому суперечливий,

некерований. Він породжує нові педагогічні технології, змінює уявлення про міжпредметні зв'язки, модифікує колишнє науково-методичне забезпечення, зумовлює варіативність програм та навчальних курсів [24; 33; 42–46].

Важливо у цьому процесі враховувати сучасні вимоги до інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів:

- проектування інноваційних форм навчання має бути спрямоване на прагнення педагогів до саморозвитку та самовдосконалення;

- використання інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів є зовсім не разовий акт. Це – складний і тривалий процес, що включає низку взаємозалежних етапів (стадій), послідовно ведуть до досягнення кінцевого результату;

- проектування інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів має бути засноване на рівні професійної компетентності педагогів;

- інноваційні форми організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів повинні надавати різноманітні можливості та свободу вибору для самовдосконалення професійних умінь педагога та спрямовані на створення ситуації успіху;

- проектування інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів призводить до якісно нових результатів та викликає якісні зміни інших компонентів педагогічного процесу;

- інноваційні форми організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів забезпечують взаємодію з досвідом, залучення реальних практиків.

Таким чином, інноваційні форми організації навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів повинні відповідати наступним критеріям:

- кожному виду (елементу) змісту освіти має відповідати адекватна йому форма організації процесу навчання;

- ініціатива (спрямованість дій) як викладача, так і здобувачів освіти;

- забезпечення зворотного зв'язку;
- реалізація компетентнісного підходу;
- навчання з власного досвіду (experiential learning);
- забезпечення самостійності взаємодії учнів з навчальною інформацією;
- зміст нового рішення способу діяльності викладача та педагога;
- забезпечення підвищеного ступеня освоєння педагогами інформації, що вивчається; мотивація до саморозвитку.

Розроблені критерії інноваційності форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів визначають основні напрями формування професійної компетентності педагогів. Інноваційні підходи здійснюються також у практиці застосування тренінгів: оригінальність програм; адаптацію програм для різних категорій спеціалістів; застосування як тренінгів, так і їх елементів, органічно внесених до інших форм роботи з слухачами. У структуру тренінгу зазвичай вводяться поведінкові компоненти (відпрацювання практичних навичок), рефлексивні (розвиток рефлексування як психологічної освіти), комунікативні (розуміння та відпрацювання навичок слухання, комунікації), релаксаційні (розвиток навичок саморегуляції та релаксації) та інші складові.

Інноваційними аспектами процесу розвитку професійної інноваційності є:

1) зміни в організації навчального процесу (використання нетрадиційних форм подання матеріалу, формування проблемних питань, спільний пошук рішень, стимулювання пізнавальної активності та творчого потенціалу слухачів та лектора через перетворення їх внутрішнього та зовнішнього світу);

2) креативна практика, що включає пошуково-творчу самостійну діяльність (групові дискусії, діалог, пошуковий семінар, пошуковий практикум), розробку інноваційних проектів, глибоке усвідомлення, втілення та оцінку творчого результату.

3) самоосвіта (вивчення передового досвіду, новинок педагогічної та методичної літератури, самостійне наукове дослідження, наприклад, написання статті про свій педагогічний досвід тощо).

Етапи використання інноваційних форм процесу навчання:

1. Занурення у проблему. Це свого роду теоретичний "вкидання" інформації, основний зміст якої: поняття "інноваційні форми організації процесу навчання", типи та види рішень, методи прийняття рішень.

2. Формування педагогічних команд. Особливий процес об'єднання слухачів у працездатну команду, вибір лідера, визначення схеми роботи команди, розподіл ролей групи, вибір способів взаємодії членів команди.

3. Отримання початкової інформації про проблему є коротким викладом ситуації, описом основних параметрів діяльності, постановкою завдання (питання, проблеми).

4. Розв'язання задачі. Цей етап присвячений безпосередньо використанню інноваційних форм організації процесу навчання з обґрунтуванням стратегії та тактики поведінки педагога, описом пакету рішень. Він характеризується найбільшим емоційним напруженням, суперечками, дискусіями, іноді зіткненням думок. Тут проявляються як особисті якості, а й професійний досвід, комунікативні характеристики слухачів, оптимальність розподілу ролей.

5. Подання рішень здійснюється лідером педагогічної команди, який озвучує пакет управлінських рішень, обґрунтовує їхній вибір, відповідає на запитання. Використання інноваційних форм організації процесу навчання дозволяє педагогам як випробувати теоретичні позиції, а й включає емоційний чинник відповідальності за рішення, можливості запропонувати варіанти, а головне, збагатити свої особистий досвід дії різних умовах вирішення широкого спектра проблем [12; 26].

Проектування інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів може бути реалізовано за дотримання низки педагогічних умов.

1. Зміна компонентів педагогічного процесу: цілей, змісту освіти, форм, методів, технологій, засобів навчання, системи управління; розвиток компонентів професійної компетентності педагогів (когнітивний, прогностичний, мотиваційний, операційно-діяльнісний, рефлексивно-оцінний);

2. Використання у системі підвищення кваліфікації форм організації процесу навчання педагогів, які сприяють формуванню теоретичних знань з проблеми використання у навчальному процесі інноваційних форм та методів навчання, включенню до змісту навчання курсів підвищення кваліфікації понять, концепцій, спрямованих на формування системи знань про інноваційні форми організації процесу навчання, теорій інноваційної діяльності, знань про наукове проектування нового змісту та інноваційних педагогічних технологій, знань методологічних засад педагогічної діяльності;

3. Розвиток діяльності та мислення педагога за рахунок посилення інтегративних зв'язків у системі підвищення кваліфікації – освітня установа» (проблемна лекція, теоретичний семінар, вебінар, круглий стіл, наукова конференція);

4. Формування умінь використовувати інноваційні методи та форми навчання (майстер-клас, проекти, самостійна практична робота, інтерактивні заняття, розробка конспектів уроків);

5. Формування позитивної мотивації педагогів до інноваційного навчання (індивідуально-відокремлені навчальні заняття, групове навчання, бесіда, семінар, заняття в малих групах, колективні навчальні заняття, кейс-стаді, імітаційні ділові ігри, моделювання);

