

*Central European Education Institute (Братислава, Словаччина)*  
*Національний інститут економічних досліджень (Батумі, Грузія)*  
*Батумський навчальний університет навігації (Батумі, Грузія)*  
*Регіональна Академія Менеджменту (Казахстан)*  
*Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея докторів  
наук з державного управління» (Київ, Україна)*  
*Міжрегіональна академія управління персоналом (Київ, Україна)*  
*Громадська організація «Асоціація науковців України» (Київ, Україна)*  
*у рамках Видавничої групи «Наукові перспективи»*

# **СУЧАСНІ АСПЕКТИ НАУКИ**

*IV-ий том колективної монографії*

**2021 р.**

*Схвалено до друку Президією Громадської організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення № 03/1-3 від 13.01.2021 р.).*

*Матеріали підготовлені за підтримки Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна»*

**Рецензенти:**

*Дацій О.І.* — доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної Академії управління персоналом.

*Жукова І.В.* — кандидат наук з державного управління, доцент, заступник директора з навчально-виховної роботи Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

*Макаренко О.М.* — доктор медичних наук, професор, академік Міжнародної академії освіти та науки, професор кафедри загальномедичних дисциплін Міжрегіональної Академії управління персоналом.

*Непомнящий О.М.* — доктор наук з державного управління, професор, академік Академії будівництва України, Заслужений будівельник України, професор кафедри публічного адміністрування Міжрегіональної Академії управління персоналом.

*Романенко Є.О.* — доктор наук з державного управління, професор, Заслужений юрист України, Проректор Міжрегіональної Академії управління персоналом.

*Федоренко В.Л.* — доктор юридичних наук, професор, DrHb - доктор хабілітований наук правничих (Польська академія наук), Заслужений юрист України, директор Науково-дослідного центру судової експертизи з питань інтелектуальної власності Міністерства юстиції України.

**Колектив авторів**

С91 Сучасні аспекти науки: IV-ий том колективної монографії / за ред. Є.О. Романенка, І.В. Жукової. – Київ; Братислава: ФОП КАНДИБА Т.П., 2021. 168с.

У IV-му томі колективної монографії розміщені публікації з питань: формування та розвитку теорії та історії державного управління; становлення регіонального управління та місцевого самоврядування; реалізації конституційного та міжнародного права; фінансів, банківської справи та страхування; психічного розвитку особистості; особливостей лексичних засобів вираження імперативної семантики тощо.

*Матеріали подані в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b>	6
<b>ВСТУП</b>	7
<b>РОЗДІЛ 1. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ, САМОВРЯДУВАННЯ І ДЕРЖАВНА СЛУЖБА</b>	8
<i>§1.1 ЕКОНОМІЧНІ ТА ДИСКУРСИВНІ РИЗИКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА В УКРАЇНІ (Богданенко А.І., Романенко Є.О.)</i>	8
<i>§1.2 МОДЕЛЬ І МЕТОДИКА ВЕРИФІКАЦІЇ ІНТЕРОПЕРАБЕЛЬНОСТІ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ПРИКОРДОННОЇ БЕЗПЕКИ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ (Ігнат'єв А.М., Купрієнко Д.А.)</i>	19
<i>§1.3 МАТРИЦЯ ПСИХОФУНКЦІОНАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНО- УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ (Молодцов О.В.)</i>	35
<i>§1.4 КОНСТИТУЦІЙНА КРИЗА В УКРАЇНІ (Романенко Є.О.)</i>	46
<b>РОЗДІЛ 2. ЕКОНОМІКА І УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ</b>	59
<i>§2.1 ІДЕНТИФІКАЦІЙНА ЕКСПЕРТИЗА САМОРЯТІВНИКІВ ШАХТНИХ ІЗОЛЮЮЧИХ НА ХІМІЧНО ЗВ'ЯЗАНОМУ КИСНІ (Кралюк М.О., Омельченко Н.В., Пашинська О.Г.)</i>	59

