

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ОДЕСЬКОЇ  
ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ  
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ  
«ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»  
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту

Кваліфікаційна робота  
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ  
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT  
OF PEDAGOGICAL STAFF OF SPECIAL EDUCATION INSTITUTIONS

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка вищої освіти  
другого (магістерського) рівня  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні  
науки  
Освітньо-професійної програми  
«Освітній менеджмент у педагогічних  
системах»

**Жуліна Анастасія Сергіївна**  
Науковий керівник: кандидат педагогічних  
наук, ст. викл. Стрельбицька С. М.  
Рецензент: кандидат педагогічних наук, ст.  
викл. Сторож В. В.

Рекомендовано до захисту:  
протокол засідання кафедри  
педагогіки та освітнього менеджменту  
№\_\_ від «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024  
року  
Завідувачка кафедри  
\_\_\_\_\_ Неля КУЗНЕЦОВА

Захищено на засіданні ЕК  
протокол №\_\_ від «\_\_» \_\_ 2024 року  
Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(за національною шкалою, шкалою  
ECTS, бали)  
Голова ЕК  
\_\_\_\_\_ Тамара ГУМЕННИКОВА

## АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню питання управління розвитком професійної компетентності у закладі спеціальної освіти. Під час дослідження проаналізовано наукову літературу та нормативно-правову базу щодо підвищення професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти.

Проведене емпіричне дослідження довело, що управління професійними компетентностями педагогічних працівників у закладі спеціальної освіти необхідно здійснювати на постійній основі, для цього було розроблено відповідні методичні рекомендації щодо покращення управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

Ключові слова: компетенція, компетентність, управління, розвиток, професійна компетентність, заклад спеціальної освіти.

## ABSTRACT

The qualification work is devoted to the study of the issue of managing the development of professional competence in a special education institution. The study analyzed the scientific literature and regulatory framework for improving the professional competence of teachers of special education institutions.

The conducted empirical study proved that the management of professional competencies of pedagogical staff in special education institutions should be carried out on an ongoing basis, and for this purpose, appropriate methodological recommendations were developed to improve the management of the development of professional competencies of pedagogical staff in special education institutions.

Keywords: competence, competency, management, development, professional competence, special education institution.

## Зміст

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ .....	7
1.1 Професійна компетентність педагогічних працівників закладів спеціальної освіти .....	7
1.2 Управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти .....	22
Висновок до розділу 1 .....	33
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ....	34
2.1 Організаційно-методичні основи дослідження .....	34
2.2 Проведення та аналіз результатів емпіричного дослідження .....	39
Висновок до розділу II .....	55
РОЗДІЛ III. МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ .....	57
3.1 Методичні рекомендації щодо покращення управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти. ....	57
Висновок до III розділу .....	63
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	66
ДОДАТКИ .....	74

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі розвитку суспільства змінюється освітня стратегія, за якої професійна компетентність педагогічних працівників закладів спеціальної освіти стає надзвичайно важливою.

Зростають вимоги до якості підготовки педагогічних працівників закладів спеціальної освіти і подальшого розвитку та вдосконалення професійних компетентностей у освітянській діяльності.

Необхідною умовою є не лише глибокі знання у професійній сфері та високий рівень освіти, а й постійне поповнення, оновлення знань, прагнення до набуття високого рівня професіоналізму.

Сучасна система освіти спрямована на визначення комплексних завдань підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до потреб закладу освіти, зокрема у закладі спеціальної освіти та відповідної галузі з урахуванням нахилів, уподобань, обраного рівня кваліфікації, світогляду. Це спонукає педагогічну спільноту до пошуку нових підходів до організації освітнього процесу, удосконалення змісту й структури, форм і методів організації навчально-пізнавальної діяльності педагогічних працівників, впровадження сучасних педагогічних, інформаційних та виробничих засобів і методів педагогічного процесу, що приводить до запланованого результату.

Проблемою впровадження компетентнісного підходу в освітній процес займалися різні учені (Т. Байбара, О. Біда, М. Вашуленко, І. Гузик, І. Єрмакова, О. Локшина, О. Онопрієнко, О. Пометун, О. Савченко, Є. Сахарчук та ін.), окремо у працях багатьох учених досліджувались теоретичні та методологічні засади терміну «компетенція» та «компетентність» (Н. Мойсеюк, Дж. Равен, А. Рацул, О. Сагач, В. Ягупов та ін.). Відтак, сутність, зміст, структуру та особливості професійної компетентності досліджували (О. Дубасенюк, І. Зязюн, Н. Мельник, Н. Ничкало, Л. Петренко, О. Савченко, І. Смагін та ін.). Зокрема, питання підготовки педагогічних працівників закладів спеціальної

освіти досліджували різні учені (С. Миронова, Ю. Пінчук, Н. Савінова, Т. Сак, В. Синьов, Є. Синьова, В. Тарасун, Л. Фомічова, О. Хохліна, М. Шеремет та ін.). В свою чергу, вивченням процесу управління закладом освіти також були присвячені праці різних учених (Ю. Барабаш, О. Боднар, Ю. Буган, М. Гузик, Л. Калініна, В. Крижко, В. Маслов та ін.).

**Об'єкт дослідження** – професійна компетентність педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

**Предмет дослідження** – управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

**Мета дослідження** теоретично визначити та емпірично дослідити управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

#### **Завдання**

1. Проаналізувати науково-педагогічну літературу з означеної проблематики.
2. Розкрити методи та стилі управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.
3. Емпірично довести важливість управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти
4. Розробити методичні рекомендації щодо управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

#### **Методи дослідження:**

*теоретичні:* метод аналізу та синтезу, індукції та дедукції.

*емпіричні:* метод спостереження, інтерв'ю, анкетування та математична обробка даних емпіричного дослідження.

#### **База дослідження.**

1. Одеський спеціальний заклад дошкільної освіти «Ясла-садок» № 113 компенсуючого типу;
2. Комунальний заклад «Одеська спеціальна школа № 91 Одеської

обласної ради»;

3. Комунальний заклад «Одеський навчально-реабілітаційний центр Чути серцем» Одеської обласної ради».

#### **Теоретичне значення.**

Теоретична цінність роботи пов'язана із спробою узагальнити зміст понять «компетенція», «компетентність», уточнити дефініцію професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти та проаналізувати структуру управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

#### **Практичне значення.**

У матеріалах дослідження представлені методичні рекомендації для керівників та педагогічних працівників закладів спеціальної освіти щодо управління розвитком професійної компетентності закладів спеціальної освіти.

#### **Апробація результатів дослідження.**

Жуліна А. С. Управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти. *Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми та перспективи розвитку* : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.) / за заг. ред. В. В. Ягоднікової. Одеса, 2023. С. 100–103.

#### **Структура та обсяг роботи**

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 82 сторінки.

# РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

## 1.1. Професійна компетентність педагогічних працівників закладів спеціальної освіти

Сучасні виклики сьогодення у системі освіти України, які постають перед керівниками закладу спеціальної освіти, що пов'язані з новими вимогами щодо управління якістю освіти, розвитком та удосконаленням професійної компетентності у педагогічних працівників, потребують кардинальних змін. Однією з таких змін виступає впровадження в освітній процес компетентнісного підходу.

Проблемою впровадження компетентнісного підходу в освітній процес займалися такі учені Т. Байбара, О. Біда, М. Вашуленко, І. Гузик, І. Єрмакова, О. Локшина, О. Онопрієнко, О. Пометун, О. Савченко, Є. Сахарчук та інших.

Основними поняттями компетентнісного підходу визначено «компетенцію» та «компетентність». Так, учена О. Савченко зазначає, що компетентнісний підхід визначається як спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових і предметних компетентностей, які в свою чергу формують загальну компетентність як інтегровану характеристику досягнень учня, де «компетентність – це здатність особистості, набута в процесі навчання, що включає знання, досвід, цінності та ставлення, які можуть цілісно реалізовуватися на практиці. Тоді як «компетенція – це об'єктивна категорія, соціально визначений рівень знань, умінь, навичок, ставлень у певній галузі людської діяльності. Вона відчужена від людини, є наперед визначеною соціальною нормою» [21].

Сьогодні було відділено три етапи у формуванні компетентнісного підходу в освіті, які нами були відображені у схемі (див. Рис. 1.1).

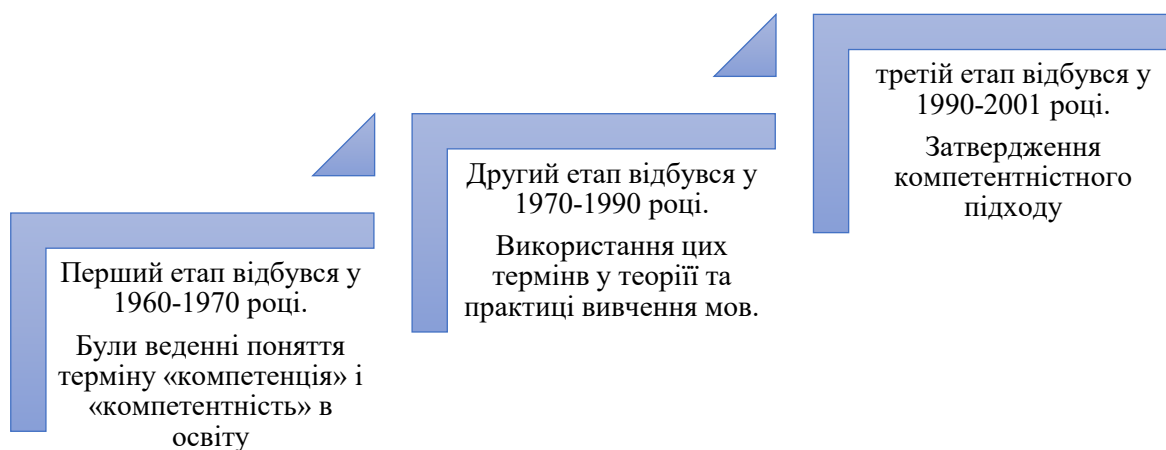


Рис. 1.1. Основні етапи формування компетентнісного підходу

Відтак, на першому етапі відбувалося у 1960 – 1970 році, в цей час було введено в науку поняття «компетенція» і «компетентність» та розмежування понять між терміном «компетенція» й «компетентність», у другому етапі в 1970–1990 роках відбувалося використання термінів «компетенція» й «компетентність» у теорії та практиці вивчення мов (особливо нерідних), та формування фахівців у сферах управління, лідерства, менеджменту, комунікативної підготовки й спроби структурувати навчання таким чином, щоб кінцевим результатом освітнього процесу було набуття відповідних компетентностей, на третьому етапі у 1990-2001 році було затверджено компетентнісний підхід для активного використання термінів «компетенція» та «компетентність» в освіті. Також в документах ЮНЕСКО було виділено коло компетентностей, які мають розглядатися освітянами, як необхідними для розвитку та покращення якості освіти [21].

Спеціальні заклади освіти складають добре розвинену мережу з освітньою базою, яка зазнала значного і складного розвитку, щоб допомогти підготувати учня з особливими потребами до самостійного життя. Вони продовжують відігравати життєво важливу роль у цьому відношенні. Спеціальні навчальні заклади надають кваліфіковану корекційно-розвиткову підтримку учням з особливими освітніми потребами, сприяючи їхньому фізичному, інтелектуальному та соціальному розвитку. Крім того, вони

сприяють творчому самовираженню, пізнавальній активності, виховують ціннісне ставлення до держави, рідного краю, української культури, повагу до своєї гідності та гідності інших людей, бережливе ставлення до здоров'я. Зміст освіти у спеціалізованих закладах добирається з метою усунення основного захворювання та пов'язаних з ним порушень фізичних, психічних і мовленнєвих функцій в учнів. Він також спрямований на створення умов для розвитку життєвих навичок і самореалізації кожної особистості з акцентом на компетентнісний підхід.

У контексті навчання учнів з особливими освітніми потребами, як зазначають дослідники В. Засенко та Л. Прохоренко, компетентнісний підхід передбачає оволодіння не конкретними предметами, вміннями та навичками, навіть не абстрактними інтелектуальними чи логічними операціями, а конкретними, життєво необхідними для учня. Цей підхід до навчання учнів з особливими освітніми потребами, як визначають дослідники, тісно пов'язаний з особистісно-орієнтованим та діяльнісними підходами, тобто передбачає:

- переорієнтацію з процесу на результат освіти в діяльнісному вимірі;
- зміщення акценту з накопичування нормативно визначених знань, умінь й навичок, на формування і розвиток у учнів здатності практично діяти, застосовувати досвід успішних дій у конкретних ситуаціях.

Дослідники В. Засенко та Л. Прохоренко, визначили, що основними принципами компетентнісного підходу в освіті для учнів з особливими освітніми потребами є освіта в продовж життя, успішна соціалізація в суспільстві та розвиток особистості на основі набуття учнями соціально значущих навичок (компетентностей). Крім того, оцінювання допомагає учням планувати свої освітні результати та вдосконалювати їх шляхом постійного самооцінювання. Важливим є також різні організації самостійної роботи. Сприяння самостійній та змістовній діяльності учнів, яка ґрунтується на їхній мотивації та підзвітності за результати, має вирішальне значення. Інші ключові фактори освітнього управління та оцінювання успішності включають використання матричної системи управління, делегування повноважень та

залучення батьків, учнів та людей із зовнішнього оточення до управління освітою та оцінювання діяльності [49].

Аналізуючи останні публікації та дослідження, присвячені компетенціям, нами було виявлено, що дослідники використовують ці два поняття: «компетенція» та «компетентність» як синоніми або не розрізняють їх, чи взагалі не визначають між ними жодної змістовної різниці, тож немає однозначної думки на ці два поняття. Тому, на нашу думку необхідно проаналізувати, ці наукові категорії.

Відтак, термін «компетенція» було введено у 70-х роках ХХ ст. англ. *competence* походить від лат. *competentia* – «співрозмірність частин, поєднання, зв'язок, угода, узгодженість, симетрія» та лат. *competo, competere* – «підходити до чогось, відповідати чомусь, співпадати, прагнути разом» [20].

Разом з тим, у науковій літературі існує багато думок, щодо змістовної основи поняття компетенції, яку нами було відображено у схемі (див. Рис. 1.2).

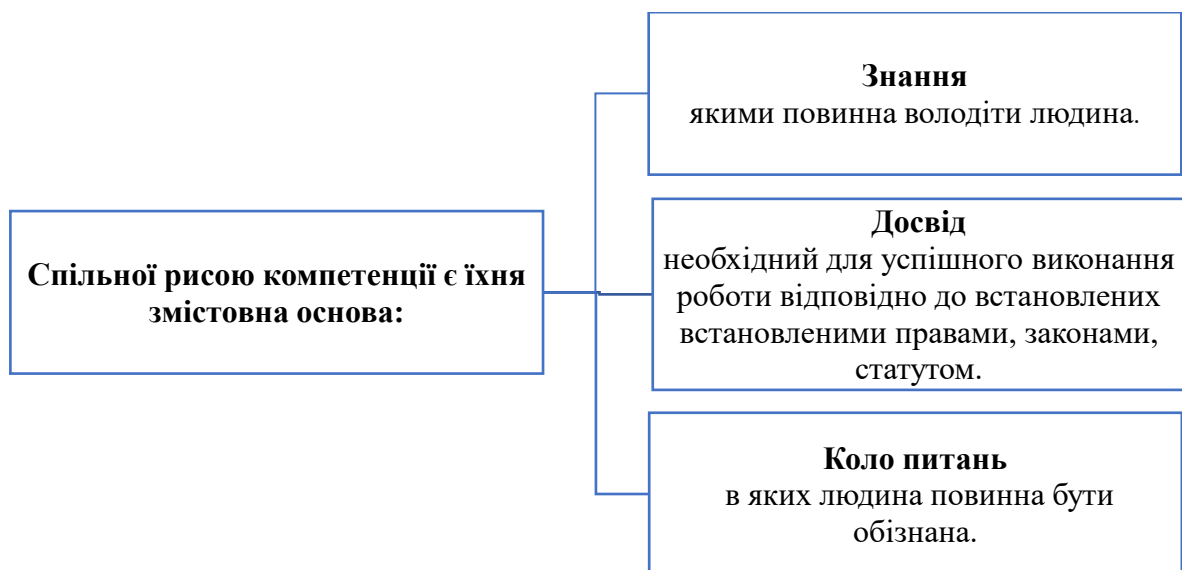


Рис. 1.2. Змістовна основа компетенції

Компетенції можна сформувати та розвивати в процесі навчання, а також оцінювати після його завершення, тоді, як компетентність формується, лише на основі компетенцій і виключно через набуття практичного досвіду за

певною спеціальністю.

У свою чергу, поняття «компетентність» у статті 1 Закону України «Про освіту» визначається як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [1].

Разом з тим, І. Родигіна підкреслюючи головну особливість компетентності як педагогічного феномена, зазначає, що компетентність – це не конкретні предметні вміння, навіть не абстрактні узагальнені мисленнєві дії або логічні операції (хоча, безумовно, вона базується на останніх), а конкретні життєві вміння, необхідні людині будь-якої професії [37].

Водночас, експерти програми DeSeCo визначають поняття компетентності як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти та виконувати завдання. На думку експертів DeSeCo, внутрішня структура компетентності включає знання, когнітивні та практичні навички, ставлення, емоції, цінності та етичні норми, мотивацію [37]. Так, голова Міжнародної комісії з освіти XXI століття дослідник Ж. Делор, у доповіді для ЮНЕСКО в 1996 році окреслив чотири основні «стовпи»-принципи освіти: навчитися пізнавати; навчитися працювати, навчитися жити разом, навчитися жити з іншими, вчитися жити [35]. Автор пропонує надавати можливість перевіряти власні здібності й набувати досвіду під час різного виду професійної та соціальної діяльності, поєднуючи навчання та роботу. Зокрема, у нормативно-правових документах Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPI) компетентність визначається як здатність (спроможність) кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності також передбачає наявність набору знань, навичок і ставлень, які дають можливість особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі [37].