6. Поетапна підготовка та підвищення кваліфікації педагогів: моделювання, проектування, використання активних та інтерактивних форм роботи зі слухачами, креативна практика, тренінги та внесення їх елементів у практичні заняття, ділові ігри;

7. Забезпечення професійно-орієнтованої педагогічної взаємодії у процесі навчання; застосування інтерактивних технологій навчання з урахуванням основного завдання та специфіки суб'єктів навчання;

стимулювання самоосвітньої діяльності, запровадження педагогів у коло педагогічних інновацій;

8. Включення педагогів у рефлексивно-оцінну діяльність (написання рефлексивних звітів, самоаналіз, оцінювання роботи колег та самооцінка у процесі підвищення кваліфікації);

9. Проведення з викладачами інституту підвищення кваліфікації методичного навчання щодо проектування інноваційних форм організації процесу навчання педагогів у системі підвищення кваліфікації.

Отож, сучасна система підвищення кваліфікації здатна усунути низку проблем, що мають місце у навчанні педагогів, а саме: дублювання, нераціональний розподіл ресурсів, слабкий вплив на результати освітньої практики, повільне розповсюдження інновацій та ін.

2.2. Рекомендації щодо підвищення кваліфікації педагогів у питаннях освоєння та використання в освітньому процесі інноваційних форм, методів та технологій навчання здобувачів освіти

Нині інноваційні форми та методи роботи є суттєвим компонентом педагогічної діяльності будь-якої установи освіти. Саме інноваційний підхід не тільки створює основу для створення конкурентоспроможності тієї чи іншої установи освіти, а й визначає напрями професійного зростання педагога, його творчого пошуку, що реально сприяє особистісному зростанню учнів.

Використання інноваційних форм роботи передбачає тісний зв'язок з науково-методичною діяльністю педагогів та навчально-дослідницькою діяльністю учнів. У процесі розробки та реалізації освітніх програм, організації та проведення навчальних заходів для педагогічних працівників доцільно керуватися сучасними науково обґрунтованими дослідженнями в галузі педагогіки, результатами успішно реалізованих експериментальних та інноваційних проектів, використовувати науково-методичний потенціал та ресурси освіти, орієнтуватися на практичну складову передового педагогічного досвіду, використати потенціал.

Для зміцнення практико-орієнтованої складової навчальних заходів до проведення занять доцільно залучати педагогічних працівників вищої кваліфікаційної категорії, розширювати форми педагогічної взаємодії за допомогою організації фестивалів, ярмарків, конкурсів, відкритих дискусійних майданчиків та форумів, створюючи професійні мережеві спільноти. На даний момент у системі додаткової освіти дорослих активно реалізуються різні освітні програми, орієнтовані на розвиток у педагогів компетенцій у сфері використання інноваційних форм та методів роботи:

1) центрами професійного розвитку та інноваційної освіти (зреалізовує програми різних навчальних курсів). Основною метою проведених семінарів є оволодіння слухачами ефективними засобами оціночної діяльності здобувачів освіти. Дослідження професора Оклендського університету Джона Хетті свідчать, що технологія «Активна оцінка» підвищує академічну успішність та внутрішню мотивацію. Найважливішими роботами є дослідження в галузі оцінювання, виконані П. Блэком (Paul Black), Д. Вільямом (Dylan Wiliam).

У широко відомих книгах «Всередині чорної скриньки: підвищення стандартів за допомогою оцінки на уроці» (1990), «Робота усередині чорної скриньки: оцінювання для навчання на уроках» (2003), «Оцінка в освіті: принципи, політика та практика» (1998), «Оцінка для навчання: за межами чорної скриньки» (2003), «Сім стратегій оцінювання для навчання» (2008) та ін. Робота на даних семінарах показала, що активна оцінка є одним із важливих напрямів удосконалення освітнього процесу та досягнення запланованих результатів навчання. Ця технологія характеризується високим ступенем інноваційності, оскільки пов'язана з необхідністю зміни ціннісних установок педагогів, методистів та керівників, з необхідністю зміни позиції педагога на занятті, зі становленням та розвитком нових професійних умінь. Т

Тому інформаційно-просвітницький спосіб передачі знань не має ефекту. Він перебуває у протиріччі з найважливішим концептуальним становищем, що є в основі інноваційних освітніх технологій: діяльність при оволодінні знаннями має відповідати змісту самих знань. Іншими словами, ми

вчимо тому, за допомогою чого ми вчимо. Результат такої діяльності – не так поінформованість у змісті інновацій, як уміння застосовувати їх на практиці: проектувати навчальні заняття, розробляти методичні матеріали до конкретних умов навчання, розвивати відповідну практику на основі рефлексії (знати про технологію та володіти ними – різні речі).

В рамках реалізації програми цього семінару рекомендується використовувати інтерактивні методи навчання та практичні завдання, які дозволять слухачам перейти від пасивного споживання інформації до активної участі у процесі пізнання. Бажано, щоб слухачі мали можливість побувати у ролі вчителя та учня, проаналізувати ефективність застосування елементів активної оцінки на різних етапах уроку, оцінити ступінь їхньої адаптивності до роботи в рамках свого навчального предмета.

2) Ще одним актуальним інноваційним напрямом є медіаосвіта. Медіа відіграють велику роль у житті кожної людини, формуючи цінності, соціальні норми, установки, моделі поведінки та картину світу загалом. Враховуючи роль мас-медіа в сучасному суспільстві, дослідники та громадськість все частіше акцентують увагу на необхідності розвитку медіаосвіти на всіх освітніх щаблях, починаючи з дошкільної освіти.

Медіаосвіта на сьогоднішній день розглядається як складова освіти сучасної людини. У резолюціях і рекомендаціях ЮНЕСКО неодноразово наголошувалося на важливості та підтримці медіаосвіти (конференції ЮНЕСКО в Грюнвальді, 1982 р.; Тулуза, 1990 р.; Парижі, 1997 р.; Відні, 1999 р.). Підготовка медіакомпетентних педагогів – важливе завдання сучасної системи освіти та її вирішення можливе за умови взаємодії системи формальної та неформальної освіти, розробки комплексу програм підвищення кваліфікації, орієнтованих на медіаосвіту різних категорій педагогічних працівників.