<b>РОЗДІЛ 3. МЕДИЦИНА</b>	70
<i>§3.1 ВРАХУВАННЯ ГЕНЕТИЧНОГО ЧИННИКА ЗАДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛІКУВАННЯ ХВОРИХ НА БРОНХІАЛЬНУ АСТМУ (Чередніченко Н.А.)</i>	70
<b>РОЗДІЛ 4. ПРАВО</b>	85
<i>§4.1 ПІДТРИМКА КРАЇН У НАПРЯМКУ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ ПАНДЕМІЇ COVID-19 У ПРАКТИЦІ СВІТОВОГО БАНКУ (НА ПРИКЛАДІ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВОЇ СПІВПРАЦІ З УКРАЇНОЮ) (Буличева Н.А., Буличев А.О., Колесник В.А.)</i>	85
<i>§4.2 КРИМІНАЛІСТИЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ, ВЧИНЕНИХ МЕДИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ НИМИ СВОЇХ ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ (Кунтій А.І., Татарин Н.М.)</i>	97
<i>§4.3 КОНСТИТУЦІЇ ДЕЯКИХ КРАЇН СВІТУ І ЄВРОПИ ПРО ЗАСАДНИЧІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ВНЕСЕННЯ ПОПРАВОК ДО ОСНОВНИХ ЗАКОНІВ ДЕРЖАВ (Рудик П.А.)</i>	107
<b>РОЗДІЛ 5. ПСИХОЛОГІЯ, ПЕДАГОГІКА, ОСВІТА, ФІЛОСОФІЯ ТА ФІЛОЛОГІЯ</b>	122
<i>§5.1 SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY POTENTIAL OF MODERN PERSONALITY (Bocheliuk V.Y., Panov M.S.)</i>	122

<i>§5.2 РОЗРОБКА ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ (Демченко В.А.)</i>	134
<i>§5.3 ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ОСВІТИ УКРАЇНИ (Цибульська С.М.)</i>	155

### *§5.3 ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ОСВІТИ УКРАЇНИ*

**Вступ.** Визначальним для України став шлях інтеграції у світове співтовариство. Процеси активної взаємодії між світовою спільнотою, посилення економічних та політичних зв'язків, міграція грошових та людських ресурсів, міжнародна співпраця та зближення культур кардинально змінили життя в Україні. Створення всесвітніх систем в галузі інформаційних технологій, економіки, культури та екології призводить до появи нових цінностей, поглядів, які впливають на сприйняття дійсності та формують інший спосіб життя. Глобальні зміни у соціально-економічному, політичному, духовному та культурному житті нашої країни неминуче торкнулися й сфери освіти. Постає необхідність привести її рівень розвитку у відповідність до потреб суспільства. Саме тому процеси реформування та модернізації освіти спрямовані на створення мобільної та гнучкої системи, здатної швидко реагувати на виклики сучасності. Зокрема це відображено у стратегічних документах, які окреслюють шляхи змін нашого суспільства: розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року" [8], Закону України "Про освіту" [7], Закон «Про повну загальну середню освіту» [3].

**Виклад основного матеріалу.** Державна політика України в галузі освіти суголосна до світових тенденцій та активно запроваджує реформування на усіх рівнях: від початкової ланки до закладів вищої та післядипломної освіти. Одним із важливих завдань на шляху формування якісної освіти у державі стало забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників,

які швидко адаптуються до змін як у суспільному житті, так і в професійній діяльності, які здатні до саморозвитку та самоосвіти, активно здобувають, засвоюють та використовують нові знання. Досягнути вершин педагогічної майстерності можна через постійне самовдосконалення: формування ключових компетентностей, сучасних професійних умінь, спрямованих на покращення власної діяльності та підвищення уваги до результатів навчання, як важливого етапу освітнього процесу.

У відповідності до ст.23 Закону України «Про освіту» [7] заклади освіти функціонують в умовах гарантованої автономії, що покладає на педагога високу відповідальність у розбудові сучасного освітнього середовища, пошуку нових підходів до освітньої діяльності, яка повинна базуватися на ефективних способах її організації з використанням інноваційних методів та цифрових технологій навчання, що передбачає оновлення не тільки змістового наповнення, але і моніторингу навчальних досягнень.

Таким чином перед освітою постало важливе завдання забезпечити ефективну діяльність педагога в нових умовах: від перших кроків у професійній діяльності – до побудови успішної освітньої кар'єри у післядипломний період.

Отже, навчання дорослих стало важливою ланкою в системі навчання впродовж життя.

