

# КОНЦЕПЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
У СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Навчально-методичного  
центру професійно-технічної  
освіти у Сумській області



Наталія САМОЙЛЕНКО

\_\_\_\_\_ 2020 року

# Концепція професійного розвитку педагогічного працівника

## **ЗМІСТ**

**РОЗДІЛ I. ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ НАВЧАННЯ І  
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**

**РОЗДІЛ II. СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ**

**РОЗДІЛ III. МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА**

**РОЗДІЛ IV НАВЧАННЯ КЕРІВНОГО СКЛАДУ**

**РОЗДІЛ V НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

## РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ НАВЧАННЯ І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

**Мета:** створення ефективної сучасної системи управління навчанням і розвитком педагога закладів професійної (професійно-технічної) освіти шляхом впровадження прогресивних методик і технологій навчання.

### **Завдання :**

- ❖ проаналізувати склад і якість нормативно-правової та організаційно-розпорядчої документації;
- ❖ проаналізувати організаційну структуру системи управління навчанням та професійного розвитку педагога;
- ❖ визначити потребу в навчанні;
- ❖ провести моніторинг;
- ❖ розробити програми професійного розвитку педагогічного працівника.
- ❖ розробити і впровадити механізм мотивації співробітників до підвищення кваліфікації та самоосвіти;
- ❖ розробити і впровадити механізм мотивації співробітників до передачі досвіду і знань.

### **Шляхи вирішення:**

- ❖ створення належних умов для навчання;
- ❖ проведення всебічного аналізу стану професійного розвитку педагога шляхом анкетування.

### **Очікувані результати:**

- ❖ Уміння здійснювати вибір можливостей професійного розвитку відповідно до результатів аналізу його змістового наповнення, операційного компоненту, контекстуального аспекту;
- ❖ Уміння використовувати моделі професійного розвитку;



- ❖ Трансформація передових ідей у педагогічну практику.
- ❖ Впровадження інноваційних проєктів, спрямованих на задоволення потреб сучасної професійної освіти.
- ❖ Презентація результатів своєї діяльності серед педагогічної спільноти

## РОЗДІЛ II. СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ

**Мета:** створення інформаційного середовища, баз і банків даних, технологій їх ведення та використання, інформаційно-телекомунікаційних систем і мереж, що забезпечують інформаційну взаємодію, а також задоволення їх інформаційних потреб.

### **Завдання :**

- ❖ провести аналіз стану і якості інформаційного забезпечення;
- ❖ провести аналіз наявності робочих місць для слухачів та викладацького складу;
- ❖ визначити потребу в матеріально-технічних засобах для забезпечення процесу навчання;
- ❖ створити виконання комплексу робіт за результатами аналізу
- ❖ розробити необхідну кількість програм навчання і навчально-методичних матеріалів для повного забезпечення навчання

### **Шляхи вирішення:**

- ❖ проведення моніторингу стану забезпечення інформаційними ресурсами навчання та розвитку педагогічного працівника;
- ❖ розвиток якісного інформаційно-освітнього середовища;
- ❖ створення відкритої інформаційної платформи;
- ❖ вдосконалення системи електронного навчання;
- ❖ розвиток цифрової компетентності учасників освітнього процесу;
- ❖ створення єдиної корпоративної мережі (пошти);
- ❖ створення інформаційних порталів;

- ❖ активне застосування цифрових технологій;
- ❖ підвищення рівня цифрової компетентності педагога шляхом навчання в школі ІТ компетентності.

#### **Очікувані результати:**

- ❖ наявність програм цифрової компетентності педагогічного працівника;
- ❖ підвищення рівня цифрової грамотності педагога з вибором власної траєкторії зростання;
- ❖ використання інформаційних порталів.
- ❖ упровадження у навчальний процес сучасних технологій навчання, у тому числі модульних освітніх програм.
- ❖ використання віртуальних освітніх платформ.
- ❖ впровадження нових технологій та цифрових освітніх платформ в освітній процес.