У зв'язку з актуальністю цього напрямку в системі післядипломної освіти розроблено та успішно реалізуються програми підвищення кваліфікації та навчальних курсів для керівних та педагогічних працівників:

«Медіакомпетентність педагога», «Медіоосвіта як засіб активізації пізнавального інтересу» та ін.

Крім того, цей напрямок може бути реалізований за допомогою включення окремих тем до програм підвищення кваліфікації різних категорій педагогічних працівників. Питання медіаосвіти можуть бути включені до програм перепідготовки педагогічних працівників. Для організації уроків та занять медіаосвітньої спрямованості можна використовувати різні цифрові ресурси.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників за допомогою STEAM підходу в освітньому процесі, дозволяє слухачам дізнаються про особливості STEAM-освіти, особливості організації в закладі освіти змішаного освітнього середовища; розвинути креативний потенціал та конструктивне мислення учнів засобами робототехніки; застосувати практично ефективні методичні прийоми у проведенні навчальних занять.

Освоєння програми семінарів в системі підвищення кваліфікації дозволяє слухачам дізнатися як можна застосувати у закладі освіти перевірені та науково обґрунтовані сучасні методи організації методичної роботи. Слухачі зможуть застосувати ці технології в закладах освіти та покроково спланувати їх впровадження вже під роботи, дізнаються про те, які форми методичної роботи дозволяють підвищити якість заняття за мінімальних матеріальних та тимчасових витрат, як сформувати у власні навички вибудовувати заняття, які були б цікаві та ефективні для різних груп здобувачів.

Програма навчальних курсів передбачає знайомство слухачів з моделлю перевернутого навчання та освітніми сервісами, що забезпечують можливість методичної підтримки педагогів у процесі розробки та планування перевернених занять, а також активізації пізнавальної та дослідницької діяльності. Програма семінарів передбачає знайомство слухачів із сучасними технологіями та методами, що застосовуються для формування мотиваційної готовності до професійного самовизначення здобувачів освіти.

На навчальних заняттях важливо забезпечувати відповідність форм та методів навчання досліджуваному змісту. Використовуючи активні методи навчання та педагогічні технології, рекомендується переглянути роль викладача, зробити його не тільки носієм знань, а й фасилітатором, керівником, ініціатором самостійної творчої роботи слухача, сприяючи виробленню у педагога критеріїв та способів орієнтації у змісті пропонованого навчального матеріалу, пошуку раціонального в інформаційному потік.

Викладання має поєднувати в собі вироблені практикою традиційну та сучасну інтерактивну моделі навчання, що носить інноваційний характер. Інтерактивна модель орієнтована на необхідність досягнення розуміння інформації, що передається. Процес передачі побудований на принципі взаємодії викладача зі слухачами, що передбачає велику активність педагогів, творче переосмислення ним отриманої інформації.

Розглянемо інтерактивні методи навчання.

Метод проблемного викладу «активна лекція». При такому підході лекція стає схожою на діалог, викладання імітує дослідницький процес (формулюється ключове питання, відповідь на яке слухачі можуть шукати протягом лекції; висуваються кілька постулатів на тему лекції, виклад вибудовується за принципом самостійного аналізу та узагальнення слухачами навчального матеріалу). Суперечності наукового пізнання розкриваються у вигляді постановки проблеми. Навчальна проблема та проблемна ситуація є основними структурними компонентами проблемного навчання. Ефективність такого методу полягає в тому, що окремі проблеми можуть підніматися самими педагогами. Головний успіх цього методу – викладач домагається від аудиторії «самостійного вирішення» поставленої проблеми.

Кейс-стаді, чи метод педагогічних ситуацій. Центральним поняттям методу є ситуація, тобто набір змінних, коли вибір якогось із них вирішальним чином впливає на кінцевий результат. У цьому заперечується наявність єдино правильного рішення. При даному методі навчання педагоги змушені приймати рішення та обґрунтовувати його. Кейси становлять основу розмови слухачів під керівництвом викладача. Цей метод сприяє розвитку вміння

аналізувати ситуації, оцінювати альтернативи, прищеплює навички вирішення педагогічних завдань.

Предметом вивчення може стати перевернене навчання, яке в даний час є одним із освітніх трендів, застосовується і в загальній середній, і вищій, і в додатковій освіті. Його суть полягає в тому, що теорію слухачі вивчають за допомогою відео або підручника самостійно, а на наступних навчальних заняттях йде узагальнення матеріалу, з'ясування питань, що залишилися у слухачів, відпрацювання практичних умінь. Попередньо слухачі одержують від викладача такі завдання: вивчити запропоновану літературу; отриману інформацію подати в іншій формі (інфографіки, таблиці, схеми, ментальної карти, хмари слів та ін.); сформулювати з вивченого матеріалу питання викладачеві.

Потім на занятті слухачі, працюючи в групах, з'ясовують питання, що обговорюються, обговорюють варіанти візуалізації навчального матеріалу, обирають найкращий з них, який демонструється всім учасникам. Викладач відповідає питанням, куди не знайдено відповіді в групах, проводить змістове узагальнення. Потім в аудиторії організується творча діяльність, відпрацювання практичних умінь, проводяться рольові ігри тощо. Дана практика є досить продуктивною.

Варіантом перевернутого навчання можна вважати навчання, яке здійснюється у форматі «дистанційна частина та очна сесія». Важливо підтримувати лідерство окремих освітян, створювати умови для трансляції передового педагогічного досвіду та посилення професійних спільнот у закладах освіти. Рекомендується ширше практикувати майстер-класи – засіб передачі нової концептуальної ідеї своєї (авторської) педагогічної системи.

Педагог як професіонал протягом кількох років виробляє індивідуальну (авторську) методичну систему, що включає цілепокладання, проектування, використання послідовності низки відомих дидактичних та виховних методик, занять, заходів, власних ноу-хау, враховує реальні умови роботи з різними категоріями учнів.