Проблеми освіти дорослих та андрагогіки активно досліджуються у працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Вагомий внесок у вивчення даного питання внесли Т. Браже, С. Вершловський, Ф. Джессап, П. Джарвис., П. Лангран, М. Ноулз. Теоретичні та прикладні аспекти освіти дорослих у системі післядипломної педагогічної освіти в Україні висвітлені у роботах С. Архипової, О. Вознюк, О. Дубасенюк, Н. Клокар, Л. Ніколенко, Н. Протасової,

Л. Пуховської, В. Пуцова, М. Романенка, Т. Сорочан. Проблеми готовності педагогів до професійної діяльності на основі наявності фахових компетентностей та постійного їх розвитку шляхом удосконалення кваліфікації досліджували І. Зимня, І. Єрмаков, О. Огієнко, І. Підласий, О. Савченко. Питання самореалізації педагогічних працівників вивчали І. Бекешкіна, М. Недашківська, В. Тихонович, Н. Шульга та інші.

Велика кількість наукових праць є свідченням того, що дане питання займає важливе місце в системі сучасної освіти, проте мало розробленими залишаються питання освітнього менеджменту, зокрема створення сервісних центрів з надання освітніх послуг педагогічним працівникам.

Метою статті є обґрунтувати концептуальні засади створення та діяльності центру професійного розвитку педагогічних працівників у контексті реформування освіти в Україні.

Якісна освіта педагогів визнана державним пріоритетом освітньої політики, а можливість вільного вибору змісту, ефективних форм і методів підвищення кваліфікації – реальністю сучасного життя. Освіта дорослих є невід'ємною складовою освіти впродовж життя, головним принципом якої вчені вважають її гарантовану результативність та обов'язковість задоволення потреб людини в підвищенні її життєвого рівня на основі отримання певних освітніх послуг. [1, с.18]

Навчання дорослих ґрунтується на ряді принципів, які С. Змейов [4] визначив як основоположні в андрагогіці:

1. Принцип самонавчання. (Дорослий організує процес навчання самостійно).
2. Принцип спільної діяльності. (Взаємодія з організаторами та учасниками освітнього процесу).



3. Принцип індивідуалізації та системності навчання. (Створення індивідуальних освітніх траєкторій розвитку педагога з урахуванням його потреб, цілей та ступенем розвитку на даний момент).

4. Принцип елективності. (Вільний вибір змісту, форм, методів, суб'єктів освітньої діяльності).

5. Принцип розвитку та задоволення освітніх потреб. (Оцінювання рівня фактичних знань, отриманих у результаті навчання).

6. Процес усвідомленості навчання. (Чіткість організації, змістове наповнення діяльності, рефлексія).

Традиційно в Україні підвищення кваліфікації відбувалося на базі ІІПО (у формі лекційно-практичних завдань), а в міжкурсовий період навчанням педагогічних працівників займалися регіональні методичні служби.

Основною метою діяльності методичних кабінетів (центрів) є науково-методичне забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти, організація науково-методичної роботи, підвищення кваліфікації, професійної компетентності педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладів та розвиток їхньої творчої ініціативи [5].

Проте в результаті диверсифікації освіти отримали право обирати не тільки місце, але й способи підвищення кваліфікації. Нові суб'єкти освітньої діяльності активно залучають педагогів до навчання за сертифікаційними програмами, проводять вебінари, семінари як за очною, так і за дистанційною формою навчання. А можливості, які надає мережа Інтернет, відкрили перед педагогами нові горизонти в професійному зростанні.

Отже, традиційна система підвищення кваліфікації виявилася неспроможною відповідати викликам сучасного

суспільства, адже, користуючись усталеними формами роботи, не здатна забезпечувати швидку адаптацію до змін, формувати у педагога активне інноваційне мислення. Таким чином діяльність методичних кабінетів щодо організації професійного та особистісного розвитку педагогів потребує кардинального реформування.

В Україні важливою новацією на цьому шляху стало створення центрів професійного розвитку педагогічних працівників, які виконують роль лоцмана для педагогів у освітньому потоці, що уміло прокладають шлях до успіху у професійній діяльності.

Місія центрів професійного розвитку полягає у стимулюванні працівників освітньої сфери до творчого зростання та орієнтування їх у безлічі інформації щодо підвищення кваліфікації.