Зокрема, дослідник М. Головань вважає, що компетентність – це інтегроване особистісне утворення, що поєднує знання, уміння, навички, досвід і особистісні властивості, які визначають прагнення, здатність і готовність розв’язувати проблеми та завдання, що виникають у реальних життєвих ситуаціях, усвідомлюючи водночас значущість предмета і значущість суб’єкта та результату діяльності. Дослідник підкреслив, що компетентності людини є динамічними, вони постійно змінюються (зі світом, вимогами до «успішної дорослої людини» тощо), також мають діяльнісний характер узагальнених умінь у поєднанні з предметними вміннями і знаннями в конкретних галузях, що виявляються в здатності здійснювати вибір на основі адекватного оцінювання себе в конкретній ситуації, які пов’язані з мотивацією до безперервної самоосвіти. Щодо «компетенції», то дослідник вважає, що це певна відчужена, наперед задана вимога до підготовки або наперед задана вимога до знань і досвіду людини в певній галузі [37].

Варто зазначити, автором також було окремо виділено такі компоненти професійної компетентності:

- мотиваційний;
- діяльнісний;
- когнітивний;
- емоційний;
- вольовий [32].

Зважаючи, на компоненти, які виділив дослідник, можемо зазначити, що від педагогічного працівника, вимагаються професійні знання, здатність ефективно застосовувати ці знання, вміння співпрацювати з іншими педагогічними працівниками, а також здатність точно оцінювати прогрес. Поєднання цих компонентів вимагає ґрунтовної теоретичної підготовки та практичного досвіду.

Відтак, аналіз наукової літератури показав, що не має одностайного визначення поняття компетентності. Найпоширенішим визначенням компетентності є «сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної

професійної діяльності: здатність аналізувати, прогнозувати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію» [21].

Тож, вивчивши наукову літературу, погоджуємося з думкою учених, що визначають компетентність як наявність специфічних професійних компетентностей, неспецифічних особистісних компетентностей, ставлень, досвіду і досягнень у певній спеціальності (сфері діяльності) та здатність правильно і своєчасно використовувати їх у процесі професійної діяльності для досягнення професійних цілей, розв'язання професійних завдань, розуміння і прогнозування перспектив, щодо розвитку професійної компетентності.

Також, важливо зазначити, що для розвитку компетентності важливо розвивати елементи компетентності. Елементи компетентності нами було відображено у схемі (див. Рис. 1.3).

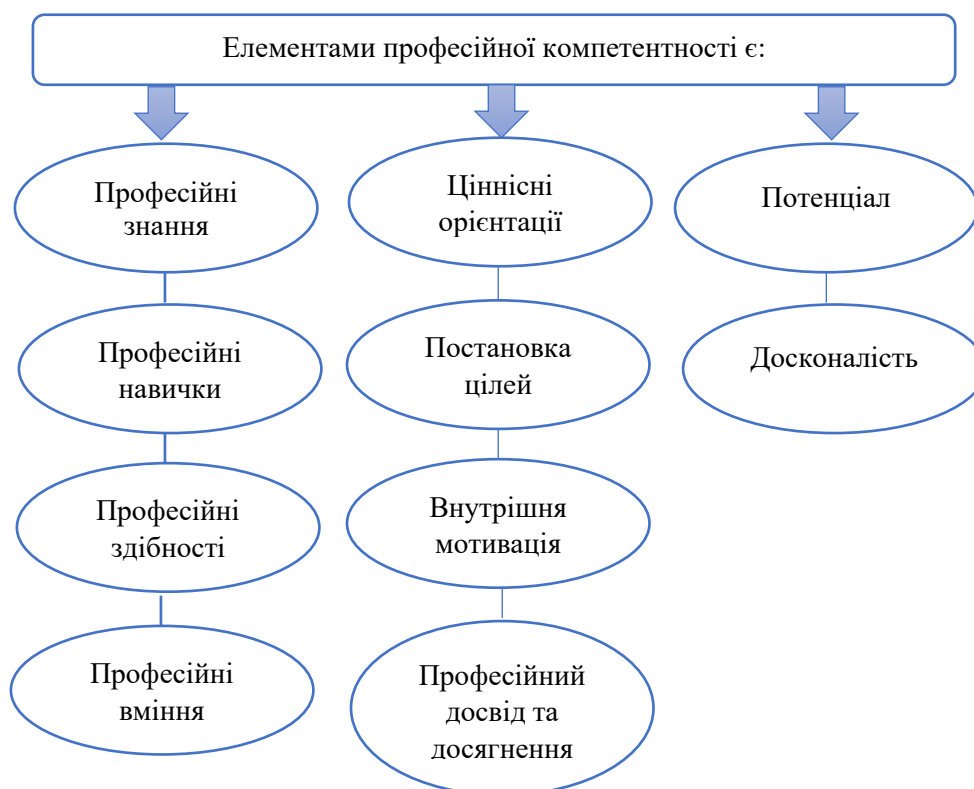


Рис. 1.3. Елементи професійної компетентності педагогічних працівників

З допомогою цих елементів педагогічних працівник має можливість

розвиватися й ставати професійно компетентним у педагогічній діяльності.

Так, професійні знання допомагають педагогічному працівнику систематизувати обсяг теоретичної інформації про конкретні плани, щодо професійної діяльності та алгоритми її виконання, отриманий у результаті професійної освіти та/або самоосвіти, що ґрунтується на здатності запам'ятовувати, відтворювати, розуміти, аналізувати, синтезувати, оцінювати та робити висновки а професійні вміння дають здатність відтворювати професійні знання в процесі практичної діяльності. Водночас, професійні навички передбачають автоматичне виконання дій для досягнення певної мети, але відрізняються від автоматизму осмисленим усвідомленням сенсу діяльності. Разом з тим, професійні здібності є важливим для успішної професійної діяльності. Вони включають набір навичок, знань і вмінь, необхідних для виконання конкретних завдань і досягнення мети в професійній сфері. Крім того, для розвитку професійної компетентності сприяє визначення конкретних цілей та ціннісних орієнтацій, це допомагає усвідомити особисті цілі та цілі освітнього закладу, які потрібно досягти для розвитку професійних навичок і здібностей. У той же час, внутрішня мотивація грає важливу роль у досягненні особистих, командних і цілей закладу освіти. Це внутрішнє прагнення до саморозвитку, досягнення успіху і задоволення від роботи. Вона може бути підтримана шляхом залучення до професійного досвіду і досягнення цілей. У свою чергу, професійний досвід та досягнення педагогічного працівника мають важливе значення в досягненні особистих, командних та корпоративних цілей у педагогічній діяльності. Це може включати розвиток необхідних професійних компетенцій, самоосвіту, участь у професійних тренінгах та семінарах, а також активну взаємодію з колегами та наставниками. Успішна робота освітянина залежить від його внутрішніх якостей, мотивації, емоційного інтелекту, а також від умов праці та сприятливого зовнішнього середовища. Всі ці фактори сприяють формуванню та збагаченню професійного досвіду педагога і сприяють досягненню високих результатів у навчанні й вихованні. Ключовими

критеріями для розмежування термінів компетентності та компетенції є потенціал, що означає адекватне розуміння власної професійної та особистісної компетентності та компетенції, своїх сильних та слабких сторін і можливостей, усвідомлення необхідності у професійному зростанні й особистісного розвитку, бажання і здатність до вдосконалення, що реалізується через додаткову післядипломну освіту, самоосвіту, самоменеджмент, саморозвиток і самовдосконалення, професійний потенціал необхідний для нестандартного розв'язання проблем, для вирішення нестандартних завдань або значної кількості складних завдань одночасно, особистісний потенціал передбачає не лише розуміння того, чого не вистачає для подальшого розвитку, а й здатність до оволодіння новими професійними знаннями, навичками, вміннями та реалізації нових установок для формування нового досвіду також, хочемо зазначити, що досконалість це індивідуальний набір професійних та особистісних компетенцій, установок і досвіду, необхідних для найбільш ефективної реалізації власного потенціалу [20].

Вважаємо, що професійний розвиток педагогічного працівника відіграє важливе значення для формування, зростання і реалізації професійно значущих особистісних якостей і здібностей на основі професійних знань, умінь і навичок.

На нашу думку, професійний розвиток повинен супроводжуватися активними якостями перетворення внутрішнього світу, що призводить до нового способу діяльності.

Зауважимо, що розвиток професійної компетентності також можна розглядати як процес подолання протиріччя між наявним і необхідним станом об'єкта, а управління розвитком як процес забезпечення просування об'єкта в бажаному напрямку через реакцію резонансу (відповідь внутрішньої структури об'єкта на зовнішні впливи). У цьому випадку об'єктом управління є процес розвитку професійної компетентності педагогічного працівника, а суб'єктом управління є сам педагогічний працівник.

Питання професійної компетентності були відображені у наукових

розвідках багатьох українських учених (І. Бех, Н. Бібік, О. Дубасенюк, О. Овчарук, О. Пехота, О. Пометун, О. Савченко, С. Сисоєва та ін.).

Ефективність процесу формування професійної компетентності майбутнього фахівця буде залежати від цілісного підходу, який поєднує в собі якісну навчальну програму, практичну підготовку, наставництво, безперервне навчання та ефективний зворотний зв'язок. Зазначимо, що професійний розвиток педагога нерозривно пов'язаний з його особистісним розвитком.

Професійний розвиток педагогічного працівника закладу спеціальної освіти, пов'язаний із підвищенням особистісного потенціалу, досягнення особистого задоволення та вдосконалення в різних сферах життя. Це може включати розвиток навичок, особистих цінностей, самосвідомості, емоційного інтелекту та соціальної компетентності, які на нашу думку, є також одними з найголовніших складових професійної компетентності.

Шляхом проведення аналізу наукової літератури, визначимо, що професійна компетентність складається з окремих компонентів, які нами було відображено в схемі (див. Рис. 1.4).

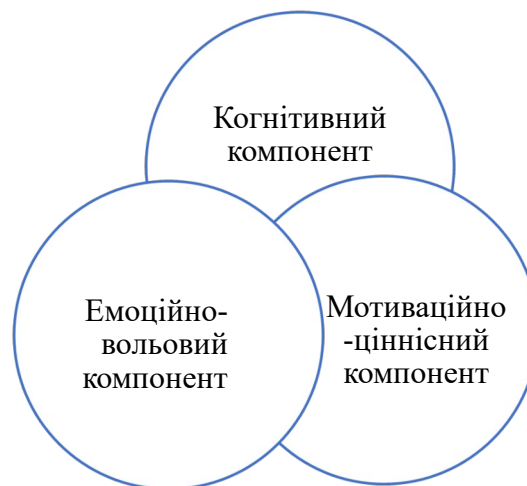


Рис. 1.4. Компоненти професійної компетентності

Так, когнітивний компонент включає сукупність знань, необхідних для особистісного розвитку, володіння способами планування та вирішення завдань особистісного зростання, оцінювання отриманих результатів. У свою

чергу, мотиваційно-ціннісний компонент включає особисту систему цінностей, вміння визначати життєві цілі, мотивацію до успіху, навчання та особистісного розвитку. Важливим аспектом є також потенціал до творчої діяльності. Водночас, емоційно-вольовий компонент сприяє внутрішньо узгодженій, відповідальній та ефективній діяльності з особистісного самовдосконалення, самоприйняття, задоволенню від навчання, особистісному самовизначенню, емоційній стабільності та незалежності [24].

Дослідниця О. Біляковська визначила модель професійної компетентності педагогічного працівника, у якій відобразила основні складові, що формують професійного педагогічного працівника, що поєднує суспільні запити та потреби, відображає вимоги до сучасного педагогічного працівника. Основні складові, нами було відображено в схемі (див. Рис.1.5).



Рис. 1.5. Складові професійної компетентності

Визначимо кожний складовий елемент професійної компетентності педагогічного працівника, які запропонувала дослідниця. Так, когнітивно-технологічна компетентність включає глибокі знання, кваліфікацію, володіння способами розв'язання технічних і творчих завдань та досвід практичної діяльності в галузі предмета, який викладає педагогічний працівник. Водночас, методична компетентність охоплює оволодіння новими

методологічними та педагогічними методами, прийомами, формами та організації навчання з різними підходами до освітнього процесу. Натомість, комунікативно-ситуативна компетентність передбачає знання, уміння, навички, що сприяють налагодженню спільної взаємодії. Заразом, психолого-педагогічна компетентність охоплює володіння методами психолого-педагогічної діагностики та здатність проводити індивідуальну роботу на основі результатів педагогічної діагностики. У той же час, прогностично-рефлексивна компетентність пов'язана зі здатністю розробляти індивідуальну освітню траєкторію розвитку учня. В свою чергу, аутопсихологічна компетентність дозволяє людині об'єктивно оцінити свої професійні здібності, зокрема специфічні, методичні та комунікативні навички, потенціал, а також визначити сфери, які потребують вдосконалення. Вона дозволяє визначити завдання і траєкторію власної самоосвіти та самовдосконалення. Також, інформаційно-технологічна компетентність передбачає ефективне використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) шляхом раціонального застосування методів пошуку, аналізу, відбору та систематизації інформації. Разом з тим, управлінська компетентність передбачає володіння педагогічним працівником техніками та методами структурування власної діяльності та ефективного залучення учнів як у класі, так і за його межами. Зі свого боку, кооперативна компетентність передбачає готовність педагогічного працівника до організації продуктивної та гармонійної навчальної взаємодії в співпраці з іншими членами спільноти. Також, полікультурна компетентність передбачає знання педагогічного працівника культурної та національної спадщини, менталітету представників різних національностей, традицій і досягнень українського народу, толерантне ставлення до культури і традицій інших народів. Ще однією складовою виступає валеологічна компетентність, яка передбачає організацію здорового способу життя у фізичній, соціальній, психічній і духовній сферах та організацію власної праці та здоров'язберігаючу функцію розвитку здобувачів освіти. Насамкінець, загальнокультурна компетентність передбачає

досягнення високого рівня розвитку в соціальній, професійній та освітній сферах [10].

Проаналізувавши складові професійної компетентності педагогічного працівника, можна зазначити, що вони дають можливість більш цілісно вивчати процес розвитку та удосконалення професійної компетентності у педагогічних працівників закладів освіти.

Зазначимо, що діяльність педагогічного працівника закладу спеціальної освіти є різноманітною й складною, що потребує поглиблених знань, різноманітних професійних умінь і навичок та особистісних якостей. Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти відповідає не тільки за планування та проведення навчально-виховної роботи, а й за корекційно-розвивальну, компенсаторну, реабілітаційну, діагностичну та дослідницьку роботу із учнями з особливими потребами. Вони забезпечують необхідні умови для засвоєння учнями відповідних освітніх та корекційно-розвиткових програм з урахуванням порушень та вікових особливостей учнів.

Наразі питання підготовки педагогічних працівників закладів спеціальної освіти зосереджено багато учених, серед яких С. Миронова, Ю. Пінчук, Н. Савінова, Т. Сак, В. Синьов, Є. Синьова, В. Тарасун, Л. Фомічова, О. Хохліна, М. Шеремет та інші.

Професійна компетентність педагогічного працівника закладу спеціальної освіти, має охоплювати різні сфери, зокрема навчання, виховання, корекційно-розвивальну роботу, соціально-педагогічну діяльність, профілактичну роботу, психолого-педагогічну експертизу, психологічну та психотерапевтичну допомогу, організацію та управління освітою, методичну роботу, науково-дослідну діяльність у галузі спеціальної педагогіки та психології. Основна увага приділяється освітній педагогічній діяльності, яка здійснюється в спеціальних навчальних закладах на індивідуальному навчанні дітей з особливими потребами. Ця діяльність реалізується через різні професійні компетентності, які нами було відображено у схемі (див. Рис. 1.6).

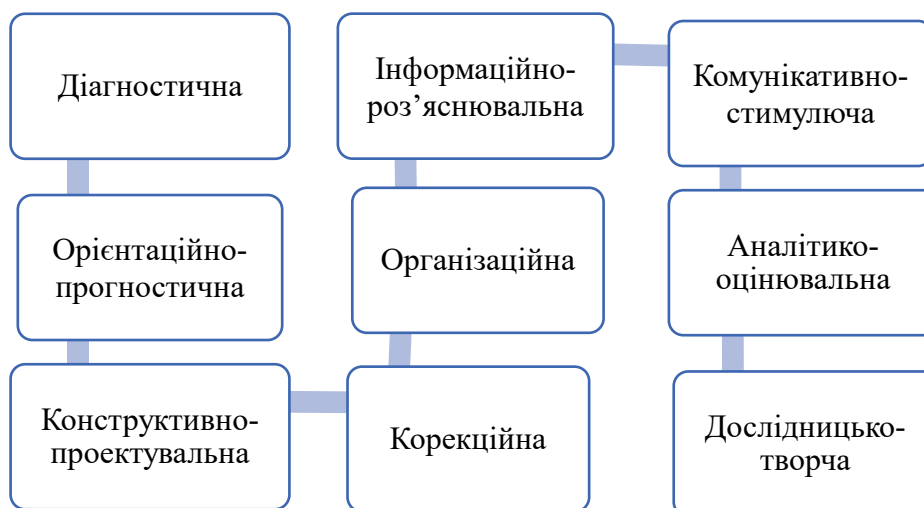


Рис. 1.6. Складові професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти

У схемі розглядаються різні складові професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, яке орієнтоване на вирішення потреб розвитку учнів з особливими освітніми потребами в яких діагностична діяльність передбачає оцінку розвитку учня та вивчення динаміки її інтелектуальної та особистісної сфер. Водночас, прогностична діяльність передбачає визначення корекційно-розвивальних стратегій, постановку цілей та прогнозування результатів спеціального процесу. Відтак конструктивно-проектувальна діяльність передбачає проектування змісту, вибір методів, планування взаємодії з учнями, батьками, колегами. Так, діяльність педагогічного працівника закладу спеціальної спрямована на подолання порушень розвитку, профілактику вторинних порушень, сприяння становленню особистості дитини. Через організаційну діяльність передбачають організацію групової роботи та співпрацю із зовнішніми організаціями. Також, інформаційно-роз'яснювальна діяльність передбачає відбір і подання інформації для учнів та інформування батьків і громадськості про особливі освітні потреби. Тож, комунікативно-стимулююча діяльність спрямована на налагодження стосунків з учнями та заохочення їх до активної участі у навчанні. Аналітико-оцінювальна діяльність передбачає оцінку прогресу та

корекцію корекційного процесу. Відповідно дослідницька та творча діяльність передбачає застосування педагогічної теорії та проведення досліджень з метою покращення та підвищення педагогічної майстерності та індивідуальності [44].