Урок для дорослих – це форма методичного заходу, яка складається з трьох обов'язкових компонентів: методичний елемент (інструктаж учасників, методичний коментар, аналіз власне уроку та методичного репертуару ведучого), власне урок (аналогічний уроку в установі загальної середньої освіти), ре флексія. За допомогою даної форми методичної роботи можуть транслюватися зміст (актуальна або нова інформація, наукові досягнення в галузі, що цікавить), методика навчання предмету (теорія і практика), можуть формуватися і розвиватися певні вміння та навички, предметні, метапредметні та професійні компетенції.

Для проведення майстер-класів та уроків для дорослих рекомендується залучати відомих педагогів», які є носіями досвіду успішного застосування на заняттях інноваційних методів навчання. Метод проектів – виконання індивідуального чи групового творчого проекту з будь-якої теми. У цьому методі слухачі самостійно набувають знання з різних інформаційних джерел; вчаться користуватися набутими знаннями для вирішення пізнавальних та практичних завдань; набувають комунікативних умінь, працюючи в різних групах; розвивають дослідницькі вміння (виявлення проблем, збирання інформації, спостереження, проведення експерименту, аналіз, побудова гіпотез, спілкування); розвивають системне мислення.

Педагогічна (не)конференція. На відміну від традиційних конференцій, де організатори складають програму, (не)конференція дозволяє учасникам пропонувати та обирати теми. Організатори здійснюють низку дискусій та семінарів, але більша частина змісту заходу пропонується та визначається самими учасниками, обираючи найпопулярніші теми, які пропонують колеги на етапі короткої презентації. При плануванні, організації та проведенні навчальних занять, орієнтованих на формування компетенцій, пов'язаних із застосуванням на практиці інноваційних форм, методів та технологій навчання, важливо створювати умови для підтримки професіоналізму вчителів, їх здатності визначати бачення шляхів удосконалення власної педагогічної діяльності та стратегічно підходити до покращення якості освіти у співпраці з іншими педагогами.

Отже, співпраця педагогів – колективна ефективність – визнано одним із факторів, що впливають на успішність здобувачів, що підтверджують дослідження Джона Хетті. У списку Дж. Хетті зі 195 факторів колективна ефективність стоїть на другому місці, вона більш ніж у два рази більша, ніж в ефекті зворотного зв'язку і майже втричі більша, ніж ефект від керування класом. Основна ідея колективної ефективності: разом педагоги можуть досягти більшого – спільна здатність організовувати та виконувати дії, необхідні для досягнення високого рівня успішності здобувачів освіти.

2.3. Дослідження на виявлення розвитку професійно-значимих цінностей у майбутнього педагога

У контексті дослідження нами проведено анкетування студентів 1 та 2 курсів кафедри освітології і педагогіки майбутніх учителів (загалом опитано 16 осіб). Аналізувалися індивідуальні культурні цінності, які студенти ставлять перед собою, а також їх заняття у вільний від навчання час, які представляють їх ціннісні орієнтири. Респондентам необхідно було визначити значущість кожного ціннісного орієнтиру за шкалою пріоритетності:

- «не має жодного значення»;
- «іноді має певне значення»;
- «іноді має велике значення»;
- «має велике значення для життя».

Так, провідними цінностями у 88% студентів є «кохання» та «майбутня сім'я», 78% «друзі», 62% респондентів відзначили такі цінності як «рівність, рівні можливості для всіх». Нам хотілося б відзначити, що для 46% студентів розваги мають велике значення (див. рис. 2.1).

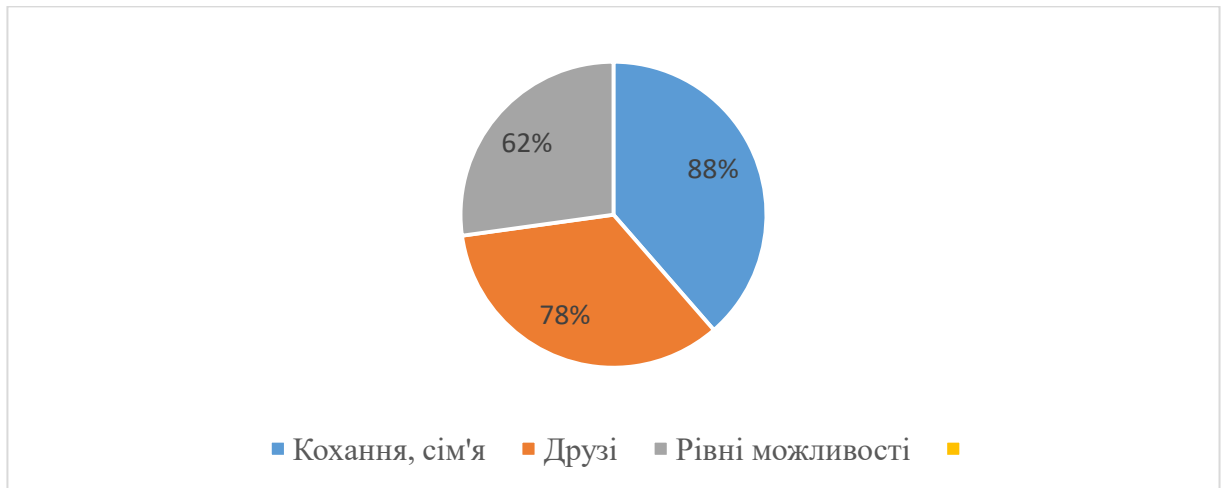


Рис. 2.1. Провідні цінності у майбутніх педагогів (студентів 1 та 2 курсів)

Менш значущими виявилися такі цінності: «життя з користю для інших» (18 %) і «суспільне визнання» (22 %). Студенти цінують в оточуючих такі якості, як: «товариськість», «надійність» і «доброзичливість» (35%), а до менш значущих відносять «матеріальний добробут», «працьовитість» та «відсутність шкідливих звичок» (43%) (див. рис. 2.2).



Рис. 2.2. Менш значущі цінності у майбутніх педагогів (студентів 1 та 2 курсів)

Отримані результати говорять також про несформованість професійних педагогічних цінностей у майбутніх вчителів: так, лише 27 % виділяють обрану професію як цінність та 32 % професійну майстерність (див. рис. 2.3).