### **РОЗДІЛ III. МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА**

**Мета:** формування складу викладачів, враховуючи потреби слухачів; формування мотивації особистості та «прагнення до підвищення рівня власних можливостей»

#### **Завдання:**

- ❖ провести моніторинг викладацького складу, які можуть бути залучені до навчання згідно з законодавчими нормами;
- ❖ визначити напрямки в навчанні;
- ❖ провести моніторинг ринку освітніх послуг на предмет виявлення відсутніх фахівців в сфері навчання;
- ❖ розробити систему мотивації викладацького складу для проведення навчання педагогічного працівника;
- ❖ розробити програму професійного розвитку методиста.

### **Шляхи вирішення:**

- ❖ аналіз потреби у викладацькому складі для навчання;
- ❖ виконання комплексу робіт за результатами аналізу;
- ❖ розробка та впровадження програми професійного розвитку методиста;

### **Очікувані результати:**

- ❖ наявність штату професійних викладачів з числа методистів;
- ❖ наявність інформаційної бази інших педагогічних працівників, науковців, які можуть бути залучені до навчання педагогів;
- ❖ наявність мотиваційної складової.
- ❖ підвищення рівня професійної освіти, фахової майстерності, управлінської діяльності.

## **РОЗДІЛ IV НАВЧАННЯ КЕРІВНОГО СКЛАДУ**

**Мета:** створення умов, що забезпечують підготовку та підвищення кваліфікації керівного складу закладів професійної освіти.

### **Завдання:**

- ❖ провести результати аналізу діяльності відповідно до посад керівного складу;
- ❖ розробити та впровадити процедуру відбору, навчання керівних кадрів закладів професійної освіти;
- ❖ розробка освітніх програм навчання педагогів.

### **Шляхи вирішення:**

- ❖ виявлення ключових компетенцій, за якими буде проводитися навчання;
- ❖ вибір форм і методів навчання і розвитку;
- ❖ розробка та підготовка матеріалу до програми;

- ❖ визначення результату, який запланований в процесі навчання і розвитку;

### **Очікувані результати:**

- ❖ адаптація знань, навичок і умінь під вимоги сучасного освітнього середовища;
- ❖ максимальна реалізація внутрішнього потенціалу керівника-менеджера
- ❖ підвищення рівня професійної освіти, фахової майстерності, управлінської діяльності.

## **РОЗДІЛ V НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**Мета:** Підвищення рівня професійної освіти, фахової майстерності. Формування потреби в безперервному навчанні, здобутті додаткових компетентностей у сфері освіти.

### **Завдання:**

- ❖ розробити і впровадити механізм мотивації співробітників до підвищення кваліфікації та самоосвіти;
- ❖ розробити і впровадити механізм мотивації співробітників до передачі досвіду і знань;
- ❖ оптимізувати організаційно-розпорядчі та нормативно-правову базу в галузі навчання педагога.

### **Шляхи вирішення:**

- ❖ Створити школи професійного розвитку педагогічних працівників;
- ❖ Розробити плануючу документацію;
- ❖ Створити школи молодого викладача;
- ❖ Розробити освітні програми за модулями
- ❖ Участь у процесі безперервного професійного розвитку, підвищення



рівня педагогічної майстерності Участь у програмах академічної мобільності, стажування, самоосвіти.

- ❖ Підвищення кваліфікації через участь у роботі проєктних команд, проблемних і творчих групах, науково-практичних конференціях і форумах обласного, всеукраїнського, міжнародного рівнів.

#### **Очікувані результати:**

- ❖ Здатність саморозвиватися і самовдосконалюватися.
- ❖ Уміння самоорганізації та використання індивідуальних форм і методів професійного розвитку.
- ❖ Трансформація передових ідей у педагогічну практику.
- ❖ Уміння використовувати моделі професійного розвитку;
- ❖ Трансформація передових ідей у педагогічну практику.
- ❖ Впровадження інноваційних проєктів, спрямованих на задоволення потреб сучасної професійної освіти.
- ❖ Опанування новітніми технологіями, ознайомлення із сучасними тенденціями галузі, отримання дипломів, сертифікатів, свідоцтв, довідок.
- ❖ Презентація результатів своєї діяльності серед педагогічної спільноти.