Цікавою виступає думка ученої Д. Шульженко, яка визначальною складовою професійної компетентності педагогічного працівника закладу спеціальної освіти, визначає аутопсихологічну компетентність. Яка, в свою чергу, розглядається як готовність і здатність педагогічного працівника до цілеспрямованої роботи над зміною власних особистісних рис та поведінкових характеристик, вміння розвивати та використовувати власні психічні ресурси, створювати позитивну для діяльності ситуацію завдяки змінам свого внутрішнього стану, вміння опанувати, закріплювати, контролювати нові знання та навички, здійснювати перебудову діяльності в разі виникненні непередбачених обставин, створювати вольову установку на досягнення значущих результатів [48].

Отже, проаналізувавши наукову літературу, ми можемо зробити такий висновок, що такі терміни як «компетенція» та «компетентність» вони пов'язані між собою, але різні за значенням, так як «компетенція» це коло питань в яких педагогічний працівник добре обізнаний, більш конкретніше «компетенція» – об'єктивна категорія, суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, досвіду, ставлень у певній сфері, в нашому випадку в діяльності педагогічного працівника, а «компетентність» це інтегративне утворення особистості, що поєднує знання, уміння, навички, досвід й особистісні якості, які зумовлюють готовність, прагнення і здатність вирішувати проблеми і завдання, які виникають у реальних життєвих ситуаціях, усвідомлюючи при цьому значущість предмета і результату діяльності. В свою чергу, професійна компетентність педагогічного працівника закладу спеціальної освіти спрямована на адаптацію навчального процесу до потреб учнів з особливими потребами та забезпечення їхнього повноцінного розвитку та соціалізації.

## **1.2. Управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти**

Наразі Україна впроваджує систему професійного розвитку в освіті, використовуючи нові стратегії та ресурси для сприяння інноваційному підходу до навчання. Професійний розвиток є важливим аспектом для вдосконалення освіти та освітнього процесу. Він допомагає педагогічним працівникам поглиблювати свої знання, вдосконалювати навички та застосовувати нові педагогічні методи й адаптуватися до викликів сучасності в освіті.

У тлумачному словнику поняття «розвиток» визначається, як процес, що веде до змін унаслідок якого відбувається зміна особистості, в результаті якого відбувається перехід до вищого якісного стану, а поняття «професійний» пов'язаний з обраною професією [25].

В управлінні «професійний розвиток» визначається, як процес та підготовки працівників до виконання виробничих функцій й посад, а також до вирішення поставлених завдань [52].

Зазначимо, що у сфері освіти професійний розвиток займає важливе значення для того, щоб бути в тренді нових тенденцій, оскільки педагогічна професія орієнтована на наше майбутнє. Так як це відноситься не лише як особистісного зростання педагога, але й розвитку учнів, які мають адаптуватися до умов життя, що постійно змінюються. Таким чином, управління розвитком професійною компетентності педагогічних працівників є необхідним для професійного зростання.

Погоджуємося з думкою дослідниці Л. Калініної яка переконана, що сформована управлінська культура керівника займає важливе місце в системі управління закладом освіти, яке сприятиме в підвищенню ефективності управління, розв'язанню завдань та проблем інноваційного розвитку освіти, забезпеченню особистісного, культурного та професійного розвитку керівника та педагогічних працівників [36].

Управління розвитком професійної компетентності педагогів є складним процесом, який вимагає уваги та наполегливості з боку управлінців закладів спеціальної освіти. Він впливає на якість надання освітніх послуг та допомагає педагогічним працівникам розвиватися, як професійними фахівцями та відповідати потребам сучасної освіти.

Аналізуючи тлумачення поняття «управління» серед дослідників, наведемо деякі з них. Дослідник П. Друкер розглядає управління, як особливий вид діяльності, який перетворює неорганізований колектив у ефективну, цілеспрямовану та продуктивну команду. Водночас, Г. Єльнікова визначає управління, як особливу форму людської діяльності постійних змін, як з боку внутрішнього, так із зовнішнього середовища, що забезпечує цілеспрямований вплив на систему управління для збереження та організації її до відповідно заданих стандартів і закономірностей розвитку, а також функціонування механізмів самоуправління [51].

Погоджуємось, з визначенням терміну «управління», дослідниками (М. Мексон, Ф. Хедоурі, М. Альберт), які зазначають його як процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації. Зокрема, у науковій розвідці Т. Дрейк, В. Роу управління виступає як спланований процес, який включає: мотивацію людей на досягнення цілей організації; створення умов для виконання визначених завдань; створення комфортних обставин, що сприяють зростанню і оптимальному використанню творчих здібностей і вмінь кожної людини; вибудову і підтримку робочих стосунків індивіда й організації, об'єднання зусиль з реалізації спільно сформульованих задач; оптимальне використання матеріальних і людських ресурсів [51].

Відтак, управління – це поєднання творчості та науки, основна мета якого полягає в тому, щоб мотивувати та спрямовувати людей на виконання роботи в рамках дорученої справи. Вони повинні робити це за власною ініціативою, за умови, що вони розуміють взаємозв'язки, причини та наслідки кожного завдання, крім того, важливо враховувати дії всього персоналу в

межах установи.

У науковій літературі, вивченням процесу управління закладом освіти займалися такі учені (Ю. Барабаш, О. Боднар, Ю. Буган, М. Гузик, Л. Калініна, В. Крижко, В. Маслов та інші).

Проаналізувавши наукову літератури, зазначимо що процес управління це безперервна послідовність дій, які виконує керівник закладу для формування та зміни об'єкта управління, встановлення мети діяльності та визначення шляхів її досягнення. Процес передбачає розподіл обов'язків між педагогічними працівниками та інтеграцію їхніх зусиль. Процес управління має цикл, який виконує послідовність в реалізації управлінських функцій, щоб вивести заклад освіти на новий рівень у задані терміни, мінімізуючи при цьому зусилля та енергії педагогічних працівників. Цикл складається з таких видів управлінських дій, які ми відобразили у схемі (див. Рис. 2.1).

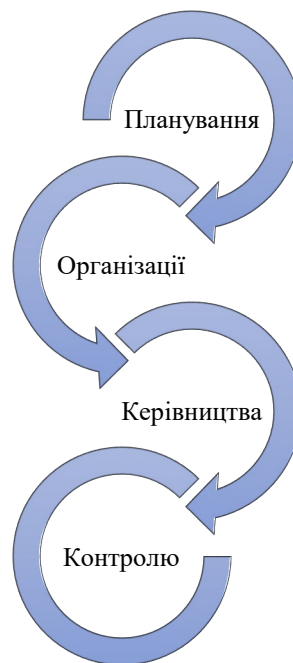


Рис. 2.1. Цикл управлінських дій

Зазначимо, що ці цикли мають складну структуру, так як функція планування полягає у визначенні цілей закладу освіти та в розробці програм їх досягнень, це один із способів, за допомогою якого керівництво закладу освіти спрямовує зусилля всіх педагогічних працівників на досягнення загальних цілей, під функцією організування означає створити деяку структуру з метою

досягнення певної мети, в цю функцію входить розподіл завдань між педагогічними працівниками, яке забезпечить організованість, дисципліну, відповідальність за виконання завдань. Відтак під керівництвом визначається сукупність дій, які здійснює суб'єкт управління, щоб зацікавити та мотивувати педагогічних працівників у продуктивній роботі, задоволення їх потреб та створення сприятливих умов для розвитку педагогічних працівників. Погоджуємося з ученими (О. Боднар та В. Маслов) які припускають, що керівник закладу освіти в одній особі поєднує ролі керівництва та управлінця. Так, як керівник створює управлінську структуру та забезпечує умови їх ефективного функціонування, водночас, управлінець має спрямовувати і коригувати процеси, що відбуваються в навчальному закладі, особливо ті процеси, що стосуються розвитку, підготовки до чергового кроку формування педагогічної думки, здатної до активної підтримки та розвитку інноваційних ідей. Так, функція контролю має на меті гарантувати, що організація досягає своїх цілей. Цей процес включає три аспекти управлінського контролю: встановлення орієнтирів, коригування фактичних результатів отриманих протягом певного періоду та порівняння досягнутих результатів з очікуваними. Контроль є важливою складовою, яка дозволяє керівництву отримувати зворотній зв'язок, що є важливим для розвитку управління розвитком педагогічних працівників.

Так, на думку ученого В. Маслова, поняття «управління закладом освіти», автор визначає як цілеспрямовану систему забезпечення стабілізації та розвитку головної системи, до якої належить заклад освіти на основі мети та завдань [50].

У свою чергу, зі схожою думкою виступають дослідники С. Немченко, В. Крижко, О. Боднар, В. Радул, О. Старокошко, Ю. Кондратенко визначають управління закладом освіти як цілеспрямовану систему забезпечення стабілізації та розвитку головної системи, до якої воно належить (заклад освіти) на основі мети, завдань [51].

Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників

залежить не тільки від них самих, а також і від керівника закладу. Оскільки, саме керівник закладу це головна ланка для забезпечення якісної освіти, тому пропонуємо спочатку визначити яким має бути керівник закладу та якими професійними компетентностями має володіти керівник.

Відтак, корпорації Cisco, Intel та Microsoft визначили 10 важливих аспектів функціонування керівника XXI століття, які ми відобразили у схемі (див. Рис. 2.2) [51].

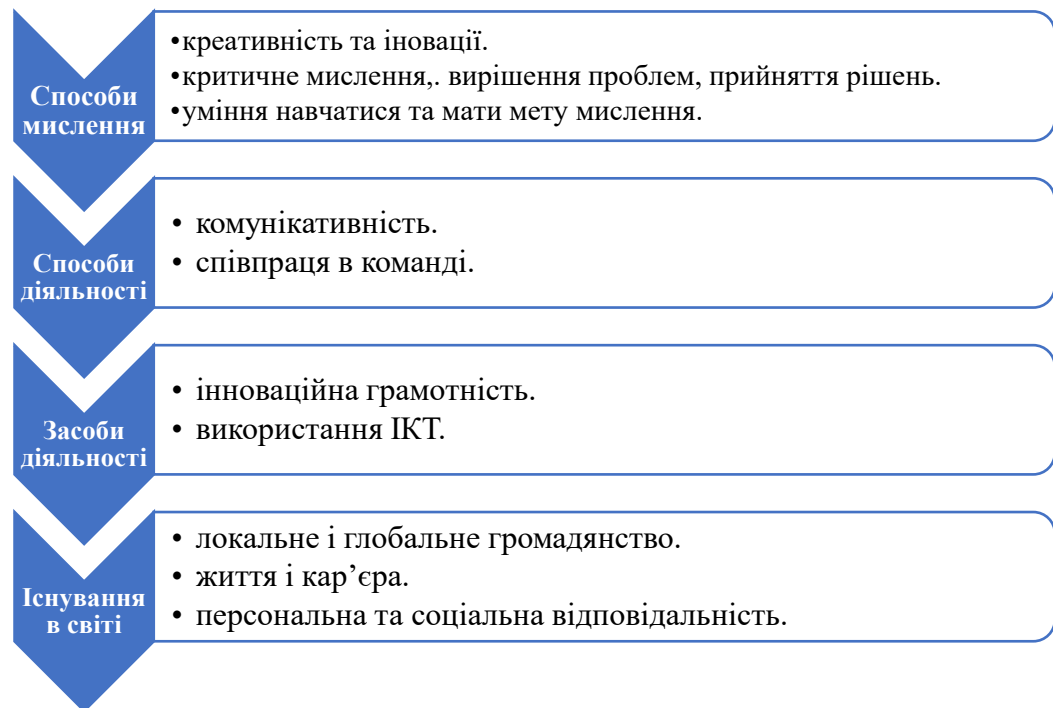


Рис. 2.2. Аспекти функціонування керівника

Учена О. Боднар, розробила стандарт професійної компетентності керівника закладу освіти, в якому окреслила її структурні складові, зокрема загальнокультурна, мовно-комунікативна, суспільнознавча, віталогічна (забезпечення життєдіяльності), нормативно-правова, інформаційно комунікативна, психологічна, посадово функціональна (професійно фахова) [51].

Охарактеризуємо декілька елементів компетентностей, які на нашу думку керівник закладу спеціальної освіти повинен самостійно опанувати в першу чергу. Відтак, керівник закладу спеціальної освіти має систематично вдосконалювати знання нормативно-правової бази в якій визначається

систематизація інформації, щодо законодавчих положень у сфері освіти в Україні та забезпечення керівників закладів освіти необхідною нормативно-правовою інформацією для прийняття обґрунтованих рішень у сфері адміністрування, фінансів, кадрів та взаємодії з різними установами. Відтак, у посадово функціональній складовій, мається на увазі про підвищення рівня володіння сучасними та інноваційними технологіями управління навчальними закладами має вирішальне значення для успішного виконання посадових і функціональних обов'язків у різних сферах. До цього входить управління освітнім процесом, педагогічне керівництво, адміністрування, управління персоналом, забезпечення та розвиток навчально-матеріальної бази, науково-методична робота, а також інноваційна діяльність.

У зазначеному стандарті, виділені основні якості професійної компетентності, якими керівник закладу освіти має володіти та розвивати, для надання якісних послуг [51].

Відтак, особистість педагога зазнає значних змін під впливом об'єктивної реальності, що підкреслює позитивний вплив професійного розвитку на ефективність роботи педагогічного працівника та на успішність учнів.

Відтак, погоджуємося з визначенням учених О. Боднар, Г. Гораш та В. Маслова, що «професійна компетентність керівника закладу – це добра обізнаність, володіння знаннями, що слід розуміти як теоретичну, технологічну, а також моральну і психологічну готовність особистості виконувати функції, що входять до її обов'язків, прав відповідно до повноважень» [51].

Питанням управління розвитком професійної компетентності займалися такі дослідники (М. Євтух, В. Олійник, Є. Чернишова та ін).

Погоджуємося з думкою дослідниці К. Віаніс-Трофименко яка зазначає, що управлінська підтримка є підґрунтям для зростання компетентності педагога.

Так, управління професійним розвитком педагогічних працівників здійснюється через скоординовані дії з різних сторін, залучених до управління

та самоуправління, а саме: керівника закладу освіти, заступника керівника, керівника методичного об'єднання, психолога та інших педагогічних працівників [36].

Зазначимо, що відповідно до законодавства та установчих документів спеціальної школи, управління здійснює засновник або засновники. Також, вони визначають режим функціонування школи, призначають керівництво та забезпечують необхідні умови для розвитку закладу спеціальної освіти [6].

Структуру та органи управління закладу спеціальної освіти, нами було відображено у схемі (див. Рис. 2.3).

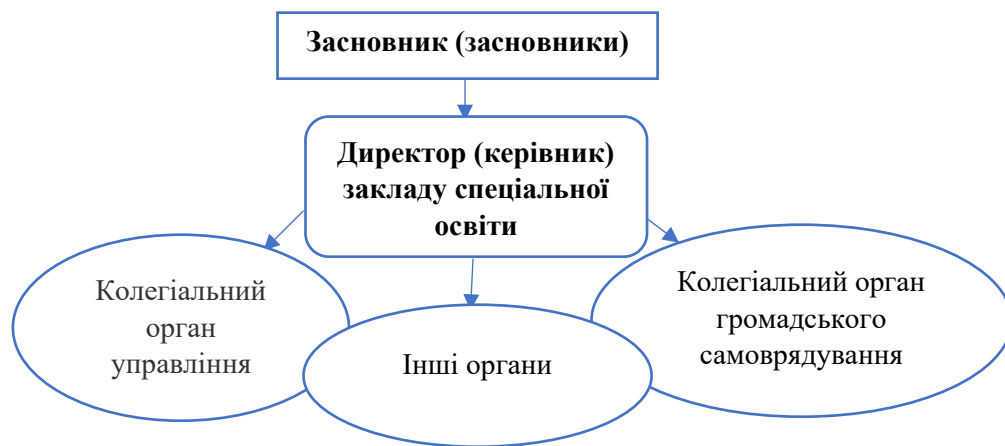


Рис. 2.3. Структура та органи управління закладом спеціальної освіти

Під час дослідження нормативно-правової бази, нами було виділено основоположні документи, що визначають і регулюють забезпечення якості освіти та професійного розвитку педагогічних працівників. Так, засади професійного розвитку педагогічних працівників визначені у статті 59 Закону України «Про освіту» [1], статті 60 Закону України «Про вищу освіту» [2], статті 24 Закону України «Про фахову передвищу освіту» [3], підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої визначені у частині першій статті 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту» [4]. Разом з тим, зазначимо, що процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), умови підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти і установ усіх форм власності та сфер управління визначено

Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [5].

Важливо враховувати особливості управління розвитком професійної компетентності педагогів саме закладу спеціальної освіти.

Серед них можна виділити наступні.

1. Специфічність професійної діяльності педагогів, яка вимагає знання особливостей роботи з особами різними видами особливостей розвитку та використання спеціальних методик та технологій.

2. Необхідність розробки та впровадження індивідуальних планів навчання та підвищення кваліфікації для педагогів, які працюють з особами різними видами особливостей розвитку.

3. Важливість створення сприятливих умов для саморозвитку та самоосвіти педагогів, зокрема через забезпечення доступу до методичної літератури та онлайн-ресурсів.

4. Необхідність забезпечення педагогів необхідними матеріально-технічними засобами та обладнанням для забезпечення ефективної професійної діяльності.

5. Потреба в розробці та впровадженні інноваційних методик та технологій, що дозволяють підвищувати ефективність навчального процесу та підвищувати ступінь професійної компетентності педагогів.

Слід зазначити, що спеціальна освіта в Україні наразі реформується відповідно до прогресивних світових тенденцій та зміни парадигми від диференціації до інтеграції. За роки незалежності в Україні сформувалася нова методологія розвитку спеціальної освіти, яка ґрунтується на демократичних, недискримінаційних цінностях освіти, що базується на демократичних, антидискримінаційних цінностях. Її основоположними принципами є:

– забезпечення рівного доступу до якісної освіти, права осіб з особливими потребами на вибір різних типів навчальних закладів та форм

навчання;

- трансформація шкіл-інтернатів в інноваційні заклади;
- зростання мережі навчально-реабілітаційних центрів, де дітям з особливими потребами та їхнім батькам надається психолого-педагогічна допомога;
- розширення практики інклюзивного навчання таких дітей у дошкільних навчальних закладах, загальноосвітніх школах та вищих навчальних закладах;
- своєчасна діагностика та надання комплексної медико-психолого-педагогічної корекції відхилень у розвитку дитини;
- посилення корекційно-розвиткової складової в оновленому змісті освіти дітей з особливими освітніми потребами відповідно до державних стандартів, програм тощо.