Рис. 2.3. Сформованість професійних педагогічних цінностей у майбутніх вчителів.

На запитання: «Чи плануєте Ви пов'язати свою професійну діяльність із обраною професією вчителя?» відповіді студентів розподілилися наступним чином: 35% – "так", 44% – "можливо", 21% – "ні" (див. рис. 2.4).

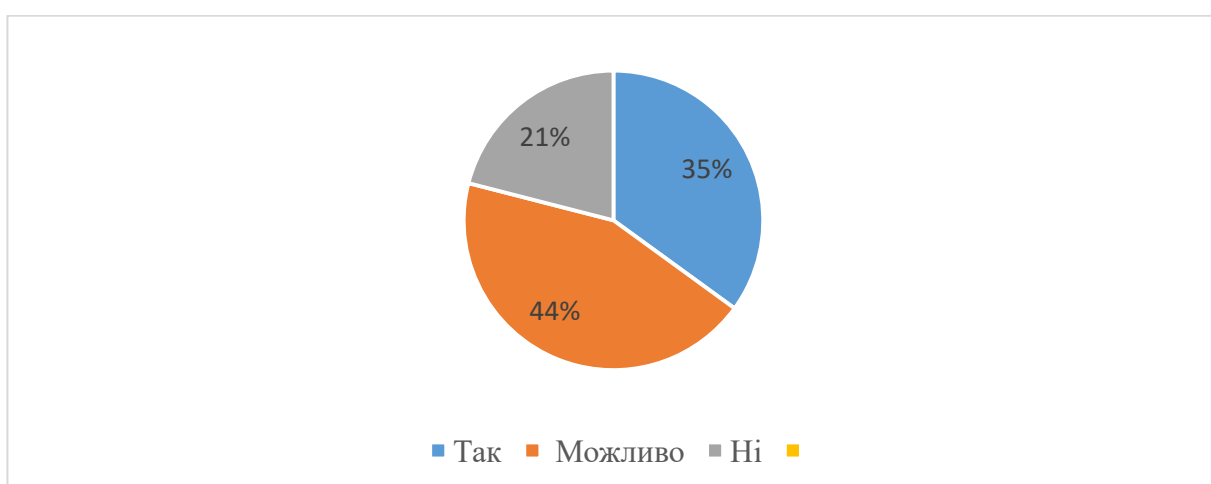


Рис. 2.4. Планування пов'язати свою професійну діяльність з обраною професією вчителя.

При цьому респонденти відзначають, що у них немає впевненості, що вони впораються з професією, тому що треба мати такі професійно-значущі якості: відповідальність, самостійність, терпіння, комунікативні та організаторські здібності, самоконтроль, емоційна стійкість. Так, лише 18 % майбутніх вчителів повністю впевнені в позитивному результаті професії, 68 % – частково, 14 % – відповіли негативно (див. рис. 2.5). Дані, отримані у дослідженні, дозволяють нам казати, що для студентів професія не є цінністю.



Рис. 2.5. Впевненість у майбутній професії.

Вирішення проблеми формування ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя передбачає реалізацію такого підходу, який забезпечує взаємодію освоюваного ним у процесі навчання у ЗВО педагогічного знання, розвиток здатності до цілісної педагогічної рефлексії та до морально-етичної педагогічної рефлексії, спрямованість на які складає його ціннісні орієнтації.

При цьому пріоритетне значення в освітньому процесі має надаватися вивченню культури та людини як її суб'єкта, наповненню змісту загальнокультурними та морально-естетичними компонентами, розширенню емоційно-образної сфери, творчої активності суб'єктів у їхній міжособистісній взаємодії на основі співробітництва. Авторитет педагога, здатного виховати любов до педагогічної професії, стійкий інтерес до художніх здобутків світової культури, потреба майбутніх фахівців виражати свою

індивідуальність у творчій діяльності, транслюється у сприйнятті студента на особистість викладача.

Орієнтація на оновлення змісту педагогічної діяльності та форм роботи, різноманітність методик та технологій роботи, відповідно до індивідуальних особливостей студентів як майбутніх педагогів, зі специфікою соціокультурного середовища визначають процес розвитку середовища освітніх установ. Гуманістичні параметри педагогічної діяльності стимулюють творче подолання професійних проблем і ситуацій, що виникають, викликають прагнення до самовдосконалення та самовизначення педагога. Його ціннісні орієнтації знаходять вираження у мотиваційно-ціннісному ставленні до своєї педагогічної діяльності.

Отже, метою предметних дисциплін стає розвиток як інтелектуального, так і ціннісного, емоційного початку особистості майбутнього вчителя, смислових установок до творчо продуктивної педагогічної діяльності. Для вирішення зазначеної проблеми унеобхіднено посилити змістовну частину навчання із запровадженням додаткових спецкурсів, у межах яких студенти опановували б аксіологічні знання про цінності, ціннісні орієнтації, ціннісні відносини, професійно-ціннісні орієнтації. Однак, варто враховувати потенціал, закладений у виховній діяльності, що реалізується ЗВО, що дає змогу включати студентів до різноманітних видів виховної діяльності, пов'язаної з формуванням професійно-ціннісних орієнтацій.

Педагогічна практика є складовою основних освітніх програм професійної освіти та одним із дієвих засобів успішної підготовки студентів до роботи вчителя. Насправді у ній знаходять відображення всі компоненти педагогічної діяльності: мети, мотиви, зміст, організація, функції, результати, контроль, самоконтроль. У той же час практика сприяє збагаченню професійно орієнтованого досвіду майбутнього вчителя на основі емоційно-чуттєвих переживань та ціннісно-смислових установок.

У педагогічній практиці студентів важливими складовими є здатність студента до змін своєї соціально-професійної активності, різнобічна орієнтація майбутнього вчителя на всі сфери педагогічної діяльності,

формування рефлексивної культури, коли для нього предметом роздумів стають засоби та методи власної педагогічної діяльності, процеси вироблення та прийняття практичних рішень.

Отже, проблема формування цінностей майбутнього вчителя в даний час набуває все більшої актуальності. Цінності є вихідними психічними утвореннями для постановки цілей та обґрунтування майбутнім учителем усієї своєї професійної діяльності.