Увесь процес діяльності педагога в цьому напрямку вимагає не тільки визначення свого потенціалу, але і застосування технологій, методик у відповідності з нормативними психолого-педагогічними критеріями, досягнення кращих результатів у формуванні нового покоління громадян нашої держави. Суттєву ефективну допомогу педагогічним працівникам у цій діяльності допоможуть надати консультанти центру.

Отже, у відповідності з місією, основне завдання центру є сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування.

Центр цілеспрямовано у відповідності із науково-методичними, технологічними, теоретичними і практичними розробками інноваційних форм цілісного педагогічного процесу узагальнює та поширює інформацію з питань:

- професійного розвитку педагогічних працівників;

- менеджменту організації цілісного педагогічного процесу;
- координування діяльності професійних спільнот;
- надання на власному веб-сайті бази даних програми підвищення кваліфікації педагогів, практичні рекомендації інноваційних методик психолого-педагогічного впливу на суб'єктів освіти, інших джерел;
- психологічної підтримки подолання проблем в педагогічній діяльності [6, с.1].

Психолого-педагогічний процес виконання центром своєї основної місії передбачає три суттєвих технологічних етапи.

Перший – це **організаційно-проектувальний етап**. Він передбачає:

- розподіл обов'язків між членами центру;
- проведення анкетування та опитування педагогічних працівників з метою виявлення очікувань у роботі центру;
- діагностика та аналіз результатів;
- визначення траєкторії розвитку центру;
- формування корпоративної культури.

В чому новизна даного етапу? Що очікує педагогічна спільнота?

Можемо узагальнити, що робота науково - методичних центрів, які діяли в Україні, базувалась на функціях строгого контролю та жорсткої регламентації. Проте сучасні тенденції в освіті визначають інші пріоритети сьогодення: принципи педагогіки партнерства, в основу яких покладена взаємодія та співпраця, супровід і підтримка педагогів, що потребують допомоги центру.

Кардинальні реформи в суспільному житті держави вимагають змін в опануванні нових форм освітньої діяльності. Сьогодні це особливо стосується і класно-урочних дидактичних форм, і технологій дистанційного та змішаного

навчання, застосування цифрових технологій та інших форм цілісного педагогічного процесу. В умовах багатофункціональної діяльності педагога водночас стають і суб'єктом і об'єктом реформування освіти, що «робить професійний розвиток вчителів зоною виклику». [ 9, с. 98 ] Щоб почувати себе впевнено, бути конкурентоздатним та успішним в технічно розвиненому швидкозмінному світі, педагог має реалізуватися як фахівець, якісно та професійно діяти, розкриваючи творчий потенціал своєї особистості. На шляху до високих стандартів професійного розвитку допомогу педагогам можуть надати консультанти центру – лідери освітянської думки, які здатні об'єднати навколо себе творчих особистостей.

Консультанти виступають в ролі менеджера, фасилітатора, тьютора, методиста, супервізора, експерта, модератора. Чим більш різноплановою буде підтримка консультантів, тим ефективнішою буде їх власна діяльність і дієвішою допомога .

В основі змістовно психологічно-педагогічного компоненту практичної діяльності центру по реалізації названих завдань є професійний розвиток як педагогів-консультантів, так і педагогів-споживачів інформації.

**Це – другий технологічний реалізаційно-діяльнісний етап** виконавчої місії центру, який включає наступні змістовні завдання:

- налагодження партнерських стосунків із усіма територіальними освітніми закладами;
- організація науково-методичного супроводу територіальних професійних спільнот ;
- організація роботи служби «Супервізія – педагогічна інтернатура»
- створення банку онлайн-ресурсів для дистанційної роботи;

- забезпечення психологічно - емоційної підтримки педагогічних працівників (стрес-менеджмент).