Розвитком педагогічних працівників які працюють із учнями з особливими освітніми потребами ґрунтується на концептуальні положення щодо оновлення змісту, структури та організації корекційного та компенсаторного навчання і виховання [8].

У системі управління зафіксовано процес професійного розвитку педагогічних працівників, який базується на зростанні професійної кваліфікації.

Науковці виділяють два види кваліфікації:

- формальна
- фактична.

Професійний розвиток педагогічних працівників є важливим чинником управління якістю освіти, але цей фактор часто стає другорядним у діяльності освітньої системи. Проте в режимі інтенсивного розвитку професійний розвиток педагогічних кадрів стає вирішальною умовою зростання педагогічних кадрів стає вирішальною умовою зростання соціальної ефективності освіти.

Кожен із суб'єктів управління має свої функції, які визначають завдання

і зміст його управлінської діяльності з професійного розвитку професійним розвитком педагога.

Аналіз наукової літератури, надав можливість виокремити, такі функції управління, щодо професійного розвитку педагогічного працівника, нами було відображені ключові функції у схемі (див. Рис 2.4).

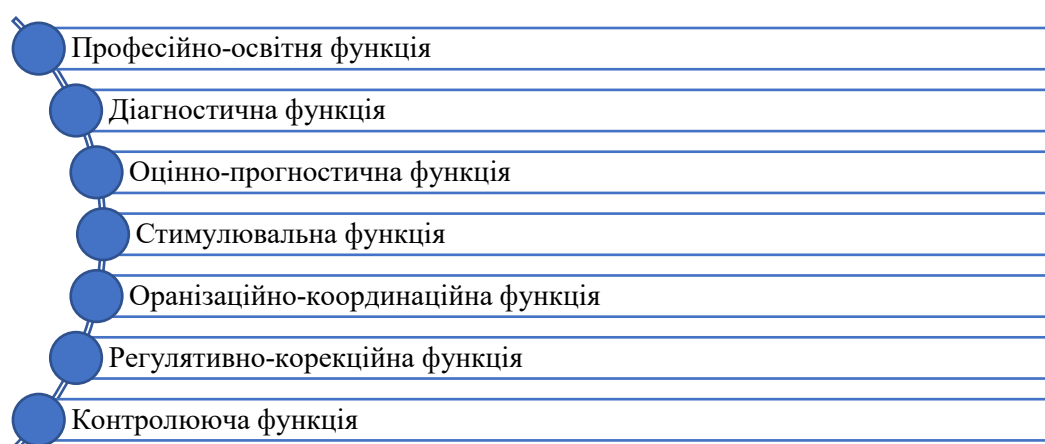


Рис. 2.4. Функції управління професійним розвитком педагогічного працівника

Охарактеризуємо кожну функцію, які на нашу думку, допоможуть керівнику закладу спеціальної освіти покращити професійний розвиток педагогічного працівника. Отже, професійно-освітня функція, сприяє на підвищення рівня загальної та методичної підготовки педагогічних працівників, а також підвищенню їхньої кваліфікації та професійної майстерності. Це досягається через розробку та впровадження програм підвищення кваліфікації освітян, організації семінарів та тренінгів, спрямованих на вдосконалення методичної майстерності та використання сучасних педагогічних підходів. Таким чином оцінно-прогностична функція в системі педагогічної діяльності передбачає діагностику поточного рівня професійної компетентності педагога та прогнозування її подальшого розвитку в певному напрямі. Тож, стимулювальну функцію, як процес активізації мотивів працівників, можна розглядати з двох точок зору – внутрішньої та зовнішньої, що спонукають працівників до ефективної праці.

Це може бути реалізовано через різноманітні підходи, такі як мотиваційні програми, надання можливостей для самовираження та розвитку. Відтак, організаційно-координаційна функція виконує важливу роль у забезпеченні професійного розвитку та спрямуванні зовнішніх і внутрішніх чинників всередині організації, що дозволяє створити сприятливі умови для професійного розвитку освітянин і впоратися з впливом зовнішнього і внутрішнього середовища організації. Також, функція регулювання та корекції є важливою складовою професійної діяльності педагогічного працівника. Вона передбачає використання різних стратегій і методів для моніторингу та аналізу результатів освітнього процесу, а також для оперативного внесення змін і вдосконалення педагогічної практики. Використання регулятивно-корекційної функції допомагає педагогічному працівнику адаптуватися до потреб і можливостей кожного учня, забезпечуючи максимально ефективно навчання і розвиток. Так, контролююча функція сприяє на отримання інформації про кількісні та якісні зміни у професійній компетентності освітянина, моніторингу стану його професійного розвитку [36].

Визначаємо, що всі ці функції взаємопов'язані між собою, та при виконання цих функцій, дає можливість керівнику закладу у вирішення питань, щодо покращення якості освіти в закладі спеціальної освіти.

Отже, під час аналізу наукової літератури вважаємо, що важливість управлінської діяльності у закладі спеціальної освіти та ключові моменти під час розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у закладі спеціальної освіти є складним процесом, який потребує розробки та впровадження ефективних стратегій і підходів. Його реалізація здатна забезпечити якість навчання та виховання учнів з особливими освітніми потребами, що є важливим чинником формування їх соціальної та професійної адаптації в подальшому житті. Тому важливим елементом управління розвитком професійної компетентності є забезпечення доступу педагогів до сучасних інформаційних технологій та інноваційних методів навчання.

## Висновки до розділу 1

Наразі існує нагальна потреба в підвищенні професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти. Сучасні виклики реформування та модернізації закладу спеціальної освіти спрямовані на забезпечення учнів з особливими освітніми потребами в рівних можливостей для отримання якісної освіти та повноцінної інтеграції в суспільство.

У першу чергу визначили, що поняття «компетенція» та «компетентність» потрібно розмежовувати, бо «компетенція» є вимогою, яка охоплює вміння, знання та навички, вони не є вродженою рисою особистості, тому що «компетентність» це вміння здатність застосовувати набутих знань, вмінь та навички, це є особистісне формування, яке набувається в процесі розвитку особистості.

Також із допомогою дослідження визначили, що формування, зростання та реалізація професійних значущих особистісних якостей і здібностей, що базуються на професійних знаннях, уміннях й навиків є важливим для формування професійного розвитку педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

Управління закладом спеціальної освіти має важливе значення у формуванні розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, які працюють із учнями з особливими потребами, тому цей процес потребує розробки та впровадження ефективних стратегій і підходів під час навчання. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання має здатність для покращення навчання та виховання учнів з особливими потребами, що є важливим для подальшого їхнього соціального та особистісної здатності в майбутньому.

## **РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

### **2.1. Організаційно-методичні основи дослідження**

Сьогодні спеціальна освіта є одним з найважливіших фундаментальних напрямів розвитку освіти. Щоб досягти успіху та задовольнити різноманітні потреби учнів з особливими потребами відповідно до їхніх здібностей, рівня розвитку, інтересів та інших потреб, освітянам необхідно вдосконалювати методи викладання, навчальне середовище, матеріали та професійну компетентність.

Вважаємо, що у сучасному етапі в реалізації змісту закладу спеціальної освіти керівники мають замість мультидисциплінарного підходу впроваджувати міждисциплінарний підхід в організації допомоги учням з особливими потребами, тому що міждисциплінарний підхід організовується на основі командного підходу, що забезпечує різноспрямований, але скоординований вплив і сприяє оптимізації розвитку, виховання, навчання та соціалізації, дає можливість враховувати сильні сторони учня та задовольняти його потреби [40].

Слід зазначити, що діяльність педагогічного працівника закладу спеціальної освіти є різноманітною й складною, що потребує поглиблених знань, різноманітних професійних умінь і навичок та особистісних якостей. Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти відповідає не тільки за планування та проведення навчально-виховної роботи, а й за корекційно-розвивальну, компенсаторну, реабілітаційну, діагностичну та дослідницьку роботу із учнями з особливими потребами. Вони забезпечують необхідні умови для засвоєння учнями відповідних освітніх та корекційно-розвиткових програм з урахуванням порушень та вікових особливостей учнів.

На думку ученої А. Колупаєвої про те, що нині більшість 65–70 % педагогічних працівників, які є слухачами курсів підвищення кваліфікації, не володіють методами роботи з дітьми особливими потребами. Більше того, до 24,5% педагогічних працівників не знайомі із спеціальними програмами, не мають точних і глибоких знань щодо психофізіологічних особливостей дітей з особливими потребами [30].

Ці дані викликають занепокоєння, так як педагогічний працівник закладу спеціальної освіти відіграє важливу роль у формуванні та розвитку дітей з особливими освітніми потребами. Для того, щоб спеціальна освіта була якісною, педагогічний працівник повинен володіти професійною компетентністю за цим спрямуванням.

Погоджуємось з одним із найбільших теоретиків та практиків освіти, американським ученим М. Ноулзом, з тим, що головним завданням сьогодення, стало підготовка компетентних фахівців, таких які були би здатні застосовувати свої знання в умовах, що змінюються, і чия основна компетентність полягала б в умінні включитися в постійне самонавчання впродовж свого життя [38].

Тобто, під час підвищення кваліфікації педагогічним працівникам закладів спеціальної освіти варто створювати такі умови, за яких педагогічного працівника було б підтримано та умотивовано їх до саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації та вони не боялися труднощів під час цього процесу. Саме це би й спрямувало до покращення якості освіти у закладі спеціальної освіти.

Педагогічні працівники закладів спеціальної освіти прагнуть до постійного професійного розвитку, вдосконалюючи навички та техніки роботи із учнями з особливими освітніми потребами, тому підвищують свій рівень кваліфікації з допомогою відвідуванням семінарів, наукових конференцій, тренінгів, стосовно специфіки закладу, вирішує складні ситуації, що виникають під час освітнього процесу з учнями, вивчають нові прийоми роботи, оскільки це сприяє його успішній професійній самореалізації.

Водночас, педагогічний працівник закладу спеціальної освіти повинен бути толерантним у ставленні до інших, впевнений у собі, поважати учнів з особливими потребами, вірити в нього.

Важливими рисами професійного педагогічного працівника закладу спеціальної освіти мають бути:

- соціальні потреби: відображаються у спілкуванні з учнями, володінням спеціальними педагогічними знаннями, вміннями і навичками в проведенні корекційно-виховних робіт з учнями, у постійному удосконаленні своїх знань, проведенні педагогічних досліджень та професійному самовихованні;

- соціально-педагогічно та професійна спрямованість полягає у соціальній активності, захопленості професією, відданості своїй справі забезпечення благополуччя учнів з особливими потребами, творчістю в педагогічній роботі, принциповістю, відповідальності, професійній працездатності;

- гуманне ставлення до учнів з особливими потребами та людей загалом має важливе значення;

- інтелектуальні риси: уважність, спостережливість, кмітливість, продуктивність пам'яті, критичність мислення, прогностичне мислення, педагогічна допитливість й творча уява.

- емоційні риси якими має володіти педагогічний працівник, включають врівноваженість, емоційну та моторну стійкість, стійкість емоцій, а також вміння виражати емоції належним чином;

- професійні якості: педагогічний такт, освіченість, педагогічна майстерність, інноваційність, професійне самовиховання, професійна чесність та порядність.

Професійна компетентність педагогічних працівників закладів спеціальної освіти визначається як сукупність теоретичних знань, практичних умінь, досвіду та особистісних якостей педагога. Ця діяльнісна послідовність забезпечує ефективність та результативність педагогічної діяльності. Водночас професійна компетентність педагогічних працівників закладів

спеціальної освіти охоплює окремі, спеціальні компетенції, особистісний досвід та мотиваційні здібності, які забезпечують оптимальний розвиток учнів з особливими потребами.

Щоб визначити чи сформовані професійні компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти, важливо оцінювати сформованість основних елементів професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти. Основні структурні елементи професійної компетентності, були нами відображені у схемі (див. Рис. 2.1).

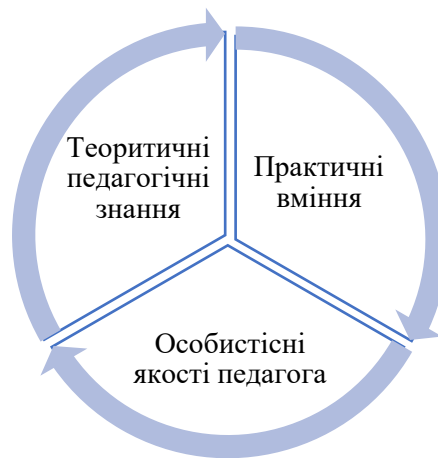


Рис. 2.1. Основні елементи професійної компетентності

Теоретичні педагогічні знання включають зміст психолого-педагогічних знань, який визначається навчальною програмою.

Практичне вирішення педагогічних завдань забезпечується вміннями та навичками, передумовою яких є теоретичні, практичні та методологічні знання.

Відтак, для проведення емпіричного дослідження, нами були розроблені програми спостереження, інтерв'ю, та анкетування. Анкетування було розроблено на підставі рекомендацій добудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти «Абетка для директора», а також із допомогою КЗ «ЦПРПП» Степанівської селищної ради Сумського району, якими була розроблена анкета самодіагностики професійних компетентностей відповідно до професійного стандарту вчителя з метою якісного планування траєкторії професійного розвитку. Під час проведення емпіричного дослідження були

залучені керівники та педагогічні працівники закладів спеціальної освіти. В процесі дослідження було проведено спостереження та інтерв'ю з керівниками та педагогічними працівниками закладів спеціальної освіти, щодо управління розвитком професійної компетентності. За допомогою цих методів нами було визначено, як керівник закладу спеціальної освіти планує та управляє діяльністю з розвитку та самоосвітньої діяльності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти, дослідити на якому ступені знаходиться управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти.

Анкетування дало змогу визначити:

– якими формами та суб'єктами освітніх послуг обирають для розвитку професійної компетентності та/або підвищення кваліфікації педагогічні працівники закладів спеціальної освіти;

– чи використовують педагогічні працівники під час освітнього процесу спеціальними методиками та інноваційними технологіями у закладах спеціальної освіти;

– володіння альтернативними засобами комунікації під час навчального процесу;

– які заходи проводяться для підвищення професійної компетентності у закладах спеціальної освіти.

Також, під час анкетування була змога почути думку педагогічних працівників, щодо заходів які використовують керівники закладу спеціальної освіти, щодо до управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти.

Отже, за допомогою емпіричного дослідження, маємо можливість краще розуміти педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, їх професійну компетентність та ступінь професійного розвитку, що допомогло нам розробити методичні рекомендації щодо покращення управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

## 2.2. Проведення та аналіз результатів емпіричного дослідження

Для розуміння важливості управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, нами було проведено емпіричне дослідження, респондентами якого стали керівники та педагогічні працівники закладів спеціальної освіти. Перед проведенням емпіричного дослідження була проведена інформаційно-роз'яснювальна робота, яка дала можливість пояснити важливість проведення емпіричного дослідження та почути думки керівників та педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

Базою емпіричного дослідження стали наступні заклади спеціальної освіти:

- Одеський спеціальний заклад дошкільної освіти «Ясла-садок» № 113 компенсуючого типу;
- Комунальний заклад «Одеська спеціальна школа № 91 Одеської обласної ради»;
- Комунальний заклад «Одеський навчально-реабілітаційний центр Чути серцем» Одеської обласної ради».

Під час спостереження за керівниками та педагогічними працівниками закладів спеціальної освіти нами було визначено, що керівники закладів спеціальної освіти сприяють розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти через вивчення документації, організацію різноманітних освітніх заходів та тренінгів. Вони сприяють участі педагогічних працівників закладів спеціальної освіти у професійних конференціях, семінарах та майстер-класах, що дає змогу педагогічним працівникам оновлювати знання та здобувати нові ідеї. Крім того, керівники закладів спеціальної освіти організовують індивідуальні консультації та наставництво для педагогічних працівників, допомагаючи їм вирішувати професійні проблеми та розвивати свої навички. Також, керівники закладів спеціальної освіти створюють сприятливу атмосферу в колективі, де

педагогічні працівники можуть ділитися своїм досвідом та взаємно навчатися. Зазначимо, що ці заходи сприяють розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти та підвищенню якості освітнього процесу. Педагогічні працівники закладів спеціальної освіти підвищують ступінь розвитку професійної компетентності з допомогою освітніх заходів, професійних конференціях та аналіз своєї роботи, приймають поради від керівників та колег це допомагає їм покращити свій професійний розвиток. Результати спостереження нами було відображено у вигляді діаграм (див. Рис. 2.2).

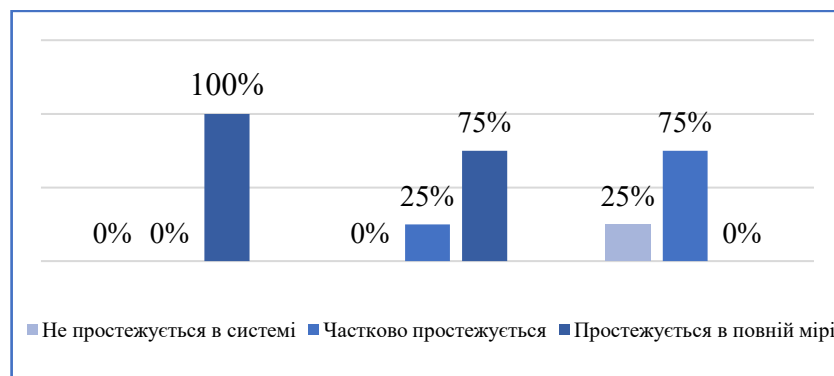


Рис 2.2. Ступінь вияву управлінської компетентності

Під час спостереження нами було визначено, що 100% респонденти (керівники) закладів спеціальної освіти визначають напрями вдосконалення роботи педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, відтак нами було визначено, що 25 % респондентів частково проводять моніторинг розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, а 75 % респондентів проводять моніторинг розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти у повній мірі. Нами було визначено, що забезпечення матеріально-технічної бази в закладах спеціальної освіти часткова. У наступній діаграмі нами було відображено блок мовно-комунікативної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти (див. Рис. 2.3).