Висновки до другого розділу

Інноваційні форми підвищення кваліфікації педагогів мають практичну спрямованість, що сприяє формуванню їхньої професійної компетентності, однак вибір форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації – процес складний і багатогранний.

Розроблені критерії інноваційності форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів визначають основні напрями формування професійної компетентності педагогів.

Інноваційні форми організації навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів відповідають наступним критеріям, що передбачають адекватну форму організації процесу навчання, ініціативність викладача та здобувачів освіти, забезпеченість зворотного зв'язку, реалізацію компетентнісного підходу та ін.

Проектування інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів може бути реалізовано за дотримання низки педагогічних умов.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників за допомогою STEAM підходу в освітньому процесі, дозволяє слухачам дізнаються про особливості STEAM-освіти, особливості організації в закладі освіти змішаного освітнього середовища; розвинути креативний потенціал та конструктивне мислення учнів засобами робототехніки; застосувати практично ефективні методичні прийоми у проведенні навчальних занять.

Програма навчальних курсів передбачає знайомство слухачів з моделлю перевернутого навчання та освітніми сервісами, що забезпечують можливість методичної підтримки педагогів у процесі розробки та планування перевернених занять, а також активізації пізнавальної та дослідницької діяльності. Програма семінарів передбачає знайомство слухачів із сучасними технологіями та методами, що застосовуються для формування мотиваційної готовності до професійного самовизначення здобувачів освіти.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Ціннісні орієнтації для педагога – це переваги чи заперечення певних смислів як життєорганізуючих і (не) готовність педагога поводитися відповідно до них. Ціннісні орієнтації задають загальну спрямованість інтересам та устремлінням людини, є ієрархію індивідуальних уподобань та зразків, виконують цільову та мотиваційну програми, стосуються рівня домагань і престижні для педагога. Ціннісні орієнтації взаємопов'язані із уявленнями про належне та механізми селекції за критеріями значущості; визначають міру готовності педагогічного працівника, його рішучість й реалізуються впродовж усього власного життя.

Професійний розвиток педагога вибудовується ним цілеспрямовано, однак здійснюється під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів професійного, соціального, культурного середовища громадянського суспільства та професійної педагогічної спільноти. Результатом професійного розвитку є досягнення педагогом фаховості, що передбачає підвищення якості професійно-педагогічної діяльності, отримання певного соціального статусу та посади.

Сьогодні в педагогічній освіті назріла необхідність завершального переходу з традиційно-академічної, інформаційно-предметної на сучасну людино-орієнтовану парадигму. Парадигмальний підхід визначає педагогічну освіту як цілеспрямований процес, діяльність і систему, здатну забезпечити підготовку особистості педагога, готового до розвитку інтелектуально-духовних, творчих потенціалів, емоційно-ціннісних відносин особистості учнів у системі «педагоги-учні-суспільство» з урахуванням нових викликів цивілізації.

Парадигма освіти, будучи поліпарадигмальною, забезпечує стратегію та технологічний супровід професійної підготовки конкурентоспроможного педагога при провідній ролі ідей парадигми освіти в силу специфіки, особливостей педагогічної професії та відповідно до професійних і особистісних цінностей.

Система ціннісних орієнтацій є відображенням ставлення студентства до навколишньої дійсності, індикатором стабільності суспільства, будучи також частиною духовної сфери, проявом соціальної творчості. Ціннісні орієнтації педагога завжди спрямовані на розвиток та саморозвиток якостей особистості, його культури.

У системі підвищення кваліфікації педагогів важливо враховувати вимоги, які ставляться до інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів, а саме розуміти, що здійснюване проектування інноваційних форм навчання завжди спрямовується на прагнення педагогів до саморозвитку та самовдосконалення; використання інноваційних форм організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів є складний і тривалий процес, який містить низку взаємозалежних етапів, де за їхньої послідовності досягатиметься позитивний кінцевий результат; інноваційні форми організації процесу навчання у системі підвищення кваліфікації педагогів надають різні можливості у виборі самовдосконалення для набуття професійних умінь та створення ситуації успіху.

Проходження курсів в системі підвищення кваліфікації педагогів виражені у вигляді основного змісту процесу навчання, що органічно включає наукові принципи: орієнтованість на особистість, паритетність, динамічність, усвідомлена перспектива, безперервність, різнобічність методичного консультування та сприяють тому, щоб система підвищення кваліфікації стала осередком інноваційного руху. Реалізація програми підвищення кваліфікації допомагає слухачам опанувати методичні прийоми та освітні технології, що розвивають у учнів навички, необхідні для успішної адаптації в суспільстві, що швидко змінюється. Програма побудована з урахуванням поетапного запровадження інтерактивних форм з подальшим детальним методичним аналізом, що створює умови для педагогічної рефлексії та професійного розвитку.

Аналізувалися індивідуальні культурні цінності, які студенти ставлять перед собою, а також їх заняття у вільний від навчання час, які представляють

їх ціннісні орієнтири. Респондентам необхідно було визначити значущість кожного ціннісного орієнтиру за шкалою пріоритетності «не має жодного значення», «іноді має певне значення», «іноді має велике значення», «має велике значення для життя».