Ефективність реалізації названих завдань передбачає конкретну головну мету - створити умови для трансформування професіоналізму педагога. Це - вимога суспільства і держави, які потребують нової якісної освіти. **Трансформація професіоналізму** – стрімка якісна зміна професіоналізму, зумовлена набуттям фахівцем нового рівня здатності і готовності до професійної діяльності в умовах цифрового світу та суспільства знань, що відбувається в процесі трансформаційного навчання в системі формальної, неформальної, інформальної освіти дорослих. [ 11, с.1 ]

Змістовні кроки Центру у цьому напрямку включають:

1. Діагностика запитів педагогів, яким надається допомога (бесіди, спостереження, анкетування, самоаналіз).
2. Мотивація та фасилітація (підтримувати та надихати).
3. Планування дій (менеджмент організації і діяльності).
4. Залучення до проектів професійного розвитку (теоретичні знання та практичний досвід).
5. Рефлексія (самоусвідомлення сильних і слабких сторін).
6. Прогнозування наступних дій.

Процесу ефективної трансформації професіоналізму педагогів сприяють організаційні форми освітянського менеджменту: курси, вебінари, індивідуальний підхід до вчителя, рекомендації щодо індивідуальної траєкторії його професійного розвитку. Консультант центру допомагає пройти педагогу шлях від педагога - практика до майстра своєї справи. На основі названих двох етапів можна вивести певну **формулу успішного професійного розвитку педагога**: міцна теоретична

база + практичний досвід + цифрові технології + фасилітація = трансформація професіоналізму.

Особливої допомоги консультантів потребують молоді спеціалісти. Адже найважчі перші кроки в професії і саме на цьому етапі багато людей сходять з освітянської дистанції.

У ст. 23 Закону про повну загальну середню освіту прописано створення інтернатури. [ 3 ] Отже, у зоні особливої уваги Центру будуть молоді фахівці.

Консультант стає наставником молодого спеціаліста, його **супервізором**.

Основні форми проведення супервізії [ 12 ]:

- **індивідуальна**, що передбачає здійснення одного чи кількох наставницьких циклів (бесіда з планування, спостереження, бесіда з рефлексії, створення плану професійного розвитку);

- **групова**, що передбачає спільне обговорення, обмін досвідом і аналіз результатів діяльності професійних груп з метою підтримки і прогнозування подальшого професійного розвитку учасників освітнього процесу.

До групових форм роботи належить інтервізія.

**Інтервізія** – це міжколегіальний спосіб навчання в групі спеціалістів, які займають рівні позиції, з метою покращення професійних навичок та ефективності роботи [ 2 ].

Сутнісне значення інтервізії можна визначити і як взаємне навчання, взаємне консультування між колегами, яке відбувається в процесі обміну досвідом. У складі інтервізійної групи у співпраці з консультантами активно працюватимуть практичні психологи, які допоможуть педагогам глибше усвідомити свої дії, зрозуміти скриті мовити вчинків, уникати маніпуляцій. Адже причини конфліктних ситуацій, труднощів та помилок у професійній діяльності часто лежать у психологічній площині. Тому на працівників центру

покладається завдання виявити проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення.

Отже, центр буде надавати підтримку не тільки окремим педагогам, але й координуватиме діяльність професійних спільнот через науково-методичний супровід, який є основою консультування і супервізії .

Погоджуємося з В.Сидоренко, що під науково-методичним супроводом слід розуміти педагогічну технологію, яка полягає у створенні ... освітнього простору, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації, відбувається неперервний професійний розвиток педагогічних працівників за індивідуальними освітніми траєкторіями. [ 10, с.24 ]

У Положенні про центр професійного розвитку педагогічних працівників дається визначення поняття «професійна спільнота педагогічних працівників». Зокрема зазначається, що це товариство (об'єднання, група) педагогічних працівників, які об'єднані спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності. [6]

Діяльність педагогів та професійних спільнот на основі науково-методичного супроводу базується на засадах науковості та прогностичності, системності та гнучкості, має випереджувальний характер та гуманістичне спрямування.

Науково-методичний супровід повинен допомогти працівникам подолати труднощі у педагогічній діяльності, сприяти підвищенню рівня професійної майстерності, набуттю фахівцем нових компетентностей, і, як результат, підвищення якості не тільки власного освітнього рівня, але й зростання якості освіти загалом. З цією метою центр професійного розвитку відроджує та оновлює роботу мережі професійних спільнот: об'єднання вчителів-предметників, школи

педагогічної майстерності та студії, творчі групи працівників закладів дошкільної та позашкільної освіти.