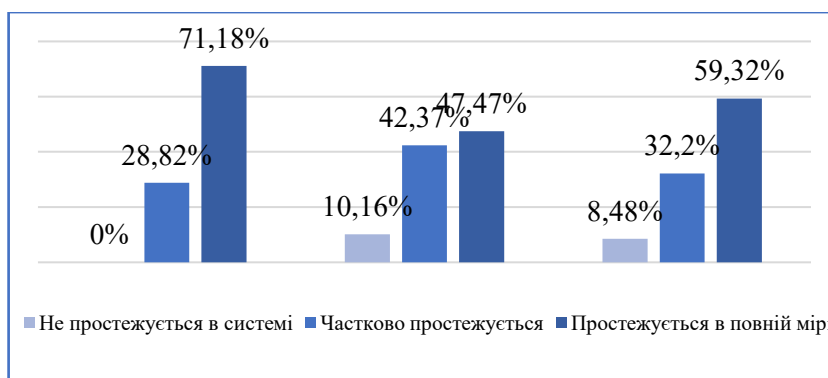


Рис. 2.3. Ступінь вияву мовно-комунікативної компетентності

Відтак, мовлення педагогічних працівників закладів спеціальної освіти у 28,82 % респонденти мають частково комфортне для учнів з особливими потребами, а 71,18 % респондентів мають комфортне мовлення для учнів з особливими потребами. Нами було визначено, що під час освітнього процесу альтернативними засобами комунікації таких як жестова мова простежується у повній мірі у 47,47 % респондентів. Наступний блок предметно-методична компетентність (див. Рис. 2.4).

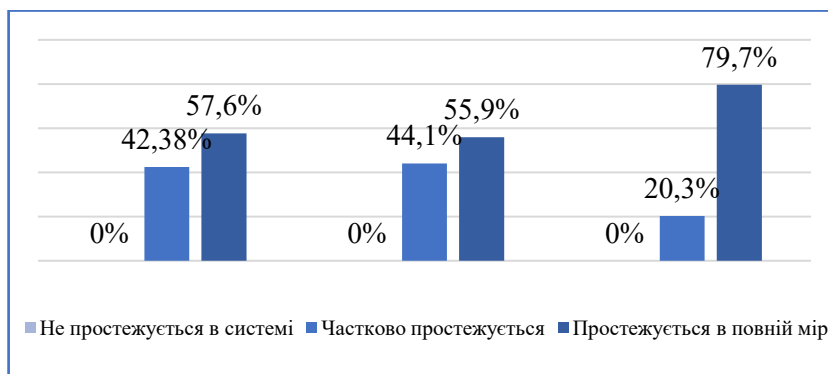


Рис. 2.4. Ступінь вияву предметно-методичної компетентності

Зазначимо, що 57,6 % респонденти мають зміст навчальних занять доступним, логічним, пов'язаним з попереднім матеріалом, збалансованим за складністю та обсягом простежується в повній мірі та у 42,38 % простежується частково. Визначимо, що 55,9 % респонденти у повній мірі формують під час освітнього процесу в учнів з особливими потребами предметні та ключові компетентності та уміння. Зазначимо, що 79,9 % респондентів у повній мірі проводять моніторинг засвоєння освітнього матеріалу учнями з особливими потребами. У наступні діаграмі нами було відображено три блоки компетентності: «Інформаційно-цифрова компетентність», «Інклюзивна

компетентність» та «Валеологічна компетентність» (див. Рис. 2.5).



Рис. 2.5. Ступінь вияву інформаційно-цифрової компетентності, інклюзивної компетентності та валеологічної компетентності.

В блоці «Інформаційно-цифрова компетентність» нами було визначено, що в повній мірі 79,7 % респонденти доцільно та ефективно використовують цифрові освітні ресурси в освітньому процесі. У блоці «Інклюзивна компетентність» нами було зазначено, що 93,22 % респонденти мають здатність до роботи із дітьми з особливими потребами. В блоці «Валеологічна компетентність» нами було досліджено, що 100 % респонденти формують в учнів з особливими потребами культуру здорового та безпечного способу життя. Нами у наступній діаграмі було відображено наступний блок «Психологічна компетентність» (див. Рис. 2.6).

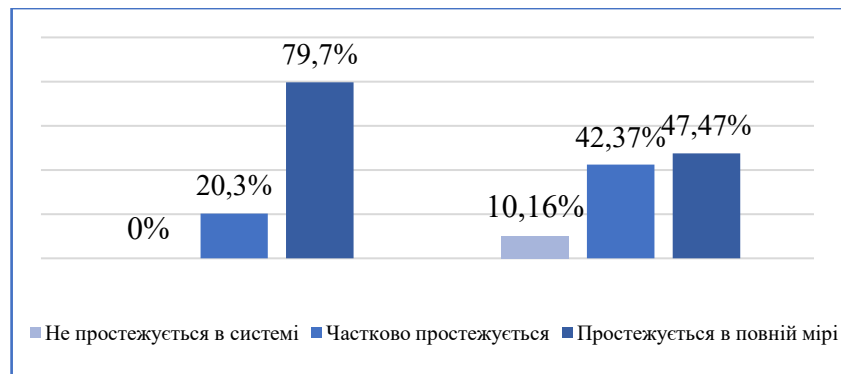


Рис. 2.6. Ступінь вияву психологічної компетентності

Нами було визначено, що 79,7 % респонденти забезпечують мотиваційну готовність учнів з особливими потребами до навчальної діяльності в повній мірі. Відтак 47,47 % респонденти враховують психологічні особливості учнів з особливими потребами у повній мірі. У наступній діаграмі

нами було відображено педагогічне партнерство (див. Рис 2.7).

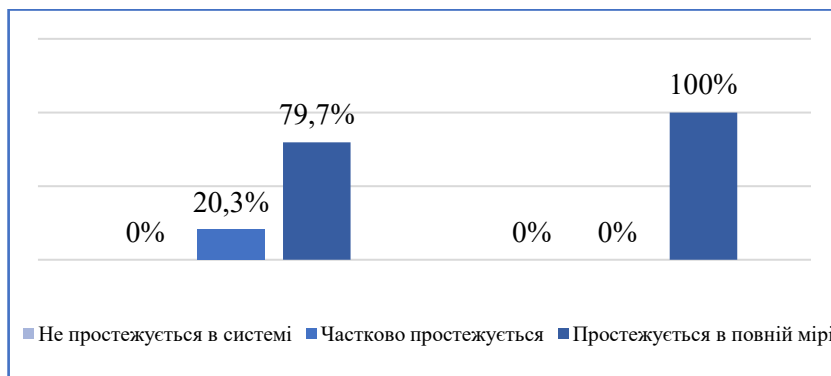


Рис. 2.7. Ступінь вияву педагогічного партнерства

Відтак, 79,7 % респонденти організують та використовують освітні осередки для ефективного розв'язання різних освітніх завдань у повній мірі. Так 100 % респонденти співпрацюють з батьками учнів з особливими потребами в повній мірі. У наступній діаграмі нами було відображено блок «Прогностична компетентність (див. Рис. 2.8).

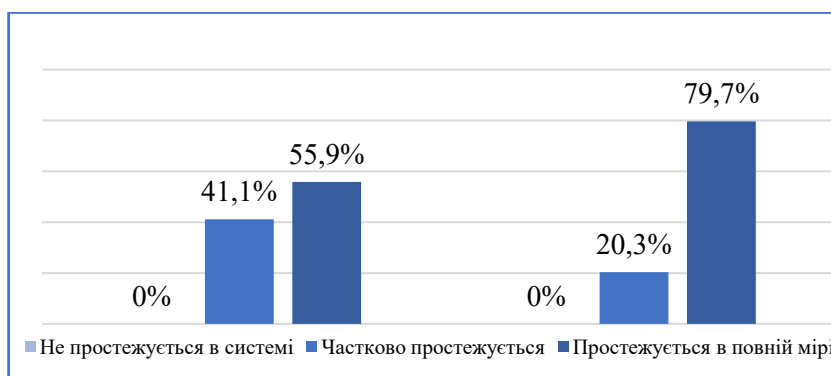


Рис. 2.8. Ступінь вияву прогностичної компетентності

Зазначимо, що 55,9 % респонденти поєднують різні форми організації навчальної діяльності учнів з особливими потребами із урахуванням індивідуальних особливостей в повній мірі. Так 79,7 % респонденти прогнозують результати освітнього процесу. У наступній діаграмі нами було відображено блок «Інноваційна компетентність (див. Рис. 2.9).

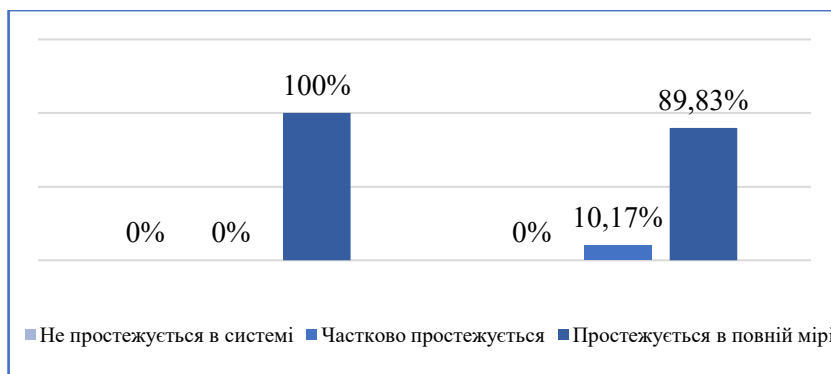


Рис. 2.9. Ступінь вияву інноваційної компетентності

Так 100 % респонденти обізнані з інноваційними педагогічними технологіями. Відтак 89,83 % респонденти використовують інновації у професійній діяльності. У наступній діаграмі нами було відображено блок «Рефлексивна компетентність (див. Рис. 2.10).

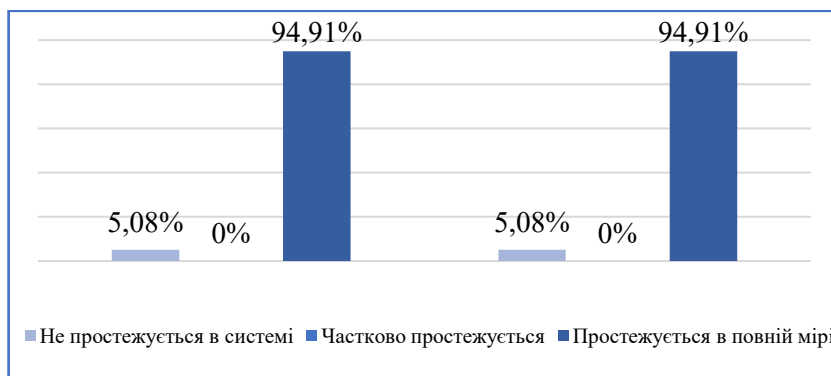


Рис. 2.10. Ступінь вияву рефлексивної компетентності

Зазначимо, що 94,91 % респонденти коригують свою професійну діяльність та своє професійне зростання під впливом різних факторів (професійні успіхи та невдачі, поява нових викликів чи нових технологій) у повній мірі. Так 94,91 % респонденти можуть прогнозувати професійне зростання, враховуючи результати аналізу своєї діяльності в повній мірі. У наступній діаграмі нами були відображені блоки «Оцінювально-аналітична компетентність» та «Здатність до навчання протягом життя» (див. Рис. 2.11).

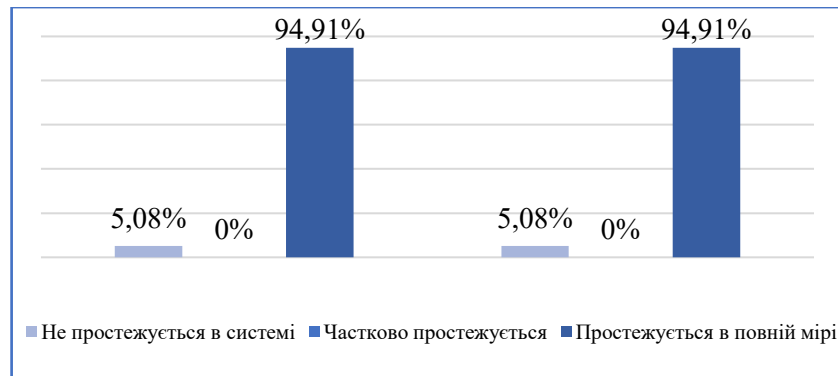


Рис. 2.11. Ступінь вияву оцінювально-аналітичної компетентності та здатності до навчання протягом життя

Зазначимо, що 94,91 % респонденти оцінюють навчальні досягнення учнів з особливими потребами в повній мірі. Відтак нами було визначено, що 94,91 % респонденти постійно підвищують свій професійний розвиток.

Під час спостереження нами була розроблена програма інтерв'ю (див. дод. Б), під час інтерв'ю з педагогічними працівниками закладів спеціальної освіти нами було визначено, що на початку навчального року педагогічні працівники складають план щодо розвитку управління професійної компетентності із допомогою керівників закладів та різних освітніх платформ. Під час освітнього процесу вони оцінюють результати своєї роботи, з допомогою відкритих занять, колег та аналізу своїх уроків. Для отримання нових знань за напрямом спеціальної освіти педагогічні працівники закладів спеціальної освіти використовують таку професійну літературу: «Особлива дитина: навчання і виховання», «Дефектолог», «Навчання дітей з порушенням слуху» та ін. Відтак, педагогічні працівники закладів спеціальної освіти зазначили, що керівники закладів спеціальної освіти створюють творчі групи для вирішення різних професійних питань, для надання допомоги педагогічним працівникам закладів спеціальної освіти під час освітнього процесу та для підтримки та мотивації педагогічних працівників закладів спеціальної освіти для подальшого розвитку.

Анонімне анкетування проводилося для вивчення думки та розуміння управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників

закладів спеціальної освіти, нами було проведено емпіричне дослідження.

Для проведення емпіричного дослідження, нами було використано метод спостереження, інтерв'ю та анонімне анкетування за допомогою Google Forms, метою було вивчення думки педагогічних працівників освітнього процесу.

За допомогою першого питання анкети: «Які форми навчання Ви використовуєте під час підвищення кваліфікації?», нами було визначено, які форми навчання обирають педагогічні працівники закладу спеціальної освіти під час підвищення кваліфікації, отримані відповіді було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.12).

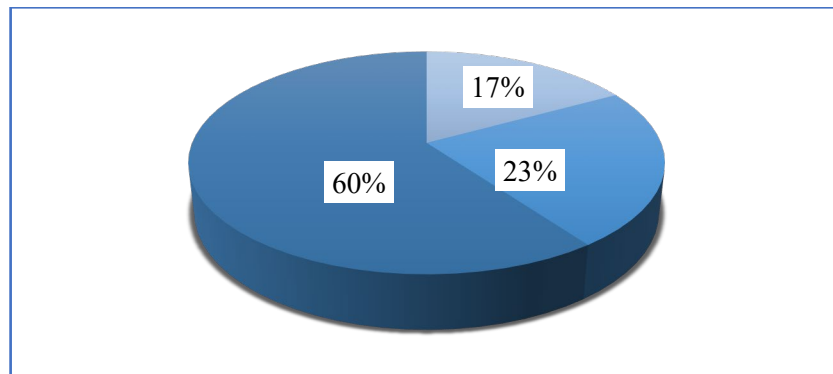


Рис. 2.12. Результати відповідей респондентів на запитання «Які форми навчання Ви використовуєте під час підвищення кваліфікації?»

Аналізуючи відповіді респондентів, на дане питання, ми можемо зробити висновок, що 17% респонденти обирають інституційне навчання, в свою чергу 23% респонденти обирають дуальне навчання, 60% респонденти обирають змішанні форми навчання. Також, було цікаво дізнатися, якими саме суб'єктами надання освітніх послуг користуються педагогічні працівники, наступне наше питання було таким «Якими суб'єктами надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації Ви користуєтесь?», отримані відповіді було відображено в діаграмі (див. Рис. 2.13).

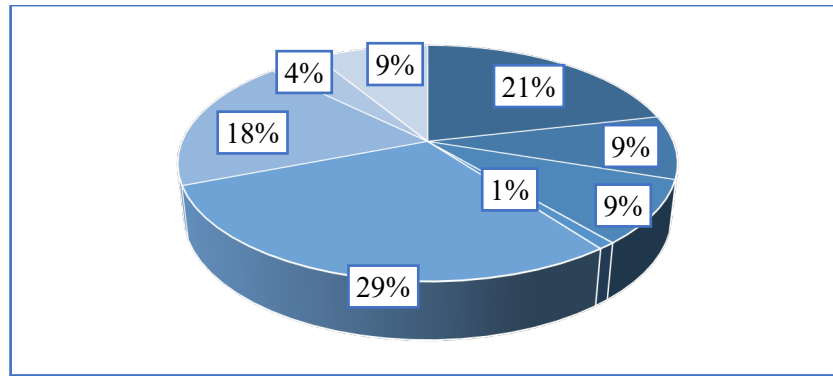


Рис. 2.13. Результати відповідей респондентів на запитання «Якими суб'єктами надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації Ви користуєтесь?»

Аналізуючи відповіді респондентів, на дане питання, ми можемо зробити висновки, що 27% обирають «КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради», 11% обирають «Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова», в свою чергу 11% обирають «Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка», 4% обирають «Національну академію педагогічних наук України», 10% користуються платформою онлайн-курсів «Всеосвіта», 22% обирають платформу онлайн-курсів «Prometheus», 4% обирають платформу онлайн-курсів «EdPro». Також під час відповідей у респондентів була можливість дописати інших суб'єктів надання освітніх послуг і 11% респондентів відповіли, що користуються такими платформами онлайн-курсів: Віртуальна школа «Ранок», «Асоціація працівників дошкільної освіти», Психологічний центр «Початок», «Коло сім'ї», Освітня форма «Зрозуміло», Центр освіти «Генезу», «Педрада» та ін. Метою наступного питання було дослідити, чи звітуються педагогічні працівники закладів спеціальної освіти про проходження курсів з підвищенням кваліфікації, отримані відповіді було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.14).

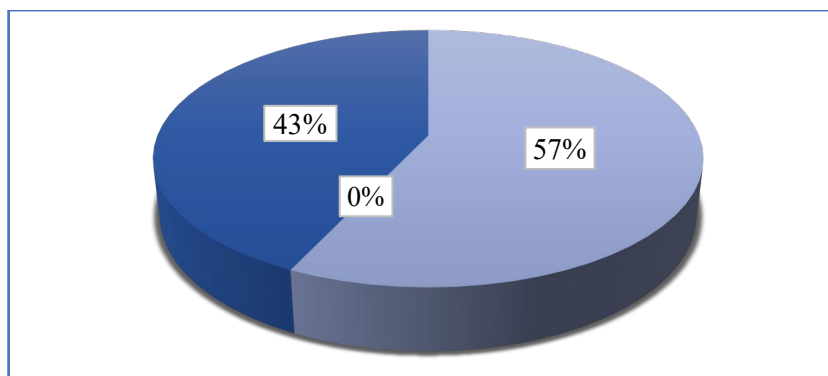


Рис. 2.14. Результати відповідей респондентів на запитання «Чи звітуєтеся Ви як педагогічний працівник про результати проходження підвищення кваліфікації на засіданнях та/або методичної ради?»

Проаналізувавши відповіді респондентів, можемо зазначити, що 57% респонденти звітуються про результати проходження курсів з підвищення кваліфікації, в свою чергу 43% респонденти відповіли, що не звітуються, але вони стверджують, що тільки подають сертифікати про проходження курсів підвищення кваліфікації до адміністрації закладу спеціальної освіти. Вважаємо, що керівники закладів спеціальної освіти мають організувати методичні заходи, в яких працівники приймали би участь та ділилися науковою інформацією, яку вони здобувають під час проходження курсів, вебінарів, тренінгів або наукових конференціях. такі заходи сприятимуть на удосконалення професійного розвитку в роботі із учнями з особливими потребами.

Наступним питанням, було досліджено, який напрям обирають під час саморозвитку та/або підвищення кваліфікації педагогічні працівники закладів спеціальної освіти, отримані відповіді було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.15).

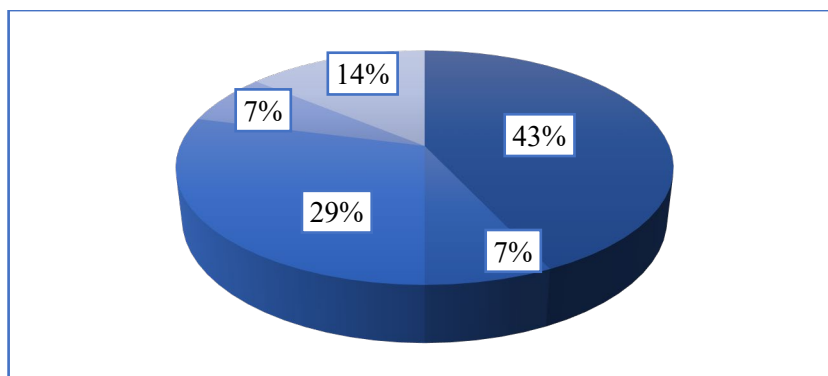


Рис. 2.15. Результати відповідей респондентів на запитання «Який напрям Ви обираєте під час саморозвитку та/або підвищення кваліфікації»

Під час оформлення відповідей на це запитання ми використали основні напрями щодо підвищення кваліфікації, які затверджені постановою Кабінетом Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963 (зі змінами) пунктом 15.

Проаналізувавши відповіді респондентів, ми можемо зазначити, що 43% обирають напрям «Розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій)», 7% обирають напрям «Психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки», 29% обирають напрям «Створення безпечного та спеціального освітнього середовища, особливості (специфіка) спеціального навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами», 7% обирають напрям «Використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку» й тільки 14% обрали, що вони під час саморозвитку або/та підвищення кваліфікації обирають усі напрями. На нашу думку, педагогічні працівники, які працюють у закладі спеціальної освіти, мають більш приділяти увагу саме за напрямком спеціальної освіти. Наступним питанням, саме хотіли дізнатися, скільки саме годин педагогічні працівники набирають, саме за спеціальним напрямом, отримані відповіді було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.16).

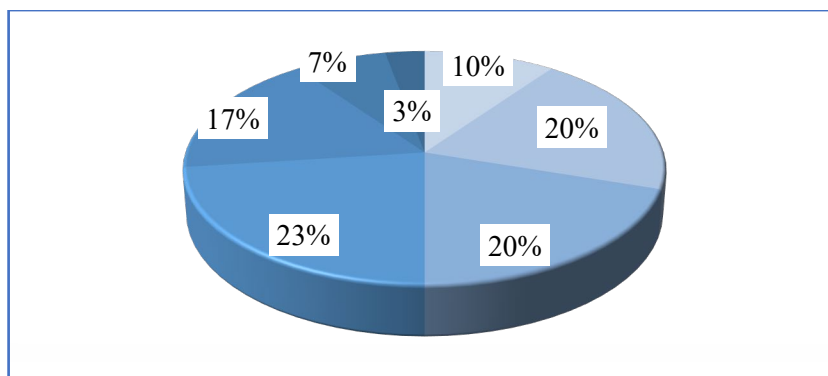


Рис. 2.16. Результати відповідей респондентів на запитання «Скільки годин під час саморозвитку та/або підвищення кваліфікації становить саме за напрямком спеціальної освіти?»

Проаналізувавши відповіді респондентів, можемо визначити, що 10% респонденти набирають всього 5 годин, під час саморозвитку та/або підвищення кваліфікації за напрямом спеціальної освіти, 20% набирають 10 годин, 20% набирають 20 годин, 23% набирають 30 годин, 17% набирають 80 годин, 7 % набирають 80 годин але, на жаль, 3 % не набирають години за напрямом спеціальної освіти. Вважаємо, що під час проходження курсів, вебінарів для самоосвіти та/або підвищення кваліфікації, педагогічні працівники спеціальних закладів середньої освіти, мають набирати не менше 60 годин саме за напрямом спеціальної освіти. Тож, педагогічні працівники спеціального закладу дошкільної освіти, мають набирати не менш 50 годин, саме за напрямом спеціальної освіти. Наступним питанням, було досліджено, якими спеціальними методиками володіють та користуються педагогічні працівники закладів спеціальної освіти під час освітнього процесу зі учнями з особливими потребами, отримані відповіді було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.17).

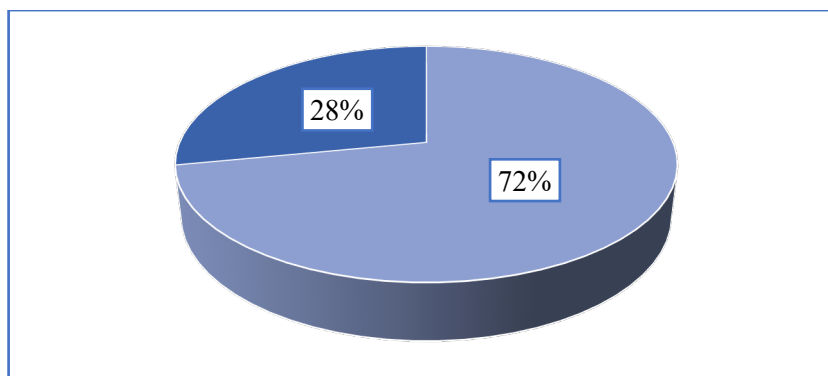


Рис. 2.17. Результати відповідей респондентів на запитання «Чи володієте Ви спеціальними методиками викладання під час освітнього процесу?»

Проаналізувавши відповіді респондентів, маємо такі показники: 72% респонденти відповіли так, що вони володіють спеціальними методиками, в свою чергу 28% респонденти відповіли, що не володіють такими знаннями. Також в цьому запитанні ми попросили написати, якими саме методиками вони володіють та користуються під час освітнього процесу (Картки РЕСК, Методика CASE, Спеціальні методики початкового навчання мови, різноманітні інтегровані методики навчання, адаптаційні тексти та ін.). Метою наступного питання було дослідити чи володіють інноваційними технологіями навчання, зазначимо, що на жаль сьогодні не всі заклади спеціальної освіти мають достатнє матеріально-технічне забезпечення, зокрема необхідне обладнання, навчально-методичні посібники, підручники, адаптаційні тексти, наочні матеріали тощо. Відтак, на питання «Чи володієте Ви інноваційними технологіями навчання?» нами було отримано відповіді, відображено у діаграмі (див. Рис. 2.18).

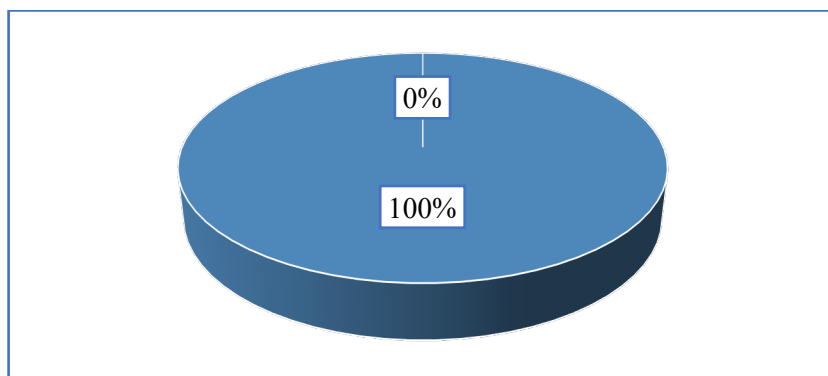


Рис. 2.18. Відповіді респондентів на запитання «Чи володієте Ви

інноваційними технологіями навчання?»

Проаналізувавши, відповіді респондентів показують, що 100% респондентів володіють інноваційними технологіями у навчанні з дітьми з особливими потребами, але на запитання «Чи використовують інноваційні технології у навчання?» 93% респонденти відповіли, що використовують інноваційні технології, в свою чергу 7% респондентів не використовують інноваційні технології, респонденти зазначили, що під час освітнього процесу комплекс «Живий звук». Наступним питанням досліджували чи приймають педагогічні працівники участь в таких заходах, як методичні об'єднання, круглі столи, обмін досвідом, тренінги та ін., також просили зазначити педагогічних працівників, що саме проводиться в їхньому закладі, отримані відповіді було відображено в діаграмі (див. Рис. 2.19).

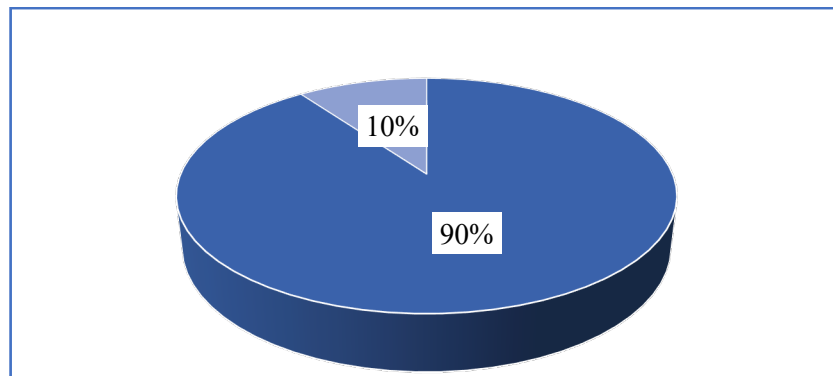


Рис. 2.19. Результати відповідей респондентів на запитання «Чи проводяться у Вашому закладі методичні об'єднання?»

Відповіді респондентів на це питання, показало нам, що 90% респонденти приймають участь у методичних об'єднаннях, в свою чергу 10% респонденти не приймають участь або в закладі не проводяться заходи, для професійного розвитку. Також, респонденти відповіли, що в закладі спеціальної освіти проводяться методичні заходи для обміну досвідом між колегами, методичні об'єднання та систематичні круглі столи за напрямом удосконалення української жестової мови. Метою наступного питання було дослідити чи володіють педагогічні працівники закладу спеціальної освіти для учнів з порушенням слуху, альтернативними засобами комунікації, таких як

українська жестова мова, отримані відповіді було відображено в діаграмі (див.Рис. 2.20).

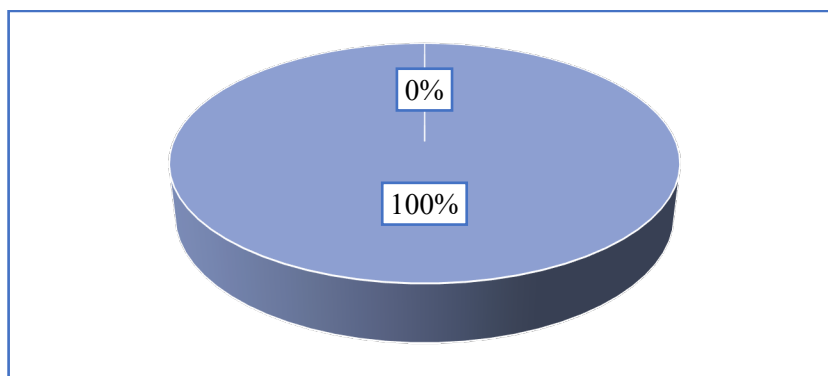


Рис. 2.20. Результати відповідей респондентів на запитання «Чи володієте Ви альтернативними засобами комунікації, таких як українська жестова мова?»

Проаналізувавши відповіді респондентів, ми можемо зробити такі висновки, що 100% респонденти володіють альтернативними засобами, таких як українська жестова мова, наступним питанням, ми просили респондентів оцінити свій рівень володіння альтернативними засобами, таких як українська жестова мова, зазначимо, що педагогічними працівниками у анкеті були вказані рівні: початковий рівень (знання дактильної абетки), середній рівень (здатність розуміти прості жести і виконувати базові знаки, щоб висловити просту дію), достатній рівень (здатність використовувати більше знаків і виражати більш складні концепції у реченні) та високий рівень (вільно володіє українською жестовою мовою), отримані відповіді було відображено в діаграмі (див. Рис. 2.21).

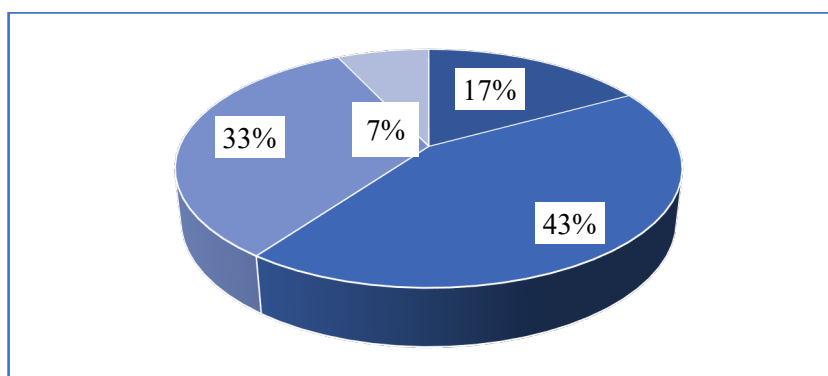


Рис. 2.21. Результати відповідей респондентів на запитання «Оцініть

свій рівень володінням такими засобами комунікації, як українська жестова мова»

Проаналізувавши, відповіді респондентів, можемо зробити висновки, що 7% респонденти вважають, що вони володіють високим рівнем, 33% респонденти оцінили свій рівень, як достатній, 43% респонденти визначили середній рівень та 17% респонденти визначили початковий рівень. Метою наступного питання було дізнатися, чого саме педагогічним працівникам не вистачає для підвищення та розвитку професійної компетентності та підвищення кваліфікації, отримані відповіді було відображено в діаграмі (див. Рис. 2.22).

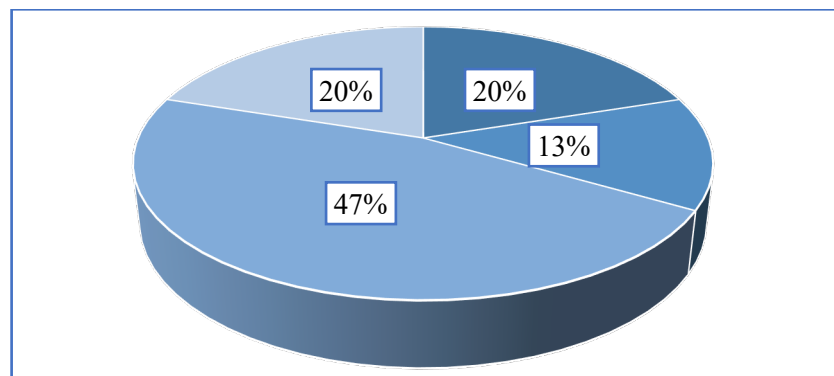


Рис. 2.22. Результати відповідей респондентів на запитання «На Вашу думку, чого Вам не вистачає для підвищення кваліфікації?»

Проаналізувавши відповіді респондентів можемо визначити, що педагогічним працівникам 47% не вистачає саме мотивації, 20 % не вистачає забезпечення методичного кабінету, 16% не вистачає підтримки з боку адміністрації, 20% всього вистачає для розвитку, також зазначимо, що в питанні були запропоновані відповіді та можливість написати свою думку, респонденти зазначили, що їм не вистачає спеціальних курсів для вчителів-дефектологів та обміну досвідом закордонних спеціалістів за напрямом спеціальної освіти та освітлення новітніх методик та технологій для навчання дітей з порушенням слуху та мовлення.

Останнім пунктом нашої анкети було, прохання надати власні рекомендації або поради, щодо підвищення та розвитку професійної

компетентності у молодих педагогічних працівників закладу спеціальної освіти. Тож, респондентами було надано наступні рекомендації.

1. Не боятися просити допомоги у своїх колег які мають досвід у роботі з дітьми особливими потребами.

2. Шукати щось нове та цікаве, не зосереджуватися на одному досягненні. І завжди орієнтуйтеся, лише на свій прогрес, не зважаючи на те, що роблять або кажуть інші педагогічні працівники.

3. Проходити психолого-педагогічну підготовку до роботи з дітьми особливими потребами в закладах спеціальної освіти.

4. Вивчати українську жестову мову та психологію дітей з особливими потребами.

5. Знаходити час для занять улюбленою справою, та прагнути до розвитку.

6. Проводити більше зустрічей з педагогами з інших закладів та країн для обміну досвідом.

7. Спіратися на класиків, вивчати літературу. Не боятися експериментувати. Слідкувати за науковими фаховими виданнями. Займатися самоосвітою в впродовж життя.

8. Приймати участь у засіданнях методичних об'єднань, конференціях, семінарах, тренінгах та у інших заходах, організованих управлінням освіти.

9. Одержувати консультативну допомогу від керівника, вихователя-методиста, педагога-наставника. Вивчати педагогічний досвід колег. Вивчати навчально-методичну літературу.

Отже, емпіричне дослідження дозволило нам побачити, чого саме не вистачає педагогічним працівникам закладу спеціальної освіти для удосконалення професійної компетентності, що у подальшому стало поштовхом для розроблення методичних рекомендацій.

## Висновки до розділу 2

Зазначимо, що сам процес управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, складний так як має свою специфіку. Складність полягає тому, що учні з особливими освітніми потребами потребують особливих підходів до навчання та розвитку.

Важливим аспектом цього процесу є управління розвитком професійної компетентності, яке має створити належні умови для професійного зростання та розвитку педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

Для цього керівникам закладу та педагогічним працівникам закладу спеціальної освіти потрібно постійно удосконалювати свій ступінь професійної компетентності, займатися самоосвітою та розвивати свої навички та здібності.

Під час дослідження визначили, що розвиток професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти є багатограним і складним процесом, який потребує вдосконалення різних підходів і стратегій та якісного управління.

## РОЗДІЛ ІІІ. МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

### 3.1 Методичні рекомендації щодо покращення управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти.

Управління закладом спеціальної освіти, має складний процес, так як заклад (об'єкт) має особливість, а керівник та педагогічні працівники (суб'єкти) які працюють в цьому закладі навчають дітей з особливими потребами.

Процес управління має постійний, послідовний та безперервний цикл який нами було відображено у схемі (див. рис. 3.1).

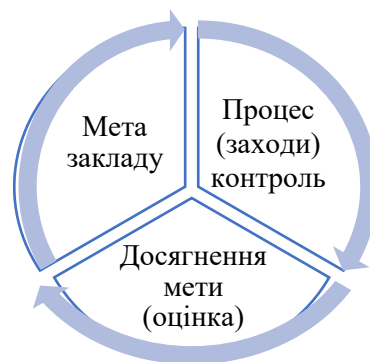


Рис. 3.1. Цикл процесу управління

Цикл управління закладу спеціальної освіти має кілька етапів, які сприяють покращенню та ефективному функціонуванню і розвитку закладу. Основні етапи цього циклу мають такі етапи:

- планування, на цьому етапі визначають мету, стратегію та завдання які педагогічні працівники мають виконати.

- організація, виконання та контроль, ці етапи включають в себе створення основних принципів, створення робочих груп і розподіл обов'язків

та відповідальності. Також, на цьому етапі створюють фундаментальну структуру для виконання завдань. Водночас, відбувається реалізація планів та програм діяльності закладу спеціальної освіти. Здійснюється навчання учнів з урахуванням їх потреб та можливостей. В кінці цього етапу здійснюється належний контроль, про виконання завдань, які були поставлені перед педагогічними працівниками.

– досягнення мети (оцінка), на останньому етапі проводиться аналіз ефективності роботи закладу спеціальної освіти, завдяки контролю керівник отримує зворотній зв'язок, без якого не може функціонувати контроль. Завдяки цьому етапу керівник може побачити помилки, які він зможе виправити у наступному плануванні.

Ці етапи управління між собою пов'язані та повторюються, вони дозволяють забезпечувати стабільність та постійне вдосконалення роботи закладу спеціальної освіти.

Вважаємо, що ефективність закладу освіти відображаються в успіхах учнів. Кожен заклад спеціальної освіти має визначати та адаптувати свою освітню систему відповідно до своїх унікальних особливостей. Мета процесу управління, повинна спрямовуватися для створення оптимальних умов та для досягнення цих цілей. Якщо, керівник закладу поставить конкретні цілі, так він зможе сформулювати конкретні проблеми й відповідно визначить конкретні завдання, які потребують вирішення. Передусім, першим кроком у визначенні конкретної цілі є встановлення стратегічної мети закладу, яка відобразить бачення та розуміння керівником того, що наразі відбувається як у закладі, так і поза межами навчального закладу. Визначимо, що стратегія допомагає поставити та досягти мети і реалізувати місію закладу спеціальної освіти. Але, без чіткої стратегії освітній заклад не зможе ефективно функціонувати. На нашу думку, вдалим механізмом стратегічного планування управлінських дій керівнику закладу спеціальної освіти є SWOT-аналіз, так як, цей метод полягає у виявленні факторів як внутрішніх так і зовнішніх, як слабких та сильних сторін закладу.

За допомогою нашого дослідження ми можемо розробити рекомендації, які, вважаємо, зможуть допомогти керівникам закладу спеціальної освіти, щодо управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників, щодо покращення та розвитку професійної компетентності.

Відтак, щодо вибору суб'єкту для розвитку професійної компетентності, у закладі спеціальної освіти, на нашу думку педагогічний працівник, має підвищувати кваліфікацію або займаються самоосвітою бажано обирати заклади або платформи освіти, які надають послуги за різними напрямми, також більшість часу під час підвищення та/або удосконалення розвитку мають набирати, саме за напрямом спеціальної освіти. Якомога більше фокусуйтеся на розвиток професійної компетентності педагогічних працівників, оскільки це може позитивно відобразитись на продуктивності і розвитку вашого закладу освіти.

Управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти, передбачає планування, організацію та контроль удосконалення професійних навичок і знань педагогічних працівників. Цей процес має на меті гарантувати якісну освіту та навчання шляхом постійного підвищення компетентності педагогічних працівників.

Управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників передбачає кілька дій. Відтак, для покращання управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти керівник закладу повинен:

- співпрацювати з педагогічними працівниками;
- оцінювати поточний рівень компетенцій педагогічних працівників закладів спеціальної освіти, визначати пріоритети розвитку та проаналізувати сфери, які потребують вдосконалення;
- обговорювати з педагогічними працівниками цілі та завдання які ставлять педагогічні працівники перед собою;
- створити для кожного працівника особистий план розвитку, в якому визначте конкретні цілі та методи їх досягнення. Переконайтеся, що ці цілі

реалістичні та відповідають потребам закладу спеціальної освіти;

- надавати працівникам доступ до різноманітних ресурсів для професійного зростання, таких як навчальні матеріали, курси, семінари та тренінги. Також важливо підтримувати участь у конференціях та семінарах;

- заохочувати педагогічних працівників до самонавчання, а також використовувати веб-ресурси для постійного професійного розвитку;

- систематично оцінювати та контролювати розвиток педагогічних працівників та надавати конструктивний зворотній зв'язок. Визнавати досягнення та давати поради, щодо подальшого зростання;

- запровадити програму наставництва, де досвідчені педагогічні працівники можуть підтримувати та навчати новачків. Це сприяє обміну знаннями та підвищує згуртованість команди;

- запровадити систему винагородження для педагогічних працівників, які демонструють свій рівень професійної компетентності або значні покращення в ній, нагородами або призами. Застосовувати загальний підхід, який культивує сприятливе середовище для сталого розвитку вашої команди, залучаючи її до постійного самовдосконалення.

Окремо надаємо рекомендації, щодо розвитку професійної компетентності для освітян можуть передбачати наступні пункти:

- займатися самоосвітою, шляхом ознайомлення з новими методиками, інструментами та дослідженнями, які можуть допомогти вам у роботі, саме за вашим напрямом;

- не боятися приймати участь в заходах, які проводяться у закладах спеціальної освіти та у різних освітніх заходах: освітні семінари, освітні тренінги, вебінари, та наукових конференціях, не боятися висловлювати свою думку та надавати рекомендації;

- використовувати та вивчати спеціальну наукову літературу для поглиблення своїх знань і навичок;

- приймати участь у регулярних дискусіях з колегами-педагогами та експертами, щоб вирішувати професійні проблеми та отримувати поради від

досвідчених професіоналів;

– використовувати інновації у своїй викладацькій практиці, щоб покращувати результати навчання учнів з особливими потребами. Випробуйте нові методики та педагогічні практики, інтегруйте сучасні технології та сприяйте інтерактивним методам викладання, які сприяють активному залученню учнів.

– проводити самооцінювання, аналізуючи досягнення та помилки, визначаючи можливості для зростання та співпрацюючи з колегами для вдосконалення стратегій викладання;

– приймати участь у професійних організаціях та спілках, які зосереджені на спеціальній освіті. Вони можуть слугувати цінними джерелами знань і допомогти вам у вдосконаленні вашої викладацької практики. Це забезпечить вам доступ до нових інформаційних ресурсів, мережу контактів і можливість ділитися своїм досвідом з іншими. Крім того, важливо бути відкритим до нових перспектив і підходів, з боку ваших учнів. Звертайте увагу на потреби та інтереси кожного учня, щоб краще адаптувати їхнє навчання та розвиток. Залишайтеся вмотивованими та сповненими ентузіазму, зберігаючи пристрасність до своєї професії, ставлячи перед собою нові цілі та завдання і розвиваючи свій потенціал.

Закцентуємо, що на нашу думку, педагогічні працівники закладів спеціальної освіти для учнів з порушенням слуху, повинні володіти альтернативним засобом комунікації, таких як українська жестова мова, для якісного навчання та виховання.

Цікавий факт, що розробником жестової мови є французький священик Шарль Мішель де Л'епе, один із перших засновників сурдопедагогіки, він заснував першу школу для глухих дітей у Парижі у 1760 р., де використовував спеціальні методи навчання (міміку і жести) [57].

Мабуть, кожен з нас спостерігав, як виглядає процес спілкування жестовою мовою. Це певні рухи рук і жести, які позначають літери, слова або цілі речення. Вивчення жестової мови починається з дактиля, або абетки.

Кожній літері відповідає своя комбінація пальців правої або лівої долоні. Дактиль використовується для імен, географічних назв або для тих слів, які ви не знаєте, як показати мовою жестів. Потім вивчаються слова і цілі речення, які найчастіше використовуються в повсякденному житті. Звичайно, щоб «вимовляти» або вимовляти слова по літерам, потрібно багато часу, тому в жестовій мові є загальноживані знаки для позначення слів і фраз.

Наголосимо, що під час вивчення жестової української мови на методичних об'єднаннях необхідно виділяти час, саме для удосконалення жестової мови. Зокрема, під час заходів бажано використовувати різні ігрові технології. До прикладу гра «Зіпсований телефон», яка є відомою у всьому світі. Суть гри полягає в передачі усного повідомлення від людини до людини та подальшому виявленні спотворень його первісного змісту. В нашому випадку змінюється тільки форма передачі повідомлення. Гравці стають в лінію, так щоб вони не бачили один одного. Перший гравець придумує повідомлення та показує з допомогою жестів, не використовуючи артикуляцію іншому гравцю так до останнього гравця. коли останній гравець отримує повідомлення, він оголошує те, що побачив, усім учасникам. В підсумок перший гравець повідомляє оригінальне повідомлення (придумане на початку гри) для порівняння, під час цієї гри учасники мають змогу збільшити словниковий запас жестових слів.

Отже, управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладів спеціальної освіти є багатогранною структурою, що потребує цілеспрямованих заходів та використання різноманітних методів та інструментів. Ефективна реалізація стратегій, спрямованих на управління професійним зростанням освітян, може суттєво підвищити якість освіти та сприяти підвищенню ефективності діяльності спеціальних навчальних закладів.

### Висновки до розділу 3

Система безперервної освіти, самоосвіти та саморозвитку керівників закладів спеціальної освіти є потужним стимулом для професійного та особистісного зростання. Визначальною умовою самоосвітньої діяльності є «навчайся впродовж життя».

Оволодіння професійними знаннями, поглиблення професійної компетентності, постійний розвиток управлінських якостей є необхідним для кращого розвитку закладу спеціальної освіти.

Професійне зростання керівників навчальних закладів передбачає набуття знань і навичок, позитивного педагогічного досвіду, виконання спеціалізованих функцій, вироблення унікального стилю керівництва, формування морально-етичних цінностей. Цей процес є невід'ємною складовою безперервного професійного розвитку.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У вирішення поставлених завдань у кваліфікаційній роботі, нами було з'ясовано з допомогою наукової розвідки, що такі терміни як «компетенція» та «компетентність» відрізняються за своїм основним значенням, так як «компетенції визначається як знання, навички, уміння, особистісні якості та ставлення, якими володіє людина, а «компетентність визначається як володіння конкретними професійними компетенціями, загальними особистісними компетенціями, досвідом, ставленням і досягненнями в межах певної спеціальності або сфери діяльності. Вона передбачає правильне і своєчасне використання цих елементів у професійній діяльності для досягнення цілей, вирішення професійних проблем і сприйняття професійних перспектив.

Від процесу управління залежить якість навчання учнів з особливими потребами, одним елементом для розвитку педагогічних працівників зв'язаний саме через управлінську діяльність керівника закладу. Для удосконалення розвитку професійної компетентності є постійне оновлення знань, вдосконалення педагогічних стратегій та постійне ознайомлення з новими технологіями та засобами навчання.

Для сприяння ефективному управлінню розвитком професійної компетентності педагогічних працівників у закладах спеціальної освіти може бути реалізовано декілька заходів, серед яких.

1. Розробка та впровадження індивідуальних планів навчання та професійного розвитку для педагогічних працівників;
2. Організація та проведення навчальних програм і семінарів з підвищення кваліфікації для освітянин;
3. Заохочення педагогічних працівників до постійного навчання та професійного зростання з метою підвищення їхньої кваліфікації та ознайомлення з сучасними досягненнями у сфері спеціальної освіти.
4. Створення оптимальних умов для саморозвитку та безперервної

освіти педагогів, зокрема через забезпечення доступу до методичної літератури та онлайн-ресурсів, є критично важливим.

Крім того, необхідно залучати досвідчених і кваліфікованих керівників закладів спеціальної освіти та педагогів до управління процесом розвитку професійної компетентності педагогів. Забезпечення педагогів необхідними матеріалами, технічним обладнанням та засобами для розвитку професійної компетентності – комп'ютерами, інтерактивними дошками, спеціальним програмним забезпеченням, та необхідно здійснювати систематичне оцінювання та моніторинг розвитку професійної компетентності педагогів спеціальних навчальних закладів з метою виявлення сфер, які потребують подальшого навчання та професійного розвитку. Впровадження системи мотивації вчителів на основі ефективності їхньої професійної діяльності, зокрема, орієнтованої на оцінювання результатів навчання учнів з особливими потребами.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/conv#n8>
2. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/conv#n938>
3. Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06.06.2019 р. № 2745–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19/conv#n311>
4. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 10.12.2023 р. № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/463-20>
5. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/800-2019-%D0%BF>
6. Про затвердження Положення про спеціальну школу та Положення про навчально-реабілітаційний центр: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 р. № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2019-%D0%BF/conv#Text>
7. Базелюк В., Ємеєва О. Розвиток професійної компетентності майбутніх фахівців закладів дошкільної освіти. Фахова передвища освіта: сучасні виклики та перспективи розвитку : матеріали. II Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Житомир, 22 квіт. 2021 р. Житомир. 2021. С. 32–34.
8. Басалюк Н. М. Науково-методична робота спеціальної школи як засіб удосконалення професійної компетентності вчителя-дефектолога : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. кан. пед. наук : 13.00.03. Київ, 2012. 23 с.
9. Бей М. О. Розвиток професійної компетентності вчителя у процесі підвищення кваліфікації. Сучасний вимір та стратегії розвитку особистісно професійної компетентності педагога : матер. всеукр.наук.-практ. конф., м.Київ, 15 берез. 2019 р. Київ, 2019. С. 19–21.
10. Біляковська О. О. Професійна компетентність учителя як складова

ефективної педагогічної діяльності. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. С. 229–234.

11. Бірюкова Т., Олар О., Федів В. Формування особистості в рамках компетентнісного підходу: історичні аспекти становлення. *Освітологічний дискурс*. 2020. № 2(29). С. 1–13.

12. Блозва О. Г., Мельниченко О. В. Соціально-особистісна компетентність викладача у сучасній школі. *Молодий вчений*. 2018. № 9 (61). С. 50–54.

13. Брик Р. Безперервна освіта як засіб формування професійної компетентності педагога // *Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку* : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. м. Тернопіль, 11 травня 2023 р. Тернопіль, 2023. С. 282–286.

14. Бузова Н. С. Самоосвіта як безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення професійної компетентності педагога. *Сучасний вимір та стратегії розвитку особистісно-професійної компетентності педагога* : матер. всеукр.наук.-практ. конф., м. Київ, 15 берез. 2019 р. Київ, 2019. С. 25–28.

15. Важова О. Й. Управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя загальноосвітнього закладу. *Актуальні проблеми управління освітою і навчальними закладами* : зб. наук. праць. м. Вінниця, Вип.1 ч. 2. 2018 р. Вінниця, 2018. С. 3–9.

16. Варнавська І. В. Умови формування професійної компетентності педагога. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2022. № 3 (3). С. 286–295.

17. Вілкова О. Г. Комунікативність – важлива складова професійної компетентності педагога. *Сучасний вимір та стратегії розвитку особистісно-професійної компетентності педагога* : матер. всеукр.наук.-практ. конф., м. Київ, 15 берез. 2019 р. Київ, 2019. С. 31–33.

18. Вознюк А. В. Модель розвитку особистісно-професійної компетентності педагога в системі післядипломної педагогічної освіти. *Сучасний вимір та стратегії розвитку особистісно-професійної компетентності педагога* : матеріали Всеукр.наук.-практ. конф., м. Київ, 15 берез. 2019 р. Київ,

2019. С. 36–40.

19. Бобровський М. В., Горбачов С. І., Заплотинська О. О. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. Київ, Державна служба якості освіти, 2019. 240 с.

20. Груць Г. М. Особистість і професійна компетентність педагога в сучасній освіті // Професійна компетентність учителя Нової української школи: формування, розвиток та удосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 22 травня 2020 р. Тернопіль, 2020. С. 6–8.

21. Данченко О. Б., Поскрипко Ю. А. Компетенція і компетентність: консенсус. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. № 3 (55). С. 117–127.

22. Диченко Л. В. Розвиток професійної компетентності педагога початкової школи в умовах післядипломної освіти. Сучасний вимір та стратегії розвитку особистісно-професійної компетентності педагога : матеріали Всеукр.наук.-прак. конф., м. Київ, 15 берез. 2019 р. Київ, 2019. С. 72–75.

23. Докучина Т. О., Миронова С. П. Розвиток фахової компетентності корекційних педагогів у процесі професійної діяльності. *Науковий часопис*. 2019. № 38. С. 127–132.

24. Дубасенюк О. А. Сучасні моделі формування професійної компетентності педагога: структура та практика реалізації. Проблеми та перспективи розвитку сучасної освіти в умовах транснаціональних інноваційних змін : матеріали XXVII Міжнар. наук.-теорет. конф., м. Бар, 23 липня 2023 р. Бар, 2023. С. 35–38.

25. Енциклопедія освіти. Академія педагогічних наук України / за заг. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2018. 1040 с.

26. Задорожна Л. К. Науково-інформаційні та мотиваційні ресурси у структурі антропологічних факторів розвитку професійної компетентності педагогів: філософський аспект. Професійна компетентність сучасного педагога: методологія, теорія, методика, практика : монографія /

Задорожна Л. К., Ягоднікова В. В., Сагач Г. М., та ін., за заг. ред. В. В. Ягоднікової. Одеса, 2019. С. 8–25.

27. Замрозевич-Шадріна С. Р. Професійна компетентність педагога під час інноваційних змін. Забезпечення якості вищої освіти: проблеми та перспективи розвитку : матеріали Міжн. наук.-метод. конф., м. Одеса, 21–22 лютого 2023 р. Одеса, 2023. С. 145.

28. Засенко В.В. Спеціальна освіта: кроки до змін. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 2017. № 1. С. 7–12.

29. Качалова Т. В. та ін. Інклюзивна компетентність викладача ЗВО: сутність, структура. *Наукові записки*. 2023. №2. С. 127–133.

30. Ковальчук В. В., Потапюк Л. М. Особливості формування інклюзивної компетентності майбутніх педагогів як складової професійної компетентності. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика* : збірник наукових праць. Сєверодонецьк. 2023. № 2(106). С. 127–135.

31. Кондукова С. В., Супрун Д. М., Шеремет М. К. Професійна підготовка фахівців спеціальної освіти освіти в умовах сьогодення. Інноваційні підходи в освіті та реабілітації дітей з особливими освітніми потребами : матеріали IV Всеук. наук.-практ. конф. м. Київ, 14–15 травня 2020 р. Київ, 2020. С. 6–10.

32. Контимирова В. Професійна компетентність як чинник формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019. № 6 (98). С. 157–170.

33. Кравцова Т. О., Нагорна О. В., Руденко Т. В. Формування інклюзивної компетентності майбутнього педагога. *Інноваційна педагогіка*. 2023. № 59. С. 82–85.

34. Крупеня А. Г. Професійна компетентність учителя – важлива складова якісної освіти. Сучасний вимір та стратегії розвитку особистісно-професійної компетентності педагога : матеріали Всеукр.наук.-практ. конф., м. Київ, 15 берез. 2019 р. Київ, 2019. С. 142–144.

35. Кубіцький С., Пироговська В. Підвищення кваліфікації керівників як чинник забезпечення якості освітньої діяльності закладу освіти. Фахова передвища освіта: сучасні виклики та перспективи розвитку : матеріали. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Житомир, 22 квіт. 2021 р. Житомир, 2021. С. 20–22.
36. Мартинець Л. А. Управління професійним розвитком учителів : навч.-метод. посіб. Вінниця : 2016. 87 с.
37. Марущак О. М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. *Креативна педагогіка*. 2016. № 11. С. 97–108.
38. Миколайко В. П. Науково-педагогічні підходи до визначення поняття компетентність. *Сучасна інженерія та інноваційні технології*. 2023. 30 квітня (№ 26-03). С. 17–22.
39. Миронова С. П., Буйняк М. Г. Професійна діяльність та особистість корекційного педагога : навч. посіб. Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет ім. І. Огієнка, 2020. 136 с.
40. Мордяк Я. М, Попадич О. О. Проблема розвитку професійної компетентності майбутнього керівника навчального закладу в наукових підходах. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2016. № 1 (38). С. 219–222.
41. Навчання дітей з порушенням слуху : навч.-метод. посіб. / Кульбіда С. В. та ін. Харків : Ранок, 2019. 216 с.
42. Пашенко Т. Розвиток професійної компетентності педагога: основні і протиріччя та проблеми. *Сучасна наука та освіта: стан, проблеми, перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 20-21 березня 2023 р. Полтава, 2023. С. 144–146.
43. Раковець О., Раковець С. Компетентність педагога як основа його професійної майстерності. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 1(105). С. 50–60.
44. Розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників, які працюють з дітьми з особливими потребами : наук.-мет. посіб. / Басик В.

В., Гавриленко Т. Л., Галушко М. І., Литвин І. М. Черкаси : КНЗ «ЧОПОПП ЧОР», 2020. 80 с.

45. Савінова Н. В., Берегова М. І. Деонтологічна компетентність корекційного педагога в умовах інклюзивного навчання. *Молодий вчений*. 2015. № 2(17). С. 99–101.

46. Савченко О. І. Упровадження компетентнісного підходу в початкову освіту : здобутки і нерозв'язані проблеми. *Рідна школа*. 2014. № 4–5. С. 12–16.

47. Сагач Г. М. Удосконалення професійної компетентності сучасного педагога засобами педагогічної риторики. Професійна компетентність сучасного педагога: методологія, теорія, методика, практика : монографія / Задорожна Л. К., Ягоднікова В. В., Сагач Г. М., та ін., за заг. ред. В. В. Ягоднікової. 2019. С. 26–54.

48. Саяко Х. Я. Особистісна готовність корекційного педагога до виховання дітей з аутизмом : монографія. Львів : Тріада Плюс, 2017. 248 с.

49. Тороп К. С. Педагогічна практика як елемент професійної підготовки майбутніх вчителів спеціальної освіти. Світ наукових досліджень : матеріали Міжн. наук. конф., м. Ополе, Польща. 27-28 вересня 2023 р. Польща, 2023. С. 121–123.

50. Тороп К. С., Ярмола Н. А. Системоутворювальна роль компетентностей в організації навчального процесу для дітей з особливими потребами. *Науковий часопис*. 2021. № 40 (19). С. 99–106.

51. Управління закладом освіти : підручник / С. Г. Немченко та ін. 2-ге вид. перероб. і доп. Бердянськ : БДПУ, 2022. 506 с.

52. Управління закладами освіти: теорія, історія, практика : колективна монографія / Н. В. Безлюдна та ін. Умань : Візаві, 2020. 292 с.

53. Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади : підручник / Л. М. Сергеева та ін. Київ : 2017. 124 с.

54. Цимбал С. Професійна компетентність як психологічний феномен. Фахова передвища освіта: сучасні виклики та перспективи розвитку : матеріали. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Житомир, 22 квіт. 2021 р. Житомир,

2021. С. 58–60.

55. Шевченко В. Підготовка фахівців до роботи з дітьми з особливими потребами в сучасних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 4 (88). С. 340–350.

56. Шевченко О. М. Особистісна компетентність вчителя як важлива складова його професійного зростання. Професійна компетентність учителя Нової української школи: формування, розвиток та удосконалення : матеріали Міжн. наук.-практ. інт.-конф., м. Тернопіль, 22 травня 2020 р. Тернопіль, 2020. С. 28–30.

57. Шевчук С. С. Сучасні підходи до оцінювання рівня компетентності педагога професійної освіти. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 5(212). С. 97–107.

58. Віртуальна подорож у педагогічне минуле. URL: <https://virtualni-podoroji.jimdofree.com>

59. Оцінювання професійних компетентностей вчителя початкових класів під час сертифікації. URL: <https://sqe.gov.ua/ocinyuvannya-15-profkompetentnostey-vchyteliiv-sertyfikaciya/>

60. Спостереження в соціології: різновиди, сфери застосування. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/12300/>

61. Концепція педагогічної компетентності майбутніх учителів у системі ступеневої підготовки спеціалістів початкової ланки освіти. URL: <https://is.gd/urNYNd>

62. Хлебнікова Т. М. Діагностика професійної компетентності вчителя. URL: <http://umo.edu.ua/images/content/nashivydanya/metoduprosvit/v2/30.pdf>

63. USAID від американського народу. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів. URL: <http://barna-consult.com/wp-content/uploads/2021/10/Superviziya-Poradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf>

64. Arafat S., Biora S., Jurnal penelitian guru Indonesia. *The influence of teachers' professional competency and working discipline on teachers' performance at state elementary school*. 2021. Vol. 6, № 2. P. 514–524

65. Bazylevska O., Garnyuk L., Rodymenko I. The development of the teacher's professional competence in the process of improving qualifications. *Dnipro Academy of Continuing Education Herald*. 2023. №1(1). C. 93-96.

66. Boychuk Y. D., Kazachiner O. S. Scientific perspectives. *Structural-functional model of a teacher-defectologists professional competence forming in conditions of postgraduate education*. 2022. № 6(24). P. 466–477.

67. Chandan K. S., International journal of social sciences. *Pedagogical competence quality education for future*. 2018/ Vol. 8, № 9. P. 796–802.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Програма спостереження для педагогічних працівників закладів спеціальної освіти

**Об'єкт спостереження:** керівники та педагогічні працівники закладу спеціальної освіти.

**Предмет спостереження:** управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти.

**Мета спостереження:** визначити ступінь вияву професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти

#### Завдання спостереження:

- визначити на якому ступені знаходиться управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти;
- визначити як керівник закладу спеціальної освіти керує діяльністю з розвитку та самоосвітньої діяльності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти;
- визначити якої саме методичної допомоги потребує педагогічний працівник закладу спеціальної освіти.

Блоки компетентності	Критерії	Ступінь вияву		
		1 б.	2 б.	3 б.
		Не простежується в системі	Частково простежується	Простежується в повній мірі
Управлінська компетентність	Керівник закладу спеціальної освіти визначає напрями вдосконалення роботи педагогічного працівника закладу спеціальної освіти.			
	Керівник закладу спеціальної освіти регулярно проводить моніторинг розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти.			

	Керівник закладу спеціальної освіти забезпечує необхідним навчально-методичним і наочно-дидактичними посібниками та допоміжними засобами навчання відповідно до потреб учнів із особливими потребами.			
<b>Мовно-комунікативна компетентність</b>	Професійне мовлення педагогічного працівника закладу спеціальної освіти відповідає літературним нормам, фонетично та граматично правильне, чітке, комфортне для учнів з особливими потребами за тоном та інтонацією.			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти володіє та використовує альтернативні засоби комунікації таких як українська жестова мова під час освітнього процесу.			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти розвиває мовно-комунікативні уміння та навички учнів з особливими потребами, застосовує прийоми та методи для збагачення мовлення учнів для висловлення ними своїх думок.			
<b>Предметно-методична компетентність</b>	Зміст навчальних занять доступний, логічно пов'язаний із попереднім матеріалом, збалансований за складністю та обсягом.			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти формує під час освітнього процесу в учнів з особливими потребами предметні та ключові компетентності та уміння, спільні для всіх компетентностей.			
	Педагогічний працівник проводить моніторинг особливостей засвоєння учнями з особливими потребами навчального матеріалу.			

<b>Інформаційно-цифрова компетентність</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти доцільно та ефективно використовує цифрові освітні ресурси в освітньому процесі.			
<b>Психологічна компетентність</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти забезпечує мотиваційну готовність учнів з особливими потребами до навчальної діяльності.			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти враховує психологічні особливості учнів з особливими потребами.			
<b>Педагогічне партнерство</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти організовує та використовує освітні осередки для ефективного розв'язання різних освітніх завдань.			
	Педагогічний працівник співпрацює з батьками учнів з особливими потребами та іншими учасниками освітнього процесу.			
<b>Інклюзивна компетентність</b>	Педагогічний працівник здатний до роботи із дітьми з особливими освітніми потребами.			
<b>Валеологічна компетентність</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти формує в учнів культури здорового та безпечного способу життя.			
<b>Прогностична компетентність</b>	Педагогічний працівник поєднує різні форми організації навчальної діяльності учнів з особливими потребами із урахуванням їхніх індивідуальних особливостей.			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти прогнозує результати освітнього процесу.			
<b>Оцінювально-аналітична компетентність</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти оцінює навчальні досягнення учнів з особливими потребами			

<b>Інноваційна компетентність</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти обізнаний з інноваційними педагогічними технологіями.			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти використовує інновації у професійній діяльності.			
<b>Рефлексивна компетентність</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти коригує свою професійну діяльність та своє професійне зростання під впливом різних факторів (професійні успіхи та невдачі, поява нових викликів чи нових технологій).			
	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти може прогнозувати професійне зростання, враховуючи результати аналізу своєї діяльності.			
<b>Здатність до навчання протягом життя</b>	Педагогічний працівник закладу спеціальної освіти постійно підвищує свій професійний розвиток.			

## Додаток Б

**Програма інтерв'ю для педагогічних працівників закладів спеціальної освіти**

**Об'єкт інтерв'ю:** педагогічні працівники закладу спеціальної освіти.

**Предмет інтерв'ю:** управління розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти.

**Мета інтерв'ю:** визначити ступінь вияву розвитку професійної компетентності педагогічного працівника закладу спеціальної освіти.

**Завдання інтерв'ю:**

– визначити на якому ступені знаходиться управління розвитком професійної компетентності знаходиться педагогічний працівник закладу спеціальної освіти в даний час;

– визначити як керівник закладу спеціальної освіти керує діяльністю з розвитку та самоосвітньої діяльності педагогічних працівників закладу спеціальної освіти;

– визначити якої саме методичної допомоги потребує педагогічний працівник закладу спеціальної освіти.

Питання до педагогів	Примітка
Як Ви вважаєте, які сильні та слабкі сторони є у Вашій практиці викладання для дітей з особливими потребами?	
Як Ви складаєте план для розвитку професійної компетентності?	
Як Ви оцінюєте результати своєї роботи?	
З яких джерел Ви намагаєтеся отримати інформацію про якість роботи?	
Як Ви реалізуєте нові ідеї під час планування навчання?	
Чи отримуєте Ви зворотній зв'язок щодо власної практики викладання від своїх колег та/або керівника закладу освіти?	
Чи спостерігаєте Ви за результатами сучасних педагогічних досліджень?	
Чи використовуєте сучасні педагогічні дослідження у своїй роботі?	

Якою професійною літературою та/або освітніми ресурсами за напрямом спеціальної освіти, Ви використовуєте для отримання нових знань?	
Чи приймаєте Ви участь у роботі творчих груп, які працюють над вирішенням тих чи інших професійних питань?	
Чи приймаєте Ви участь у семінарах, тренінгах, науково-практичних конференціях, вебінарах, за напрямом спеціальної освіти?	
Чи надають Вам допомогу та зворотний зв'язок?	
Чи надають Вам поради, критичні зауваження?	
Чи дослухаєтеся Ви до порад або зауважень?	
Як Ви отримуєте підтримку, поради, зворотний зв'язок і критичні зауваження?	
Чи можете Ви надавати підтримку, поради, зворотний зв'язок і критичні зауваження іншим педагогам?	
Як члени колективу приймають зауваження та пропозиції від окремих колег?	
Які плани створюються внаслідок роботи з командою фахівців?	
Чи працюєте у складі різних команд для планування навчальних занять і обговорення практики викладання?	

**Анонімна анкета для педагогічних працівників**  
**«Ступінь професійної компетентності педагогічних працівників закладів**  
**спеціальної освіти»**

**Вступ:** Ступінь професійної компетентності педагогічних працівників – це його знання, вміння, навички та особистий досвід.

Бути компетентним означає вміти мобілізувати набуті знання та досвід у конкретній ситуації. Професійна компетентність вимагає постійного розвитку та вдосконалення.

Поняття професійної компетентності педагога виражає єдність його теоретичної і практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності і характеризує його професіоналізм. Педагогічний професіоналізм і педагогічна компетентність розглядаються в контексті неперервної педагогічної освіти і педагогічної діяльності, вимог до вчителя та його підготовки.

**Мета:**

Вивчення думки педагогічних працівників освітнього процесу та зацікавлених сторін щодо:

- розвитку професійної компетентності у закладі спеціальної освіти;
- стимулювання професійного зростання та підвищення кваліфікації педагогічних працівників за напрямком специфіки та особливостей закладу.

1. Які форми навчання Ви використовуєте під час підвищення кваліфікації?

а) інституційна

очна (денна, вечірня)

заочна

дистанційна

мережева.

б) дуальна (на робочому місці, на виробництві).

в) змішані форми навчання

2. Якими суб'єктами надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації Ви користуєтеся?

а) КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»;

б) Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова;

в) Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка;

г) Національної академії педагогічних наук України;

г) Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини;

д) Всеосвіта;

е) Prometheus;

є) EdPro.

Інші (вказіть якими суб'єктами ви користуєтесь)

---

3. Чи звітуєтесь Ви як педагогічний працівник про результати проходження підвищення кваліфікації на засіданнях педагогічної/ методичної ради?

а) так;

б) ні;

в) просто подаю матеріали про проходження підвищення кваліфікації.

4. Який напрям Ви обираєте під час саморозвитку та/або підвищення кваліфікації?

а) Розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);

б) Психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;

в) Створення безпечного та спеціального освітнього середовища, особливості (специфіка) спеціального навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;

г) Використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;

ґ) Мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;

д) інший напрям \_\_\_\_\_

---

5. Скільки годин під час підвищення кваліфікації становить саме за напрямком спеціальної освіти?

---

6. Чи володієте Ви спеціальними методиками викладання під час освітнього процесу?

а) так;

б) ні.

7. Якими саме методиками викладання у закладі спеціальної освіти Ви користуєтесь?

а) \_\_\_\_\_

б) не користуюсь взагалі

8. Чи володієте Ви інноваційними технологіям навчання?

а) так;

б) ні.

9. Чи використовуєте Ви під час освітнього процесу інноваційні технології?

а) так;

б) ні.

10. Чи проводяться у Вашому закладі методичні об'єднання (круглі столи, обмін досвідом та ін.)? Якщо так, будь-ласка, що саме проводиться у Вашому закладі.

а) так

---

б) ні

11. Чи володієте Ви альтернативними засобами комунікації, таких як українська жестова мова?

а) так

б) ні

12. Оцініть свій рівень володінням такими засобами комунікації, як українська жестова мова?

а) початкова (дактильна абетка)

б) середній (дактильна абетка та жестове мовлення)

в) достатній

г) високий (вільно володію)

13. На Вашу думку, чого Вам не вистачає для підвищення кваліфікації, зокрема підвищення рівня Вашої компетентності?

а.) Забезпечення методичного кабінету;

б.) Підтримки з боку адміністрації закладу;

в.) Методичних об'єднань.

г.) Мотивації;

Інше

---

14. Напишіть рекомендації або поради, щодо підвищення та розвитку професійної компетентності у молодих педагогічних працівників в закладі спеціальної освіти.

---

---

---