Отримані дані щодо виявлення провідних цінностей у майбутніх педагогів (студентів 1 та 2 курсів), значущих цінностей у них, сформованості професійних педагогічних цінностей у майбутніх вчителів, планування пов'язати свою професійну діяльність з обраною професією вчителя, впевненість у майбутній професії, які дають чітке уявлення про наявність проблеми професійної ідентифікації студентів, несформованості ціннісно-смыслового ставлення до педагогічної професії, де споживчі орієнтації стають пріоритетними у ціннісних орієнтаціях. Формування педагогічних цінностей майбутнього вчителя неможливе без педагогічної практики, у ході якої студентам необхідно вирішувати педагогічні завдання, що реально виникають. Педагогічні цінності відіграють важливу роль у формуванні особистості професіонала, виступають як найвищий рівень регуляції поведінки, виражають спрямованість його інтересів та потреб, визначають установки та мотивацію у сфері професійної педагогічної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В., Табачек І. Формування особистості вчителя в сучасних умовах. Політичний менеджмент. 2005. № 1 (10). С. 58-69. 6. Fishman B.J., Marx R.W., Best S., Tal R.T. Linking teacher and student learning to improve professional development in systemic reform. Teaching and Teacher Education. 2003. 19(6). P. 643-658. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(03\)00059-3](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(03)00059-3)
2. Білозерська С. І. Ціннісні орієнтації як складник професійного іміджу майбутнього педагога. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, 2021. №6. С. 70–75.
3. Гаврилюк Н. Професійна компетентність та самореалізація студентів як педагогічна проблема. *Молодь і ринок*, 2019. №5. С. 62–66.
4. Гриньова В. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти): автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2001. 29 с.
5. Гулько Г. О. Роль мотивації досягнення у процесі соціалізації обдарованого підлітка. Вісн. Дніпропетров. ун-ту. Серія: Психологія, 2017. Вип. 23. С. 58–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdups_2017_23_9
6. Гуревич Р. С., Кадемія М.Ю., Козяр М.М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті майбутніх фахівців: монографія / за ред. Р.С. Гуревича. Львів : ЛДУ БЖД, 2012. 380 с.
7. Данилова Г. Акмеологічна модель педагога. *Освіта і управління*. 2005. №3-4. С. 82-84.
8. Дербеньова А. Г. (Ред.). (2012). *Усе про мотивацію*. Харків: Вид. група «Основа» (Derbenova, A. H. (Ed.). Everything about motivation. Kharkiv: Pub. group “Osnova”). 2012.
9. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. [Електронний ресурс]. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/ go/800-2019-п](https://zakon.rada.gov.ua/go/800-2019-п)

10. Єльнікова Г. В. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у т.ч. керівників, професійнотехнічних навчальних закладів, навчання на підприємстві. Теорія і методика професійної освіти. Київ. 2014. № 5. С. 1–13.
11. Жигайло Н. Соціально-педагогічний та еволюційно-історичний виміри духовного розвитку особистості. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2009. № 3. 223 с.
12. Інноваційні освітні технології: світовий і вітчизняний досвід використання в системі неперервної освіти: колект. монографія / за ред. Л. В. Барановської, Л. І. Морської. Біла Церква: Білоцерківдрук, 2022. 341 с.
13. Калюжна Т. Г. Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. 128 с.
14. Кириченко М. О. Формування ідеології інформаційного суспільства в умовах глобальної інформатизації: тенденції, парадигми, перспективи розвитку : монографія. Харків: Технологічний центр, 2017. 320 с.
15. Кириченко Р.В., Колодяжна А.В. Психологічне дослідження навчально професійної мотивації майбутніх педагогів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова, Випуск 13(58)' 2021. С. 48–59.
16. Коліжук Г.В. Мотиваційний аспект розвитку професійної компетентності вчителів початкових класів у системі післядипломної педагогічної освіти. Збірники наукових праць професорсько-викладацького складу ДонНУ імені Василя Стуса., [S.l.], may 2017. URL: <http://jpv.s.donnu.edu.ua/article/view/3569/3602> (дата звернення 12.09.2019 р.).
17. Курінна Л. Структура соціокультурної компетентності майбутніх соціальних працівників / Л. Курінна // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : науковий журнал / МОН України, Сумський держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка; [редкол.: А. А. Сбруєва, М. А. Бойченко, О. Є. Антонова та ін.]. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2019. № 6 (90). С. 86–97.
18. Лунячек В. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: Десять кроків на виконання Закону України «Про освіту» [Електронний ресурс] / Вадим Лунячек. Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/1101->

pidvishchennya-kvalifikatsiji-pedagogichnikh-pratsivnikiv-desyat-kroktiv-navikonannya-zakonu-ukrajini-pro-osvitu.

19. Лунячек В. Професійний розвиток вчителя; нові можливості, які відкриває Закон України «Про освіту». Освітня політика, портал громадських експертів. [Електронний ресурс]. URL: educationua.org/.../1085-profesijnij-rozvitok-vchitelya-novi-mozhливosti-yaki-vidkrivae-zakon-ukrajini-pro-osvitu

20. Максимчук Н.П. Професійні ціннісні орієнтації майбутнього вчителя в системі особистих ціннісних орієнтацій. Проблеми сучасної психології. Збірник наукових 99 праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2011. Випуск 12. С. 635–642.

21. Михайлишин Г. Й. Світоглядні пріоритети освітньої сфери в контексті потреб суспільної модернізації: Монографія. Івано-Франківськ: НАІР, 2012.

22. Михайлишин Г. Й. Цінності освіти як засіб досягнення мети суспільного поступу. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць, 2011 Том 47. С. 202–209.

23. Михайлишин Г. Й., Кондур О. С., Грібович А. Л. Система менеджменту якості вищої освіти. Інноваційний університет і лідерство: проект і мікропроекти, III. Варшава: Fundacja «Instytut Artes Liberales», 2019. С. 88–97.

24. Михайлишин Г., Кондур О. Педагогічне моделювання професійної підготовки управлінців з якості освіти. Освітній простір України. 2019. № 4 (15). С. 96–104.

25. Михайлишин Г., Кондур О. Професійні цінності сучасного педагога як основа забезпечення якості освіти. Інноваційні освітні технології в Новій українській школі: монографія / за ред. проф. О.Б. Будник. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2021. 100 с.

26. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. 2017. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>

27. Одарченко В. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану. *Вісник науки та освіти*, 2023. №8 (14).

28. Олійник В. В. Особливості формування професійної мотивації майбутніх практичних психологів. // Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологічна. Одеса: «Астропринт», 2013. Том 18. Випуск 23. С. 211–219.

29. Олійник В. В., Отич О. М. Післядипломна педагогічна освіта в контексті глобальних цивілізаційних змін: монографія. Київ: Агроосвіта, 2015. 321 с.

30. Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози суспільстві знань: колект. монографія / за ред. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2017. 248 с.

31. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О.М.Пехота та ін.; за заг. ред. О.М. Пехоти. К.: А.С.К., 2001. 256 с.

32. Партола В.В. Поняття «ціннісного ставлення» майбутніх педагогів до професійної діяльності / В. В. Партола, Н. М. Смолянчук, Т. М. Собченко // Інноваційна педагогіка : наук. журн. / Причорном. н.-д. ін-т економіки та інновацій ; [редкол.: Н. М. Благун та ін.]. Херсон : Гельветика, 2020. – Вип. 21, т. 2. С. 165–169.

33. Печерська Г. О. Професійні ціннісні орієнтації вчителів. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2013. Т. 2, вип.10(91). С. 252–257.

34. Пилипенко Н. М. Навчальна мотивація: теоретичний аспект. *Психологія: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога*, 2020. С. 145–147.

35. Пилипишко Т.М. Формування ціннісного ставлення майбутніх учителів до вивчення фахових дисциплін. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. Харків, 2010. Вип. 32. С. 78–82. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2010_32_14

36. Потуй Ю. Професійні цінності: сутність і роль у формуванні сучасного фахівця. URL: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Pfto_2013_33_55.pdf

37. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 р., № 344/2013 // Законодавство про освіту: URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

38. Психолого-педагогічні підходи до проблеми мотивації / С. Л. Парфілова, В. Г. Бутенко, О. С. Білер, Є. Д. Харькова. Science and Education a New Dimension. *Pedagogy and Psychology*, IX (97), Issue: 246, 2021 Feb. P. 29–32.

39. Романова Г.М. Проектування технологій професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників. Професійно-технічна освіта: науковометодичний журнал НАПН України. 2014. № 62. С. 47-64.

40. Сатановська Л. Формування цінностей та ціннісних професійних орієнтацій студентської молоді у вищих навчальних закладах України. Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Педагогіка. Вип. 1. С. 58–65.

41. Семез А. Формування цінностей педагогічної діяльності майбутнього педагога як складової його соціально-професійної адаптації. Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Сер.: Педагогічні науки, 2014. №134. С. 206–209.

42. Сидоренко В.В. Концептуальні засади Нової української школи: ключові компетентності, ціннісні орієнтири, освітні результати. Методист. № 5. 2018.

43. Степаненко О., Фасолько Т., & Коломоєць Г. (2021). Безперервне навчання як напрям підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах освітньої реформи. *Перспективи та інновації науки*, (4 (4)).

44. Стрига Е.В. Ролі викладача вищого навчального закладу. *Наука і освіта*. 2013. №5. С.48–50.

45. Стрілець С. І. Інноваційні форми підвищення кваліфікації: реалії та перспективи. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Вип. 4 (160) / Нац. ун-т «Черн. колегіум» ім. Т. Г. Шевченка ; голов. ред. М. О. Носко. Чернігів : НУЧК, 2019. С. 41–48.

46. Тимощук Г.В. Сутність і структура ціннісного ставлення майбутніх економістів до професійної діяльності. Педагогічна освіта: теорія і практика. 2014. Вип. 17. С. 241–249. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppo>.

47. Ткачова І. О. Аксіологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Луганськ : ЛНПУ ім. Тараса Шевченка; Харків : Каравела, 2006. 300 с.

48. Троцько А.В., Рибалко Л.С., Кіріленко О.Г., Труш Г.О. Професійне самовдосконалення викладачів в умовах упровадження дистанційного навчання в закладах вищої освіти. Інформаційні технології і засоби навчання. 2019. 72(4). С. 258-271.

49. Цибульська В. В., Безверхня Г. В., Файдевич В. В. Формування цінностей фізичної культури до професійно-прикладного самовдосконалення. *Rehabilitation and Recreation*, 2022. № 11. С. 227–233.

50. Шамралуєк О.Л. Методика розвитку технологічної культури майстрів виробничого навчання аграрного профілю в умовах регіональної методичної служби. Проблеми інженерно-педагогічної освіти, 2018. № 59. С. 88-94.

51. Швидун В. М. Застосування інноваційних педагогічних технологій у післядипломній педагогічній освіті. In *The 3rd International scientific and practical conference “European scientific congress” (April 17-19, 2023)* Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2023. p. 227.

52. Швидун В. М. Підготовка педагогів до використання педагогічних інновацій у закладах післядипломної педагогічної освіти. Наука і техніка сьогодні. Серія: право, економіка, педагогіка, техніка, фізико-математичні науки. Педагогічні науки. 2022. № 5 (5). С. 451-459.

53. Шлейхер А. Найкращий клас у світі: як створити освітню систему 21-го століття [Електронний ресурс] / Андреас Шлейхер. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/yakistosviti/shlyaykher-naykrashchiy-klas-u-sviti-yak-stvoriti-sistemu-osviti-21-gostolittya.pdf>. УДК 373.5.016:81.2

54. Ягупов В. В. Формування знань і навичок як складова навчального процесу. Педагогіка. Режим доступу: https://eduknigi.com/ped_view.php?id=23. (Yahupov, V. V. Formation of knowledge and skills as a component of educational process. In Yahupov, V. V. Pedagogy. Retrieved from: https://eduknigi.com/ped_view.php?id=23).

55. Ярославцева М. Структурні компоненти професійної самореалізації. Людинознавчі студії. Вип 29. Педагогіка. 2014. С. 229–239.

56. Casares P. M., Carmona G., Martínez-Rodríguez F. M. Valores profesionales en la formación universitaria. Revista Electrónica de Investigación Educativa [Número Especial]. 2010. Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/contenido/NumEsp2/contenido-casares.html> Інноваційні освітні технології в Новій українській школі 21

57. Evetts J. Professionalism: Value and ideology. Current Sociology, 2013. Vol 61, Issue 5-6, page(s): 778-796

58. Krashennik I. V., Koniukhov S. L., Osadcha K. P., Chorna A. V., & Serdiuk I. M. (2022, June). The impact of psychological and learning training on educational motives and reflective skills of future IT specialists. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2288, No. 1, p. 012039).

59. Shephard K. Values Education for Sustainability, Academic Integrity and Professional Values. In: Higher Education for Sustainable Development. 2015. Palgrave Pivot, London.

60. Kozhemyakina I. (2020). ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, (1(46), 169–173. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2020.46.169-173>