Основна робота з обміну досвідом буде проводитись у формі практичних занять (тренінги, практикуми, семінарські заняття) , майстер-класи .

Наскрізними лініями в роботі Центру буде супровід педагогічних працівників з питань:

1. Впровадження Концепції НУШ.
2. Реалізація інклюзивних програм.
3. Допомога в організації дистанційного та змішаного навчання.
4. Супровід конкурсів фахової майстерності, експериментальної діяльності закладів.
5. Освітні консультації, психологічна підтримка.
6. Налагодження співпраці із закладами як вітчизняної, так і зарубіжної освіти та участь у міжнародних проектах.

Їх виконання залежить від роботи консультанта-менеджера, яка пов'язана з опрацюванням великої кількості інформації. Тому найперше для ефективної роботи та швидкого спілкування між усіма учасниками необхідно створити єдиний інформаційний майданчик (сторінка та група в соцмережах). Другий важливий крок - сформувати електронну базу даних науково-методичної та довідкової літератури.

Важливе значення має третій **моніторинговий етап**, який включає:

1. Розроблення критеріїв самооцінювання роботи Центру (у співпраці з УІРО).
2. Аналіз та оцінка результатів.
3. Визначення траєкторії подальшої діяльності Центру.
4. Обмін досвідом з партнерами.

Таким чином, виконання названих технологічних етапів, змістовних кроків дасть успішний результат: високу якість



професійної діяльності педагога, інноваційне мислення, новий рівень професійної культури, педагогічної самосвідомості і новий рівень якості освіти.

**Висновки.** У дослідженні обґрунтовано необхідність створення нової інституції освітньої системи України – центру професійного розвитку педагогічних працівників як спроби відповісти на виклики сучасності. Визначено технологічні етапи становлення центру. Охарактеризовані особливості менеджменту надання освітніх послуг та окреслені завдання консультантів центру. Наголошено, що одним з найважливіших чинників, що впливає на якість освіти є рівень професійної майстерності педагога, його досвід, використання цифрових технологій та психолого-педагогічна підтримка як управлінського апарату, так і освітянської спільноти. Подальшими розвідками може стати дослідження етапів зростання майстерності педагога в умовах співпраці з центром, моніторинг набуття особистістю нових якостей та ефективності педагогічної діяльності.

### Список використаних джерел:

1. Браже Т. Г. Принципы оценки деятельности андрагога : (Образование взрослых) / Т. Г. Браже // Педагогика. – 2000. – № 6. – С. 18–20.
2. Гончарова-Чагор А.О. Інтервізія та супервізія як форми методичного супроводу професійного розвитку фахівців психологічної служби [Електронний ресурс]/А.О. Гончарова-Чагор. - Режим доступу : <https://osvita.cv.ua/interviziya-ta-superviziya-yak-formy-metodychnogo-suprovodu-profesijnogo-rozvytku-fahivtsiv-psyhologichnoyi-sluzhby/>
3. Закон про повну загальну середню освіту: Закон України [Електронний ресурс]//Законодавство України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>

4. Змеєв С.И. Андрагогика : основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С.И. Змеєв . – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
5. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2009.– № 13. – С.18- 25
6. Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників [Електронний ресурс] //Законодавство України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-п>
7. Про освіту : Закон України [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
8. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року : Розпорядження Кабінету міністрів України [ Електронний ресурс ] // Урядовий портал. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/249613934>.
9. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів : рух до концептуальної карти [Електронний ресурс] / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка : науковий журнал. – 2011. – № 1. – Режим доступу : (<http://khnu.km.ua/root/res/2-7001-31.pdf>.) <http://lib.iitta.gov.ua/2564/1>.
10. Сидоренко В.В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти / В. Сидоренко // Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком. – К.: РА «Освіта України». – 2016. – № 7-8(48). – С. 22-29.
11. Сорочан Т.М. Розвиток професіоналізму педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти на андрагогічних засадах [Електронний ресурс] / Т. М. Сорочан, О. М. Рудіна. – Режим доступу : [http://www.loippo.lg.ua/conf\\_rozv\\_prof.doc\(21.03.2\)/](http://www.loippo.lg.ua/conf_rozv_prof.doc(21.03.2)/).
12. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа» [ Електронний ресурс ] // Законодавство України. – Режим доступу: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf>