

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
Кафедра менеджменту та адміністрування
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавра

(назва освітнього ступеня)

на тему: **Шляхи підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників,
на прикладі закладу загальної середньої освіти "Бихівський ліцей"
Любешівської селищної ради**

Виконав: студентка 4 курсу, групи БМ-41
спеціальності 073 «Менеджмент»

(шифр і назва спеціальності)

Яковчук Б. О.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник Юрик Н.Є.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Нормоконтроль Мосій О.Б.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри Сороківська О.А.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Рецензент Стойко І.І.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль
2024

АНОТАЦІЯ

Яковчук Б. О. Шляхи підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, на прикладі закладу загальної середньої освіти «Бихівський ліцей» Любешівської селищної ради.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 70 сторінок, 26 рисунків, 10 таблиць, 4 додатки, 25 літературних джерел.

Предмет дослідження – запропоновані шляхи підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників навчального закладу.

Об’єкт дослідження – процес підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Метою дослідження є розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників ліцею.

Методи дослідження – теоретико-методичний метод, економіко-статистичний метод, математичний метод, експертні методи, соціологічне опитування, анкетування.

Розроблено анкету та проведено опитування з метою виявлення потреб у процесах підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів, обрано можливі напрямки професійного навчання та обґрунтовано найбільш оптимальні напрямки професійного вдосконалення для педагогів навчального закладу.

Результати, отримані в ході проведеного дослідження, можуть бути застосовані в практичній діяльності досліджуваного навчального закладу.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, перепідготовка, професійне вдосконалення, педагоги, навчальний заклад.

SUMMARY

Yakovchuk B. O. Ways to improve the qualification and retraining of employees (the "Bykhiv Lyceum" of the Liubeshiv Village Council as a case study)

Bachelor`s degree thesis consists of 70 pages, 26 figures, 10 tables, 4 appendices, 25 references.

The subject of investigation is the process of improving the qualifications and retraining of the employees of the educational institution.

The object of investigation is the process of professional development and retraining.

The aim of the work is to develop practical recommendations for improving the processes of professional development and retraining of lyceum employees.

The methods of investigation - theoretical-methodical method, economic-statistical method, mathematical method, expert methods, sociological survey, questionnaire.

A questionnaire was developed and a survey was conducted in order to identify needs in the processes of professional development and retraining of teachers, possible areas of professional training were selected and the most optimal areas of professional improvement for teachers of the educational institution were substantiated.

The results obtained in the course of the conducted research can be applied in the practical activities of the studied educational institution.

Key words: professional development, retraining, professional improvement, teachers, educational institution.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ	9
1.1 Поняття, роль та порядок підвищення кваліфікації працівників	9
1.2 Суть та форми перепідготовки працівників	15
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ «БИХІВСЬКИЙ ЛІЦЕЙ»	21
2.1 Загальна характеристика діяльності ліцею	21
2.2 Аналіз стану процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників в досліджуваному закладі	31
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	39
3.1 Розроблення анкети опитування із метою виявлення потреб у підвищенні кваліфікації працівників ЗЗСО «Бихівський ліцей»	39
3.2 Вибір та обґрунтування найбільш оптимального напрямку професійного вдосконалення педагогів навчального закладу	50
РОЗДІЛ 4 БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	58
4.1 Шляхи підвищення життєдіяльності людини	58
4.2 Розробка раціональної діяльності та створення сприятливих умов в трудовому колективі закладу загальної середньої освіти «Бихівський ліцей»	62
ВИСНОВОК	64
БІБЛІОГРАФІЯ	66
ДОДАТКИ	70

ВСТУП

Актуальність теми дослідження шляхів удосконалення підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників навчального закладу полягає в кількох ключових аспектах. По-перше, сучасний світ швидко змінюється під впливом новітніх технологій та інноваційних методів навчання. Для того щоб освітній процес залишався актуальним і відповідав вимогам сучасного суспільства, необхідно, щоб працівники навчальних закладів постійно оновлювали свої знання та навички. По-друге, підвищення кваліфікації та перепідготовка педагогічних кадрів є запорукою покращення якості освіти, що безпосередньо впливає на успішність студентів та їх підготовку до професійної діяльності.

Дослідженнями шляхів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників некомерційних установ, зокрема особливостей управління освітніми установами та специфікою використання неформальної освіти, проводили такі науковці-теоретики та практики як: Гончарова І. П. [9], Галушак М.П. [11], Грибан Г. П. [12], Трояновська М. М. [13], Царук С. Г. [14], Бідняк О. [15], Чумак В. В. [16], Коноваленко Ю. М.[17], Юрик Н. Є. [8, 25] та багато інших.

Отже, **метою дослідження** є розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників ліцею.

Завдання дослідження включають:

- аналіз теоретичних засад підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників;
- аналізування організаційно-економічний стану закладу загальної середньої освіти;
- здійснення аналізу стану процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників досліджуваного навчального закладу;
- розробку анкети опитування із метою виявлення потреб у підвищенні кваліфікації працівників ліцею;

- обґрунтування найбільш оптимального напрямку професійного вдосконалення педагогів навчального закладу.

Предмет дослідження – запропоновані шляхи підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників навчального закладу.

Об’єкт дослідження – процес підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Методи дослідження: теоретико-методичний метод, економіко-статистичний метод, математичний метод, експертні методи, соціологічне опитування, анкетування.

Практичне значення результатів даного дослідження полягає у визначенні потреб працівників Бихівського ліцею в підвищенні кваліфікації, а також в ідентифікації найбільш оптимальних напрямків їх професійного розвитку. Це дозволяє розробити спеціалізовані освітні програми та тренінги, що відповідають виявленим потребам, сприяють підвищенню їхньої кваліфікації та знань, а також підвищують ефективність працівників, сприяючи досягненню цілей закладу.

Інформаційною базою дослідження є теоретичні та практичні матеріали вчених-теоретиків та практиків, включаючи вітчизняні та міжнародні наукові статті, навчальні посібники, підручники та монографії. Дослідження також спирається на відповідну нормативно-правову базу, що ґрунтується на законах України, та фінансово-статистичну звітність діяльності закладу загальної середньої освіти «Бихівський ліцей».

Апробація результатів дослідження та публікації. Основні теоретично-практичні положення та висновки даного дослідження доповідались та обговорювались на IV міжнародній науково-практичній конференції учених та студентів «Цифрова економіка як фактор інновацій та сталого розвитку суспільства» (Тернопіль, ТНТУ, 7-8 грудня 2023 р).

Структура та обсяг дослідження. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків та пропозицій. Дослідження містить 70 сторінок, 26 рисунків, 10 таблиць, 4 додатки. Бібліографія включає 25 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Поняття, роль та порядок підвищення кваліфікації працівників

Кваліфікація – це сукупністю певних навичок, професійних знань та досвіду, які демонструють здатність особи якісно виконувати поставлені перед нею завдання. Термін «кваліфікація» визначено в «Міжнародній класифікації професійних стандартів – 2008» як здатність працівника виконувати конкретні завдання та функції на конкретній роботі [1].

Українське законодавство визначає кваліфікацію як стандартизований набір навичок, набутих особою, визнаних компетентним органом та засвідчених відповідним документом. За змістом кваліфікації поділяються на освітні та професійні, а за обсягом – на повні та часткові.

Професійні кваліфікації – стандартизований набір навичок, визнаний суб'єктом освітньої діяльності, навчальним центром чи іншим уповноваженим органом і засвідчений відповідним документом, який дає змогу виконувати певний вид роботи або здійснювати певну професійну діяльність. Дані кваліфікації видаються, визнаються та підтверджуються навчальними центрами, навчальними закладами та іншими органами, уповноваженими законом [2].

Освітні кваліфікації – це сукупність освітніх стандартів і досягнутих результатів навчання (компетентностей), визнаних закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освіти та засвідчених відповідними документами про освіту. Дані кваліфікації видаються, визнаються та засвідчуються навчальними закладами або іншими освітніми установами [3].

Кваліфікація вважається повною, якщо особа отримала повний перелік навичок на відповідному рівні Національної рамки кваліфікацій, як це визначено відповідними стандартами. Кваліфікація вважається частковою, якщо особа

частково досягла навичок на відповідному рівні Національної рамки кваліфікацій, як визначено відповідним стандартом.

Результати навчання та навички, необхідні для отримання освітньої чи професійної кваліфікації, можуть бути досягнуті в рамках формальної або неформальної системи освіти [2].

Наявність або відсутність відповідної кваліфікації може мати різні наслідки, залежно від конкретної ситуації та контексту. Ось деякі можливі наслідки:

- трудові проблеми: без відповідної кваліфікації особа може мати труднощі у пошуку та збереженні роботи, особливо в тих галузях, де вимагається певний рівень знань та навичок;
- обмеження у кар'єрному розвитку: відсутність необхідних кваліфікацій може призвести до обмежень у можливостях кар'єрного росту;
- непрофільна робота: особа може погоджуватися виконувати ту роботу, яка не пов'язана з її основною спеціальністю або інтересами;
- потреба в підвищенні кваліфікації: особа може самостійно вирішити отримати відповідну кваліфікацію через додаткову освіту або навчання для покращення своїх шансів на ринку праці;
- потреба в перепідготовці: у випадку раптових змін у сфері роботи може виникнути необхідність в перепідготовці для адаптації до нових вимог;
- правові аспекти: деякі робочі посади можуть вимагати конкретних ліцензій чи сертифікатів, а відсутність цих документів може призвести до правових проблем.

В кожному конкретному випадку важливо враховувати особисті обставини та можливості особи, а також визначити оптимальні шляхи для досягнення необхідної кваліфікації та подальшого кар'єрного зростання.

Підвищення кваліфікації – це вдосконалення поглиблення теоретичних вмінь та раніше набутих практичних навиків працівника у сфері конкретного виду праці, діяльності, пов'язаної з його фахом або розширення власної професійної компетенції, володіючи іншими або спорідненими професіями [4]. Підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів здійснюється з метою вдосконалення знань,

умінь і навичок за наявною спеціальністю, опанування функціональних завдань, базових знань з менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо [5].

Підвищення кваліфікації відіграє ключову роль у різних аспектах професійного та особистого розвитку працівника будь-якої організації (рис. 1.1).

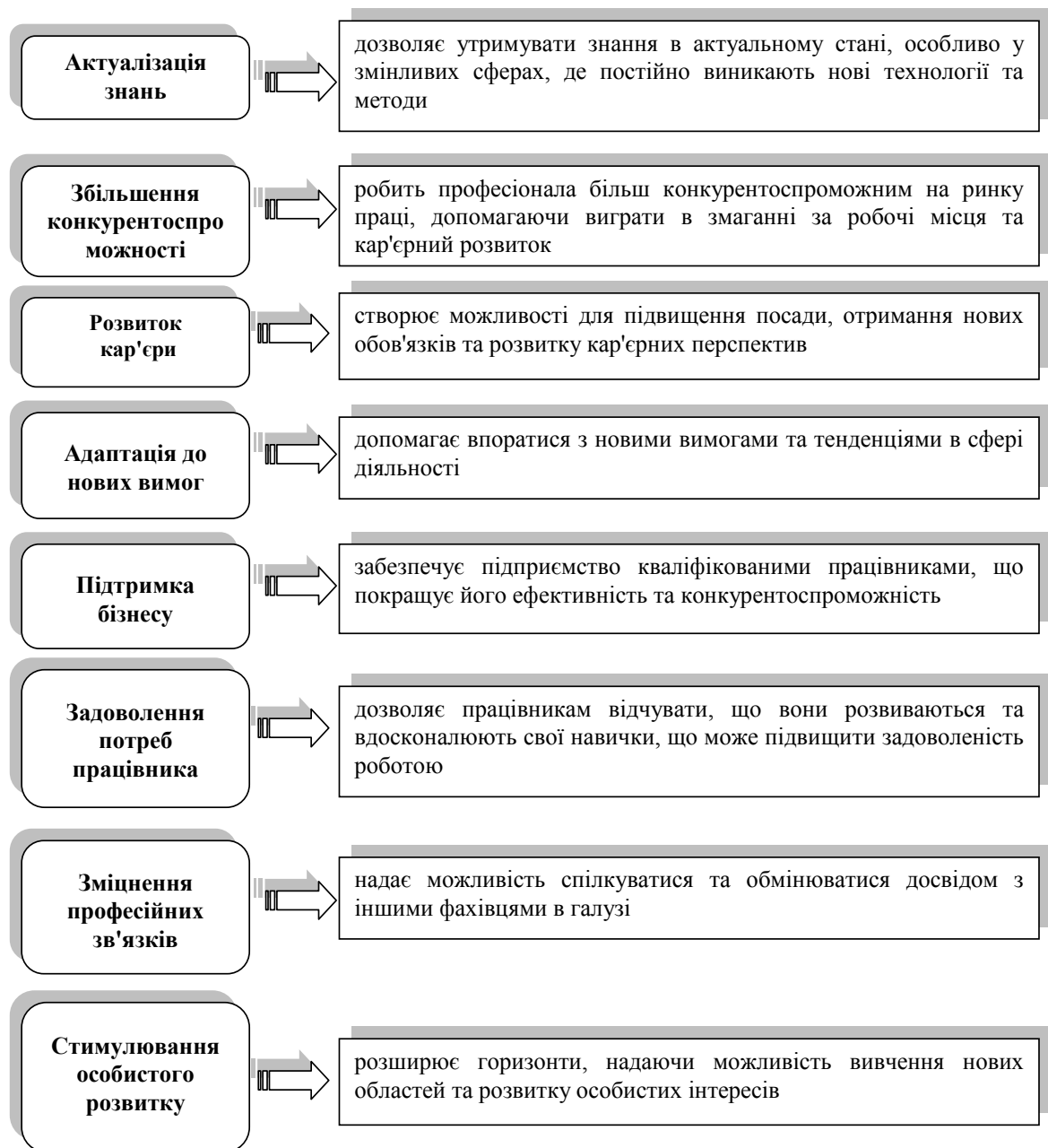


Рисунок 1.1 – Роль підвищення кваліфікації з позиції професійного та особистого розвитку працівника

Для забезпечення навчання та підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власники або уповноважені ними організації організують індивідуальні або групові курси, виробничі навчання за рахунок фірми, установи чи організації. Здебільшого, це здійснюється безпосередньо в університеті, де проводяться різні школи та курси.

Важливою формою підвищення кваліфікації є навчання у професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладах освіти. Керівники та спеціалісти підвищують свою професійну кваліфікацію у професійних навчальних установах, курсах міністерств, відомств, у вищих навчальних закладах тощо.

Поширеною формою професійної підготовки викладачів ВНЗ є стажування у науково-дослідних установах, передових університетах країни та закордоном. Система підвищення кваліфікації також передбачена для держслужбовців. У період підвищення кваліфікації місце роботи та середньомісячна заробітна плата працівника зберігається [1].

Не бажання працівників чи керівників підвищувати власну кваліфікацію може мати кілька негативних наслідків для індивіда та організації:

- застарілість навичок: відсутність оновлення навичок може призвести до втрати актуальності в сучасному ринку праці;
- обмежене кар'єрне зростання: непостійне підвищення кваліфікації може стати перешкодою для руху вгору по кар'єрному шляху;
- зниження продуктивності: відсутність актуальних навичок може вплинути на ефективність та продуктивність в роботі;
- втрата конкурентоспроможності: якщо працівники не п
- оновлюють свої навички, вони можуть втратити конкурентоспроможність в порівнянні з іншими фахівцями;
- погіршення якості обслуговування: у сферах обслуговування відсутність оновлених знань може призвести до недоцільності та погіршення якості обслуговування клієнтів;

- втрата робочих місць: на фоні технологічних змін та конкуренції, непостійне підвищення кваліфікації може призвести до зниження потреби в деяких видів праці;
- низький рівень задоволеності працівника: відсутність розвитку та вдосконалення може призвести до нудьги та незадоволення роботою;
- втрата конкурентного переваги для компанії: якщо керівники не інвестують у розвиток своєї команди, компанія може втратити конкурентну перевагу в ринкових умовах.

Загалом, недостатнє підвищення кваліфікації може призвести до ряду проблем як для працівників, так і для організацій. Постійний розвиток та оновлення знань є важливими елементами успішної професійної кар'єри та бізнесу.

Порядок підвищення кваліфікації може варіюватися в залежності від конкретного контексту, організації або галузі. Основні напрямки підвищення кваліфікації працівників на рис. 1.2.

Щодо формального професійного навчання працівників підприємств та організацій, то воно включає в себе первинну професійну підготовку, перепідготовку (перенавчання) та підвищення кваліфікації працівників. Даний вид навчання може проводитися безпосередньо на підприємствах або, на умовах договору, організовуватися на базі професійно-технічних навчальних закладів, згідно положень чинного законодавства. Слід також відмітити, що саме за результатами формального професійного навчання працівники отримують документи про навчання встановленого зразка [6].

Для номенклатури професій, що належать до категорії керівників та спеціалістів, перепідготовка, стажування, підвищення кваліфікації можуть організовуватися на договірних умовах у навчальних закладах вищої освіти.

Зокрема, головною метою підвищення кваліфікації педагогів є здійснення системи неперервної професійно-педагогічної освіти, яка, у свою чергу передбачає самоосвіту, самовдосконалення, саморозвиток та самоорганізацію. Все

це в кінцевому результаті сприятиме розвитку особистісного потенціалу кожного окремого педагога.

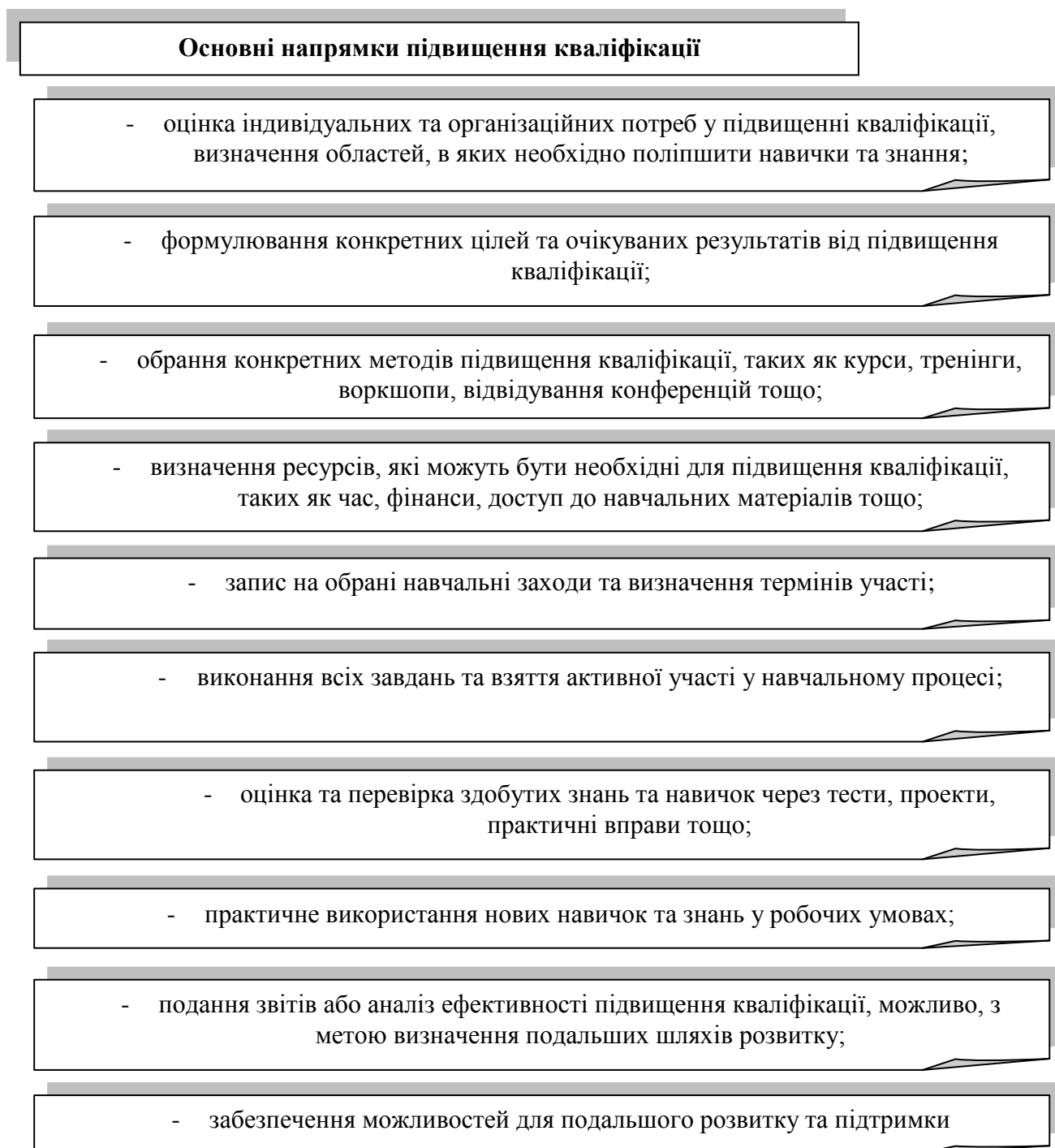


Рисунок 1.2 – Основні напрямки підвищення кваліфікації працівників

Складні трансформаційні та модернізаційні процеси, які відбуваються в нинішньому суспільстві зумовлюють необхідність підтримки високого рівня компетентності як керівних кадрів освітніх закладів, так і всього їх персоналу.

Саме тому з метою удосконалення системи педагогічної освіти України необхідно впроваджувати нові концептуальних підходів до процесу підвищення кваліфікації усіх працівників в сфері освіти з урахуванням міжнародного досвіду та євроінтеграційних процесів.

1.2 Суть та форми перепідготовки працівників

В умова війни потреба у перепідготовці є досить актуальною. Вона сприяє підвищенню професіоналізму, здібностей та майстерності; розвитку сучасного творчого та креативного мислення, вміння працювати й самореалізовуватися в складних реаліях сьогодення та умовах невизначеності. Однією із основних видів професійного навчання працівників є перепідготовка працівників.

Перепідготовка необхідна для усіх працівників, особливо для менеджерів різних ланок управління, адже її метою є адаптація працівників до нових вимог, технологій, методів роботи або розвитку професійної кар'єри. Тобто, перепідготовка дає можливість залишатися затребуваним у своїй галузі, підвищує професійну компетентність та сприяє ефективному функціонуванню в умовах швидкої зміни.

Не варто розглядати перепідготовку працівників лише як процес покращення здібностей працівника. Програми перепідготовки слід розглядати, як частину стратегії, метою якої є утримання талановитих працівників, які цінують можливість розвитку власних навичок та кар'єрного зростання в організації. Саме навчання може бути стимулом для працівників, оскільки воно дає їм відчуття самореалізації та розвитку. Також, залучення працівників до перепідготовки може сприяти створенню культури самонавчання, де постійне вдосконалення стає нормою.

Деякі компанії запроваджують гнучкі програми перепідготовки, які дозволяють працівникам вибирати навчальні матеріали, які відповідають їхнім індивідуальним потребам та цілям. Часто до перепідготовки залучають внутрішніх експертів для навчання своїх працівників. Сюди відносять програми

менторства, внутрішні тренінги та воркшопи, де досвідчені співробітники діляться своїми знаннями та навичками з колегами.

Керівники великих організацій мають можливість організувати міжнародні обміни досвідом, де працівники можуть відвідувати інші офіси компанії або партнерських організацій для обміну знаннями та навичками з колегами. Досить часто у міжнародних компаніях перепідготовка працівників полягає у вивченні культурних особливостей різних ринків та способів пристосування своєї роботи до них.

Важливу роль відводиться початковій (первинній) професійній підготовці, яку проходять ті працівники, які вперше вступають на роботу в якості учнів, і ті, хто раніше не працював за професійною діяльністю. Саме така професійно-технічна підготовка забезпечить необхідний професійний рівень новим працівникам для їх ефективної професійної діяльності в подальшому.

Дехто із учених розглядає перепідготовку працівників як технічне та професійне навчання, яке спрямоване на освоєння нової професії, при умові, що працівник пройшов первинну спеціальну підготовку. В цьому випадку перепідготовка буде проводитися з метою підготовки тих працівників, які мають різні на це підстави, а саме:

- вивільнення у зв'язку з реструктуризацією чи реорганізацією організації;
- розвиток власного кар'єрного розвитку;
- відсутність роботи, що відповідає професії працівника;
- втрата здатності виконувати роботу за попередньою професією [7].

На практиці існують наступні форми професійного навчання працівників: очна; очно-заочна; дистанційна; екстернат; з відривом і без відриву від виробництва; за індивідуальними планами навчання (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Характеристика форми професійного навчання працівників

№ з/п	Назва форми	Характеристика форми професійного навчання працівників
1	Очна форма навчання (денна, вечірня)	спосіб організації навчання, за якого учасники беруть безпосередню участь у навчальному процесі.

Продовження таблиці 1.1

2	Заочна форма навчання	організований спосіб навчання здобувачів освіти шляхом поєднання денної форми навчання на короткострокових курсах та самостійного опанування освітньої програми протягом певного проміжку часу.
3	Дистанційна освіта	індивідуалізований освітній процес, який відбувається переважно через опосередковану взаємодію дистанційних учасників освітнього процесу в спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.
4	Екстернатна освіта	спосіб організації навчання, за якого освітня програма повністю засвоюється особою самостійно, а оцінювання результатів навчання, а також видача наукового ступеня здійснюється відповідно до положення про права.
5	З відривом від виробництва	денна форма навчання.
6	Без відриву від виробництва	заочна форма навчання.
7	За індивідуальними планами навчання	тобто документом, що визначає послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем освіти освітніх компонентів освітньої програми з метою реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється закладом освіти у взаємодії із здобувачем освіти за наявності необхідних для цього умов.

Перепідготовка може приймати різні форми та види, в залежності від цілей, специфіки галузі та потреб особистого розвитку. Найпоширенішими формами перепідготовки працівників є курси, тренінги, онлайн-навчання, семінари, воркшопи, повна перепідготовка (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Характеристика основних форм перепідготовки працівників

№ з/п	Назва форми	Характеристика формам перепідготовки працівників
1	Курси	Форма професійного навчання, спрямована на розвиток та підвищення кваліфікації працівників у конкретних сферах, яка включає в себе структуровану освітню програму з певної тематики. Курси бути короткотерміновими або довготерміновими. Проводяться у формі лекцій, практичних занять, віртуальних занять тощо.
2	Тренінги	Форма професійного навчання, спрямована на розвиток та підвищення кваліфікації працівників у конкретних сферах, спрямована на практичне навчання та розвиток конкретних навичок. Зазвичай включають в себе активну участь учасників у вправах та ролевих іграх.
3	Онлайн-навчання	Необхідна та ефективна форма перепідготовки працівників у сучасному світі, яка характеризується: гнучкістю, доступністю, широтою охоплення аудиторії; широким вибором курсів; можливістю індивідуального навчання; використанням нових інформаційних технологій; оптимізацією витрат; режимом реального часу; ефективністю комунікації; актуальністю; інноваційністю; використанням мультимедійних ресурсів.

Продовження таблиці 1.2

4	Семінари	Форма навчальних заходів, яка спрямована на інтерактивне та практичне засвоєння матеріалу, що зазвичай проводиться у вигляді презентацій, лекцій або дискусій. Учасники, як правило, в процесі семінару приймають участь у дискусіях та діляться думками. Дана форма спрямована на поглиблення розуміння та обговорення ключових питань конкретної теми.
5	Воркшопи	Форма навчальних заходів, яка спрямована на інтерактивне та практичне засвоєння матеріалу, орієнтована на практичні навички та вміння. При даній формі учасники залучені до активного виконання завдань під керівництвом фахівця. Метою воркшопу є вивчення конкретних навичок чи процедур через практичні вправи.
6	Повна перепідготовка	Комплексний процес, спрямований на отримання нових знань, навичок і кваліфікації у зовсім іншій галузі чи професійному напрямку. Повна перепідготовка охоплює широкий спектр предметів та тем для вивчення, вимагає значного часу для повного оволодіння новими знаннями та вміннями, включає практичні вправи та реальні сценарії для застосування здобутих навичок. Дана перепідготовка зазвичай спрямована на тих, хто вирішив змінити свою професійну кар'єру або перейти у нову сферу, може включати супровід і консультування від фахівців у процесі перепідготовки, орієнтована на засвоєння актуальних та сучасних знань у вибраній області.

Аналізуючи дану таблицю, варто зазначити, що серед усіх представлених форм перепідготовки працівників саме курси забезпечують отримання теоретичних знань та основ в певній галузі, тоді як тренінги акцентують увагу на практичному відпрацюванні та розвитку конкретних вмінь. На сьогоднішній день багато організацій використовують комбінацію курсів і тренінгів для комплексного підвищення кваліфікації персоналу.

Широкого розповсюдження отримала така форма як онлайн-навчання, яке виступає ефективним інструментом у процесі перепідготовки працівників і дозволяє їм здобувати нові знання та навички, не виходячи зі свого робочого простору.

Щодо воркшопів та семінарів, то вони можуть взаємодіяти, доповнюючи один одного, для найкращого сприйняття та освоєння матеріалу.

Аналізуючи повну перепідготовку, зазначимо, що вона є ефективним способом для осіб, які прагнуть здійснити стратегічний зсув у своїй кар'єрі чи змінити сферу діяльності.

Протягом професійного навчання працівник може потребувати певної підтримки. Здебільшого вона проявляється у вигляді коучингу, менторингу, консультації та супроводі.

Коучинг – організований процес роботи з клієнтом, в якому вирішується конкретне завдання клієнта. Під час навчання знання не передаються, коуч не має права консультувати клієнта та висловлювати свою думку з цього приводу. Завдання коуча – організувати бесіду таким чином, щоб клієнт ставив перед собою цілі, які його цікавлять, і вибирав, як рухатися до цих цілей.

Менторинг (наставництво) – один із способів передачі знань від більш досвідченої людини («наставника») до менш досвідченої («протеже»). Наставництво можна застосовувати не тільки на роботі, але і в будь-якій сфері життя. При цьому наставник не обов'язково має спеціальні знання в області навчання інших. Все, що має значення, це висока компетентність і досвід в очах учня.

Супровід може допомогти працівникам краще засвоювати нові навички, розуміти зміни в сфері їхньої діяльності та ефективно впроваджувати отримані знання в робочий процес. Консультації більше спрямовані на вирішення конкретних труднощів чи вдосконалення професійних навичок працівників.

Перепідготовка працівників є ключовим елементом стратегії управління людськими ресурсами та може допомогти компаніям пристосовуватися до постійних змін у бізнес-середовищі. Оновлення навичок сприяє підвищенню ефективності роботи, оптимізації процесів та зменшенню кількості помилок. Перепідготовка залишає у кожного працівника власні емоції, але вони завжди є рушійною силою для постійного власного та професійного вдосконалення.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ «БИХІВСЬКИЙ ЛІЦЕЙ»

2.1 Загальна характеристика діяльності ліцею

Заклад загальної середньої освіти «Бихівський ліцей» Любешівської селищної ради Волинської області є закладом загальної середньої освіти. Дана установа перебуває у комунальній власності Любешівської селищної ради.

Посаду директора з 1982 року та по сьогоднішній день займає Павлік Григорій Іванович. До 2018 року бихівська школа мала назву «ЗОШ І–ІІІ ст. с. Бихів», та після освітньої реформи в 2018 році почала найменуватися як «Заклад загальної середньої освіти «Бихівський ліцей»».

Засновником навчального освітнього закладу є Любешівська селищна рада. Даний заклад володіє статусом юридичної особи, має власний баланс, печатку із своїм найменуванням, штамп, інші реквізити згідно з чинним законодавством, право відкривати відповідні рахунки в органах Державної казначейської служби України та інших фінансових установах.

Заклад загальної середньої освіти виконує свою освітню діяльність у межах ліцензії та гарантує отримання учнями початкової, базової та профільної середньої освіти. ЗЗСО «Бихівський ліцей» розташований у сільській місцевості. Першочергово заклад приймає на навчання дітей, які проживають на закріпленій за ліцеєм території обслуговування, а саме двох сіл – Бихів та Хутомир. Даний ліцей є найоптимальнішим варіантом вибору місця навчання дітей двох сіл, основною перевагою якого є наближеність закладу до споживачів освітніх послуг. Також варто зазначити, що територіально досліджуваний ліцей немає конкурентів серед інших закладів освіти, однак, є присутня надзвичайно велика іміджева конкуренція між закладами середньої освіти на рівні району та селищної громади.

Особливості діяльності ЗЗСО «Бихівський ліцей» зображено на рис. 2.1.

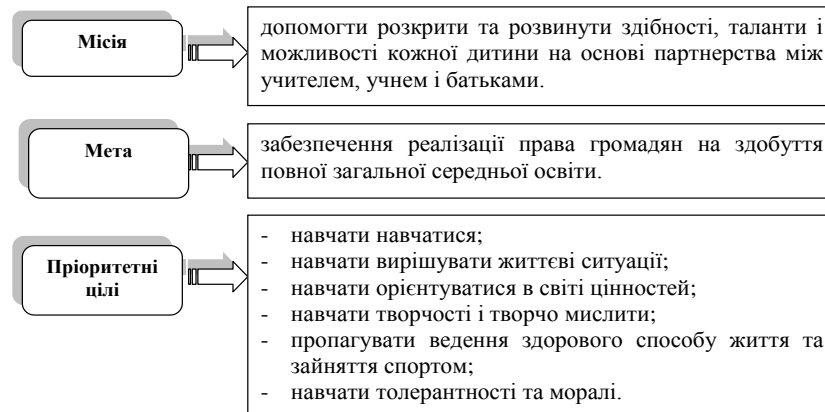


Рисунок 2.1 – Місія, мета та пріоритетні цілі ЗЗСО «Бихівський ліцей»

Місія, мета та цілі ліцею визначають загальні принципи й цінності, на основі яких він здійснює свою діяльність, і вказують на те, чого він прагне досягти в майбутньому. Місія ліцею – це загальна декларація, що визначає суть і значення існування ліцею. Мета навчального закладу може бути визначена як взагалі, так і конкретизована для кожного навчального року або періоду. Щодо пріоритетних цілей ліцею, то їх можна вважати конкретно вимірюваними результатами, які сприяють досягненню мети даного закладу.

Основним завданням Бихівського ліцею є надання якісної освіти та її адаптація до індивідуальних потреб та вимог сучасності, в даний період – воєнного стану. Нині суспільство потребує високоморальних, відповідальних громадян України з позитивним ставленням до себе та оточуючих; творчих й активних людей із патріотично-стійкою громадянською позицією. Ці потреби задовольняє існуюча мережа навчальних закладів.

Суть поточних завдань досліджуваного закладу полягає в тому, щоб забезпечити якісне навчання та розвиток учнів, з урахуванням умов воєнного стану в країні. Навчальний заклад – це перша важлива структура, в якій формується особистість, її роль та відношення до суспільства та його проблем, тому виконання визначених завдань ліцею вимагає великої сумлінної праці та відповідальності.

Перелік основних завдань, які даний ліцей повинен виконувати з метою досягнення поставленої мети, місії та цілей, представлений на рис. 2.2.



Рисунок 2.2 – Перелік основних завдань ЗЗСО «Бихівський ліцей»

Аналізуючи обов'язки ліцею (рис. 2.3), які відображені в його Статуті (Додаток А), доцільно зауважити, що вони встановлені з метою:

- організації та забезпечення ефективного функціонування закладу;
- виконання місії та завдань ліцею;
- забезпечення систематичного і комплексного підходів до різних аспектів роботи даного освітнього закладу;

Перелік основних обов'язків:

-  - реалізовувати положення Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», інших нормативно-правових актів у галузі освіти;
-  - здійснювати освітню діяльність на підставі ліцензії, отриманої в встановленому законодавством порядку;
-  - задовольняти потреби громадян, що проживають на території обслуговування закладу освіти, в здобутті повної загальної середньої освіти;
-  - забезпечувати єдність навчання та виховання;
-  - за потреби створювати інклюзивні та/або спеціальні групи і класи для навчання осіб з особливими освітніми потребами;
-  - забезпечувати відповідність рівня загальної середньої освіти Державним стандартам загальної середньої освіти;
-  - охороняти життя і здоров'я здобувачів освіти, педагогічних та інших працівників закладу освіти;
-  - створювати власну науково-методичну і матеріально-технічну базу;
-  - проходити плановий інституційний аудит у терміни та в порядку визначеним спеціальним законодавством;
-  - дотримуватись фінансової дисципліни, зберігати матеріальну базу;
-  - забезпечувати видачу здобувачам освіти документів про освіту встановленого зразка;
-  - здійснювати інші повноваження делеговані засновником або уповноваженим ним органом управління освітою.

Рисунок 2.3 – Основні обов'язки ЗЗСО «Бихівський ліцей»

- забезпечення якості надання освітніх та виховних послуг;
- створення умов для розвитку учнів;
- сприяння планомірного досягнення цілей закладу освіти.

Крім того, дані обов'язки визначають роль та відповідальність кожного працівника досліджуваного закладу, сприяють розподілу робочих обов'язків та координації дій всіх учасників освітнього процесу.

Щоб гарантувати внутрішній порядок навчального закладу, його ефективне управління і розвиток, а також забезпечення прав та інтересів учасників освітнього процесу на рис. 2.4 представлені права ліцею.

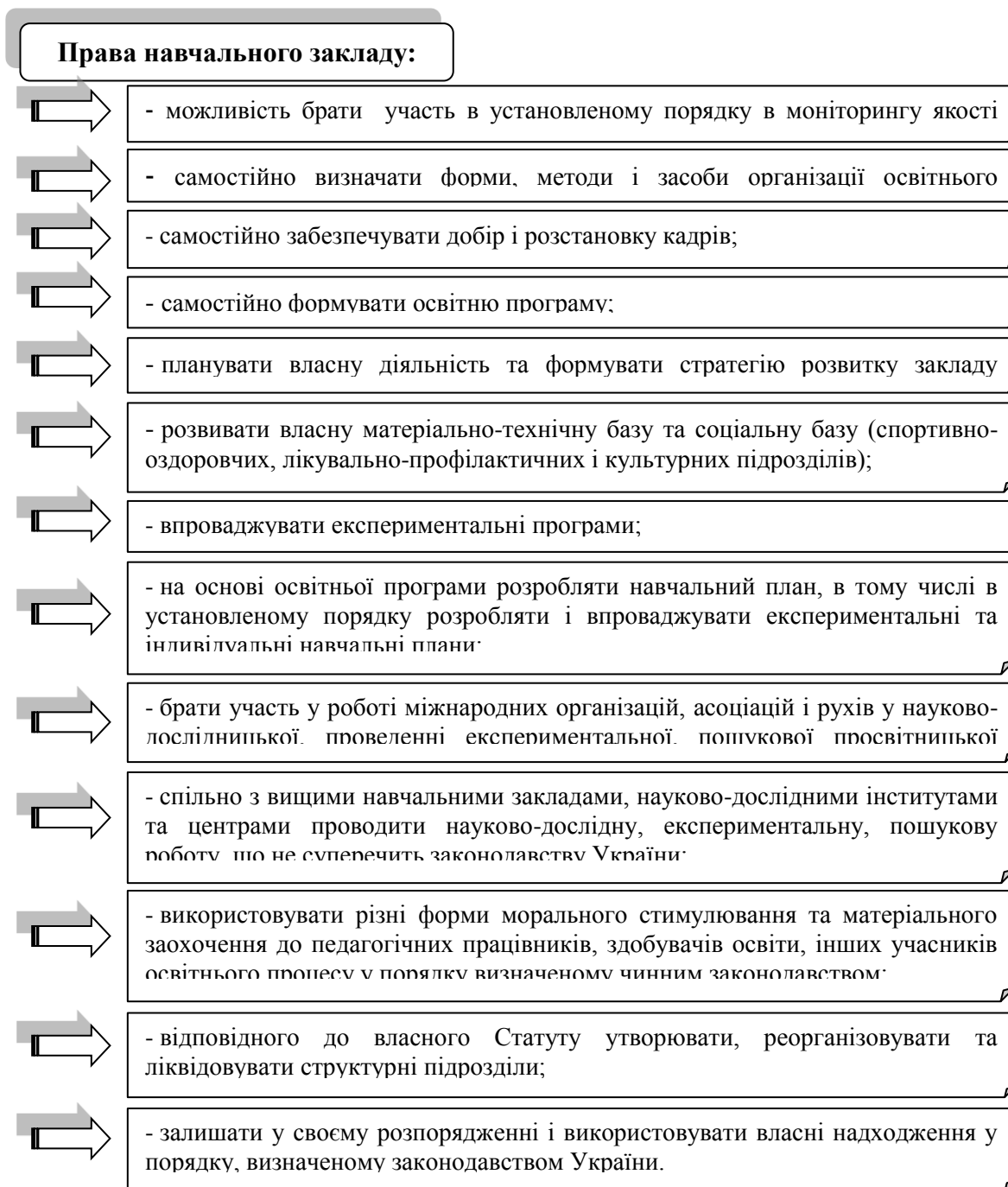


Рисунок 2.4 – Права ЗЗСО «Бихівський ліцей»

Їх суть та значення полягають у визначенні його правового статусу, а також у становленні прав та обов'язків, які регулюють його діяльність у відповідності до законодавства. Ці права забезпечують ліцею можливість ефективно функціонувати, виконувати свою місію та забезпечувати реалізацію навчально-виховного процесу.

Аналізуючи організаційну структуру Бихівського ліцею, зазначимо, що вона є лінійного типу, де зв'язки між усіма учасниками цієї структури відбуваються у лінійній формі (рис. 2.5). Така структура є дуже легкою та зрозумілою, а до її переваг можна віднести наступні:

- зрозумілість, тобто працівники знають до кого звернутись у разі незрозумілої ситуації;
- чіткість, тобто усі виконавці та керівники отримують однакову інформацію щодо завдань та ситуації;
- достовірність – директор та замісники отримують істинну інформацію, яку важко спотворити.

Разом із перевагами такої системи доцільно зазначити й значні її недоліки, а саме: надмірне навантаження директора; при наявній кількості працівників управління даним закладом з є малоефективним.

Структура організації має на меті забезпечити реалізацію стратегії закладу, взаємодію її із зовнішнім середовищем та ефективно рішення основних проблем та цілей ліцею.

Зазначимо, що згідно даної структури, найвищим органом управління є центральна районна рада. Безпосереднє право управління навчальним закладом надається директору. Директор закладу освіти має повноваження призначати класних керівників, керівників навчальних кабінетів і майстерень. Права та обов'язки цих осіб визначаються нормативно-правовими актами Міністерства освіти України, внутрішніми правилами та Статутом закладу.

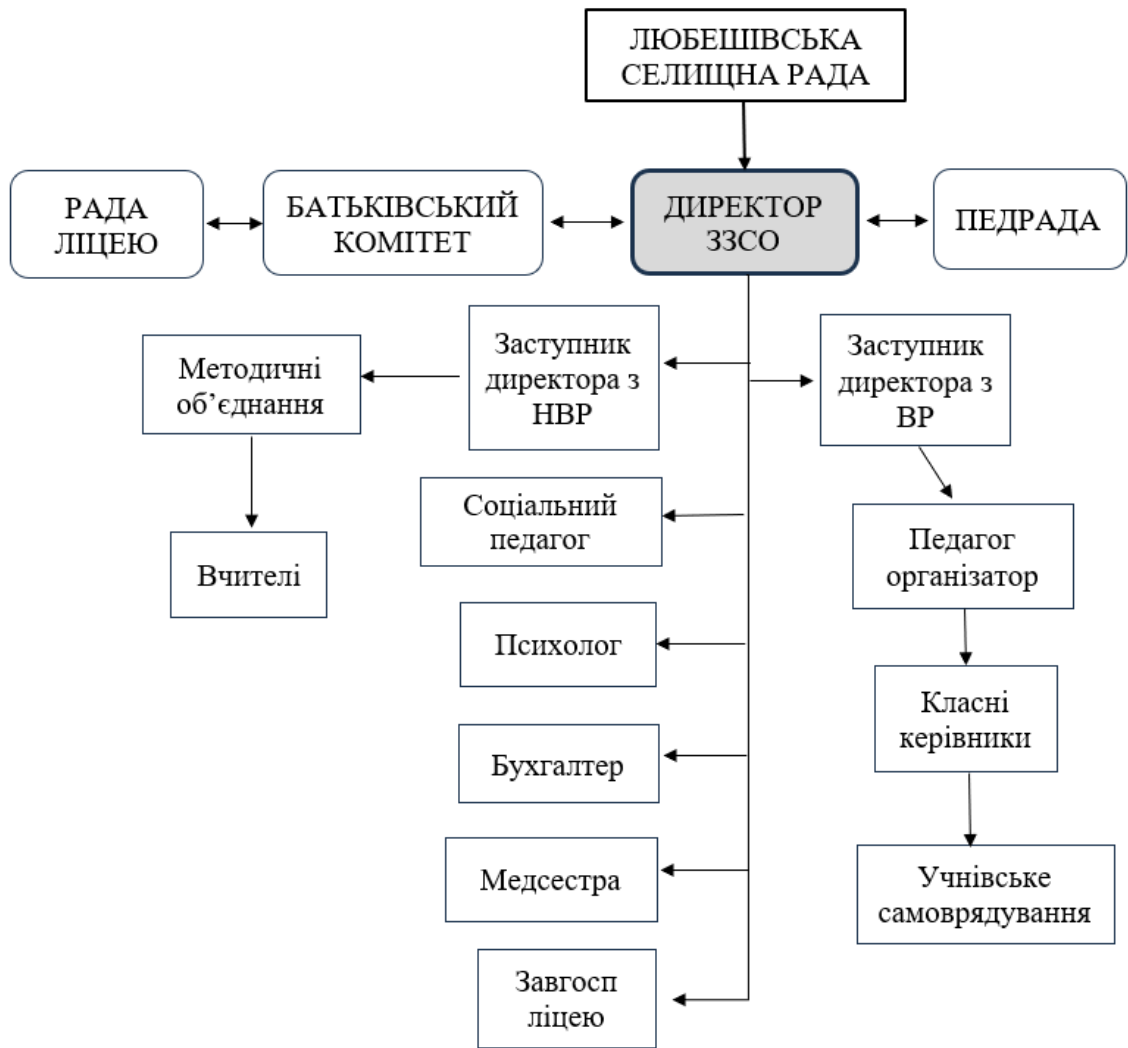


Рисунок 2.5 – Організаційна структура управління ЗЗСО «Бихівський ліцей»

Незалежно від типу організації, фінансова складова є невід'ємною частиною її діяльності. Фінансова підтримка є основою для забезпечення стабільності, здатності до функціонування та досягнення цілей. Без належного фінансового забезпечення організація може стати нездатною до виконання своїх завдань і мети. Фінансові ресурси не лише забезпечують покриття витрат на проведення діяльності, а й служать джерелом інвестування у розвиток, залучення кадрів, забезпечення необхідних ресурсів тощо.

Розпочнемо аналіз фінансово-економічної діяльності ЗЗСО «Бихівський ліцей», представленої у додатках Б та В за 2023 та 2022 рік, з оцінки співвідношення між кількістю працівників, які працюють у закладі, та витратами на їхню оплату праці (рис. 2.6).

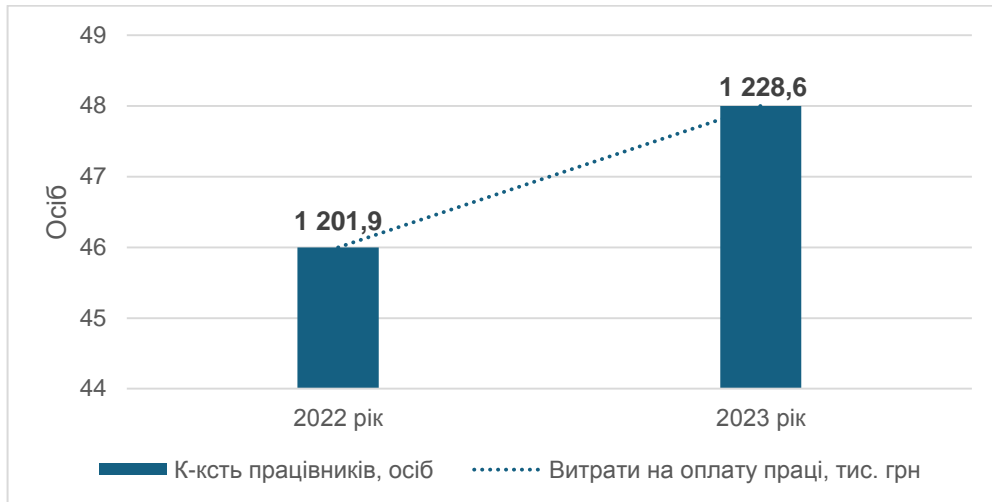


Рисунок 2.6 – Співвідношення витрат на оплату праці та кількістю працівників закладу освіти у 2022-2023 роках

У 2022 році в ЗЗСО працювало 37 педагогічних працівників та 9 працівників технічного обслуговування, у 2023 році кількість педагогів зросла до 39 осіб, кількість обслуговуючого персоналу лишилась без змін. Плинність кадрів у закладі освіти становить 1%. Бачимо, що така динаміка в зміні кадрів є позитивною, заклад освіти не потребує нових працівників.

Щодо зміни витрат на оплату праці ЗЗСО, то протягом 2022 року цей показник склав 1201,9 тис. грн., а у 2023 році він зріс до 1228,6 тис. грн., що є збільшенням на 26,7 тис. грн. або на 2,2 % відносно результату за 2022 рік. Зміни у цьому фінансово-економічному показнику слід розцінювати як позитивну динаміку росту.

Після аналізу фінансово-економічної діяльності ліцею потрібно дослідити матеріально-технічну забезпеченість закладу освіти (Додаток Г). Від матеріально-технічної забезпеченості залежить якість освіти, здоров'я учнів та вчителів, тому це питання є дуже важливим для успішної діяльності навчального закладу.

Тенденція зміни забезпеченості основними засобами подана на рис. 2.7.

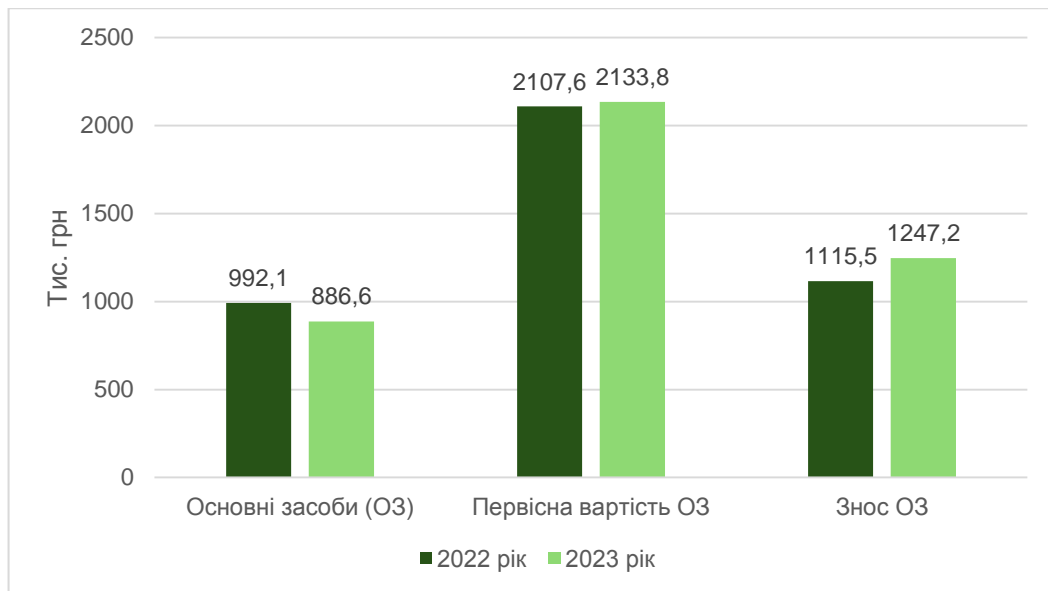


Рисунок 2.7 – Тенденція зміни забезпеченості ЗЗСО «Бихівський ліцей» основними засобами у 2022-2023 роках

У 2022 році загальна сума, що відображає забезпеченість ліцею основними засобами, становила 992,1 тис. грн., у 2023 році цей показник став 886,6 тис. грн., тобто зменшився на 105,5 тис. грн. Причиною зменшення вартості основних засобів стало збільшення суми первісної вартості основних засобів та збільшення суми зносу.

Первісна вартість основних засобів становила 2107,6 тис. грн. у 2022 році і 2133,8 тис. грн., відповідно, в наступному. Можемо підсумувати, що в порівнянні з минулим роком, у 2023 році первісна вартість основних засобів збільшилась на 26,2 тис. грн. у зв'язку з інфляційними процесами в країні.

У 2022 році сума зносу основних засобів склала 1115,5 тис. грн., а в 2023 році цей показник зріс до 1247,2 тис. грн., що показує збільшення суми зносу на 131,7 тис. грн. в порівнянні з минулим.

Загалом, динаміка зменшення основних засобів навчального закладу може негативно вплинути на функціонування навчального закладу та надання якісної освіти, тому важливо вживати заходів для відновлення або заміни необхідного обладнання.

ЗЗСО «Бихівський ліцей» є неприбутковою установою, тож основними джерелами фінансування є державний та місцевий бюджети, отримання

благодійних внесків, грантів та дарунків. У 2022-2023 роках навчальних заклад фінансувався виключно державним коштом (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Надходження ЗЗСО «Бихівський ліцей за 2022-2023 роки

№/п	Надходження	2022 рік, тис. грн.	2023 рік, тис. грн.
1.	Надходження із загального фонду бюджету	1511,1	2028,4
2.	Благодійні внески, гранти, дарунки	-	-
3.	Інші джерела власних надходжень бюджетних установ	-	-
	Разом надходження	1511,1	2028,4

Сума надходжень у 2022 році складала 1511,1 тис. грн., а у 2023 році – 2028,4 тис. грн., тобто зросла на 517,3 тис. грн. у порівнянні з минулим роком. Надходження навчальної установи зросли відносно збільшенню видатків. Основні видатки ліцею були спрямовані на оплату праці, оплату використання товарів та послуг, у тому числі комунальних послуг та енергоносіїв. Ці видатки представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Видатки ЗЗСО «Бихівський ліцей» за 2022-2023 роки

№/п	Видатки	2022 рік, тис. грн.	2023 рік, тис. грн.
1.	Оплата праці	985,2	1007,1
2.	Нарахування на оплату праці	216,7	221,6
3.	Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	9,4	17,4
4.	Медикаменти та перев'язувальні матеріали	1,4	1,4
5.	Оплата послуг (крім комунальних)	14,5	23,9
6.	Видатки на відрядження	6,7	7,7
7.	Оплата електроенергії	134,9	115,5
8.	Оплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	139,8	628,9
9.	Соціальне забезпечення	-	2,4
10.	Інші поточні видатки	2,5	2,5
	Разом видатки	1511,1	2028,4

Загалом видатки, у 2023 році збільшились на 517,3 тис. грн., порівняно з 2022 роком. Найсуттєвіше на дане збільшення вплинуло підвищення витрат на оплату енергоносіїв та комунальних витрат, у 2023 році витрати зросли на 489,1 тис. грн. Як бачимо, найбільшу частку витрат у 2022-2023 роках складають витрати на оплату праці.

Досить помітно збільшились витрати на предмети, матеріали, обладнання та інвентар у 2022 році вони склали 9,4 тис. грн., а у 2023 році вже 17,4 тис. грн., що на 8 тис. грн. більше ніж минулого року. Видатки на оплату послуг (крім комунальних) збільшились на 9,4 тис. грн., а витрати відрядження збільшились лише на 1 тис. грн. Інші поточні витрати та витрати на медикаменти лишились на тому ж рівні, що й минулого року. В даній тенденції збільшення витрат, у 2023 році лише оплата електроенергії зменшилась на 19,4 тис. грн.

Діяльність ЗЗСО «Бихівський ліцей» найбільшою мірою залежить від фінансування державою. Надходження повністю покривають найнеобхідніші видатки. Матеріально-технічне забезпечення закладу освіти є достатнім для підтримання функціонування установи, але є недостатнім для розвитку, тому, з часом, заклад може стикнутися з певними труднощами. Щоб уникнути негативних наслідків ліцею варто знайти додаткові джерела фінансування.

2.2 Аналіз стану процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників в досліджуваному закладі

Особою, відповідальною за підбір персоналу у ЗЗСО «Бихівський ліцей» є директор навчального закладу – Павлік Г. І. Директор призначає класних керівників, завідуючих навчальними кабінетами та майстернями. Їхні обов'язки та повноваження визначаються відповідно до нормативно-правових актів Міністерства освіти України, внутрішнього розпорядку та Статуту закладу. Обов'язки директора, як особи відповідальної за персонал на веденні на рис. 2.8.

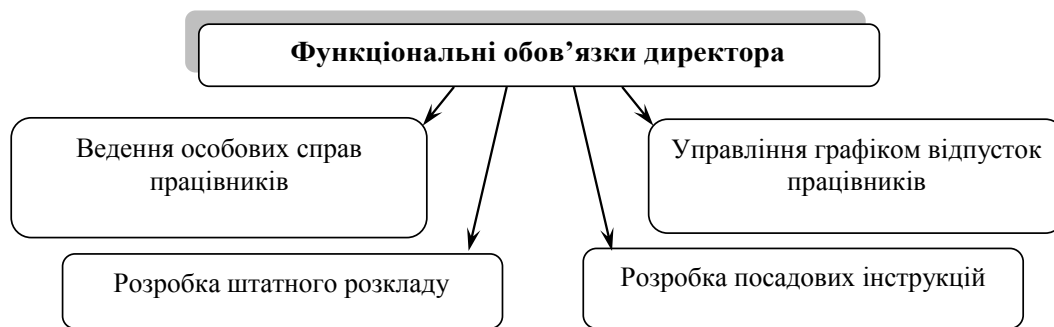


Рисунок 2.8 – Функціональні обов'язки директора ЗЗСО «Бихівський ліцей»

Педагогічні працівники ліцею приймаються на роботу за умовами трудових договорів відповідно до вимог, встановлених Законом України «Про повну загальну середню освіту» та законодавства про працю.

Кандидати на місця педагогічних працівників повинні мати вищу педагогічну освіту і/або професійну кваліфікацію, володіти державною мовою на вільному рівні (у випадку громадян України) або мати достатній рівень знання державної мови для спілкування (у випадку іноземців та осіб без громадянства). Крім того, кандидати повинні мати відповідні моральні якості та знаходитися у фізичному та психічному стані здоров'я, що дозволяє виконувати професійні обов'язки.

Найпоширенішими джерелами підбору персоналу є зовнішній та внутрішній підбір. Зовнішній підбір персоналу здійснюється безпосередньо через Любешівський відділ Камінь-Каширської філії Волинського обласного центру зайнятості. Центр зайнятості надає необхідну інформацію та допомагає у проведенні процедури найму нових працівників.

Внутрішній підбір персоналу аналізу кадрових ресурсів навчального закладу та можливостей розвитку наявного персоналу. Перерозподіл завдань та просування по службових сходах зазвичай здійснюються в межах самого організаційного підрозділу чи компанії.

Метою кадрової політики ЗЗСО «Бихівський ліцей» є створення системи управління людськими ресурсами, спрямованої на забезпечення педагогічними

працівниками високого професійного рівня, які володіють загальними та професійними компетентностями відповідно до професійного стандарту вчителя.

Ефективність кадрової політики ЗЗСО визначається якістю взаємодії з вчительським колективом та загальним індексом задоволеності персоналу системою праці. Педагогічний колектив ліцею має високий професійний рівень й творчий потенціал, готовий до апробації та впровадження в освітній процес інноваційних освітніх програм і технологій, що є актуальними для розвитку системи освіти.

Адміністрація навчального закладу розвиває педагогічний склад, оновлюючи або збільшуючи кількість фахівців. Також, керівництво залучає до ліцею молодих вчителів та сприяє професійному розвитку педагогічних працівників.

ЗЗСО «Бихівський ліцей» у 2022-2023 навчальному році був повністю забезпечений необхідними кадрами. Станом на 1 червня 2023 року в ліцеї працювало 37 вчителів, з них 4 асистенти вчителів інклюзивних класів.

Якісний склад педагогічних працівників (рис. 2.9): спеціаліст вищої категорії – 16 осіб; спеціаліст I категорії – 10 осіб; спеціаліст II категорії – 2 особи; спеціаліст – 7 осіб; 11 тарифний розряд – 2 особи.

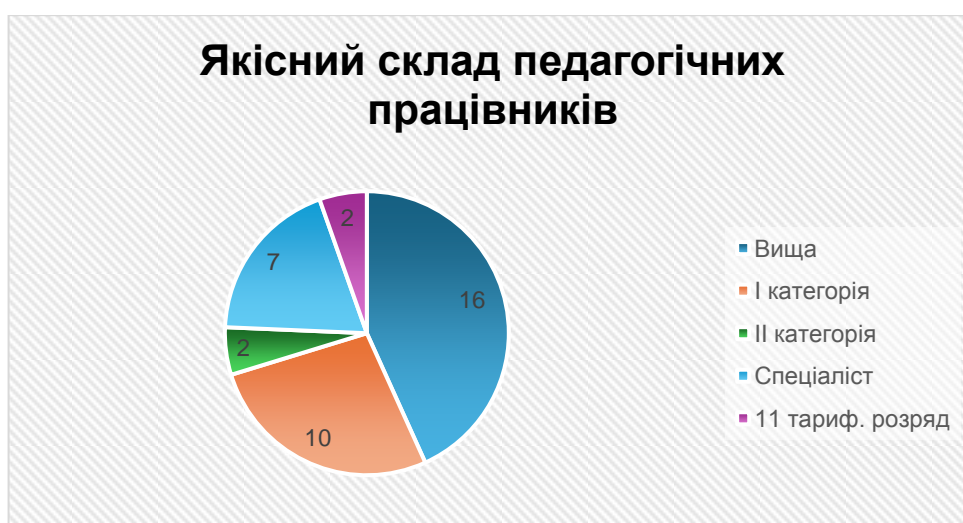


Рисунок 2.9 – Якісний склад педагогічних працівників досліджуваного освітнього закладу

У закладі освіти спостерігається контрольована плинність кадрів. У 2020-2023 роках відбулась невелика зміна штату працівників, пов'язана з наступними причинами:

- відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- смертність під час пандемії;
- виїзд за кордон, внаслідок російської агресії.

Вчительський склад ЗЗСО «Бихівський ліцей» активно займається підвищенням кваліфікації, професійним навчанням та плануванням своєї трудової кар'єри.

Нова українська школа – це ключова реформа МОН, за якою в 2018-2019 роках розпочалося нове навчання для початкових класів. Головною метою реформи є створення школи, в якій учням буде до вподоби навчатись, пізнавати світ та розвиватиме вміння застосовувати набуті знання у повсякденному житті.

Відповідно до нового стандарту початкової школи, педагоги брали участь в масштабній перепідготовці у 2018-2019 роках. Ця перепідготовка включала як дистанційне навчання через онлайн-курси на платформі EdEra, так і офлайн сесії, під час яких тренери надавали спеціальну підтримку та закріплювали знання педагогів на практиці.

Провідні напрямки підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічного персоналу ліцею представлено на рис. 2.10.

Процес перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ЗЗСО «Бихівський ліцей» найчастіше відбувається на таких онлайн та офлайн платформах:

- ВІППО – інститут післядипломної педагогічної освіти у Волинській області,
- ТОВ «Всеосвіта»,
- EdEra – студія онлайн-освіти,
- онлайн-курси «Prometheus»,
- освітній проект для вчителів «На Урок» та ін.

Напрямки підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів

- 1 Врахування соціально-гуманітарні факторів фахового розвитку.
- 2 Удосконалення загальних методів та інструментів професійної освітньої діяльності педагогічних працівників.
- 3 Впровадження наукових та методологічних стратегії для поліпшення навчального процесу, включаючи навчання надання домедичної допомоги для учнів та працівників навчального закладу, а також покращення знань та навичок у роботі з дітьми з особливими освітніми потребами.

Рисунок 2.10 – Основні напрямки підвищення кваліфікації ЗЗСО «Бихівський ліцей»

У 2023 році підвищення кваліфікації проходили 4 педагога, у 2022 році – 6 педагогів, вдосконалюючи свою педагогічну майстерність шляхом самоосвіти та підвищенням власної кваліфікації. Педагогів було забезпечено необхідними умовами для підвищення їх майстерності під час підвищення кваліфікації на різних освітніх платформах. Учителі успішно пройшли всі заплановані курси підвищення кваліфікації за накопичувальною системою, використовуючи всі дозволені методи навчання.

За 2022-2023 навчальний рік було повністю реалізовано план проходження педагогами підвищення кваліфікації при ВППО, на платформі «Прометеус», «На урок», «Всеосвіті» тощо. У весняному семестрі, 2022-2023 навчального року, перепідготовку пройшли 19 педагогічних працівників, використовуючи очну, очно-дистанційну, онлайн форму навчання. Загалом, у 2023 році весь педагогічний колектив, у складі 32 осіб, пройшов перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Атестація показала ознайомленість педагогів з: чинним законодавством у освітній галузі, навчально-методичним забезпеченням предметів, які вони

викладають, документацією навчального закладу, психолого-педагогічною та методичною літературою, новими педагогічними технологіями та методами організації навчального процесу.

Акредитовані матеріали по усіх педагогах систематизуються у портфоліо досягнень вчителя, яке зберігається в методичному кабінеті закладу.

В 2024 році проходження кваліфікації педагогів ЗЗСО «Бихівський ліцей» проходимо у ВІППО – Волинському інституті післядипломної педагогічної освіти. Даний заклад дипломної педагогічної освіти є важливим центром для підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів. Завдяки своїм науковим, соціокультурним і матеріально-технічним ресурсам, цей центр може успішно вирішувати завдання щодо підвищення професійної майстерності педагогів та їх психолого-педагогічної компетентності в освітній сфері. ВІППО має ліцензію на проведення курсів підвищення кваліфікації семінарів, тренінгів та участь у творчих групах освітян та визнаний як ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

Цього ж року підвищення кваліфікації уже проходять 8 педагогів. З них 5 педагогів будуть підтверджувати відповідність раніше присвоєній кваліфікації, 1 педагог буде підтверджувати 11 тарифний розряд та 2 педагогам буде присвоєно II категорію, детальніше можна ознайомитись у табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Список педагогічних працівників ЗЗСО «Бихівський ліцей» для проходження атестації у 2024 році

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Посада і предмет, який викладає	Освіта	Стаж педагогічної роботи	Форми підвищ кваліфік. за 5 років	Рік проходж. атестації, рішення атестац. ком.	Прогнози на наступну атестацію
1.	Андрусик Світлана Іванівна	Вчителька зарубіжної літератури	Луцьк. п-т, 1985	38	ВІППО 2020-2023	2019 к. вища зв. «вчитель-методист»	Відповідність раніше присвоєній кваліф. кат. спеціаліст вищої категорії, зв. «вчитель-метод»

Продовження таблиці 2.3

2.	Савчук Іванна Григорівна	Педагог- організатор, вчителька початкових класів	ВДУ, 2007	30	ВППО 2020- 2023	2019 кат. вища, кат-я І	Відповідність раніше присвоєній кваліф. кат. спеціаліст ви- щої категорії, спеціаліст І категорії
3.	Сінчук Раїса Семенівна	Вчителька історії, правознавства громадянської освіти	ВДУ, 1998	35	ВППО 2020- 2023	2019 кат-я І.	Відповідність раніше присвоєній кваліф. кат. спеціаліст пер- шої категорії
4.	Литвинчук Валентина Іванівна	Вчителька української мови і літератури	ВДУ, 1996	27	ВППО 2020- 2023	2019 кат. вища	Відповідність раніше присвоєній кваліф. кат. спеціаліст ви- щої категорії
5.	Хвесик Альона Василівна	Вчителька фізичної культури	ЗНУ, 2008	19	ВППО 2020- 2023	2019 кат. І	Відповідність раніше присвоєній кваліф. кат. спеціаліст ви- щої категорії
6.	Березюк Світлана Макарівна	Бібліотекар	Луцьк. п-уч., 1999	21	ВППО 2020- 2023	2019 11 т. р.	Підтверджен- ня 11 тар. розряду
7.	Купрійчик Тетяна Василівна	Вчителька інформатики	ВНУ, 2021	3	ВППО 2020- 2023	Атест. вперше	Присвоєння II категорії
8.	Яковчук Катерина Василівна	Вчителька математики		9	ВППО 2020- 2023	Атест. вперше	Присвоєння II категорії

Перепідготовка та підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюються коштами, які надходять з державного бюджету, фінансуються юридичними або фізичними особами, а також іншими законними джерелами.

Коли процес підвищення кваліфікації та всі необхідні витрати фінансуються державним коштом або іншими видатками, затвердженими у бюджеті закладу освіти, повинен укладатися договір між організацією, що гарантує підвищення кваліфікації та директором навчального закладу з вказаним джерелом фінансування даного процесу.

Під час підвищення кваліфікації та перепідготовки педагога зіштовхуються з різними організаційними проблемами (рис. 2.11).

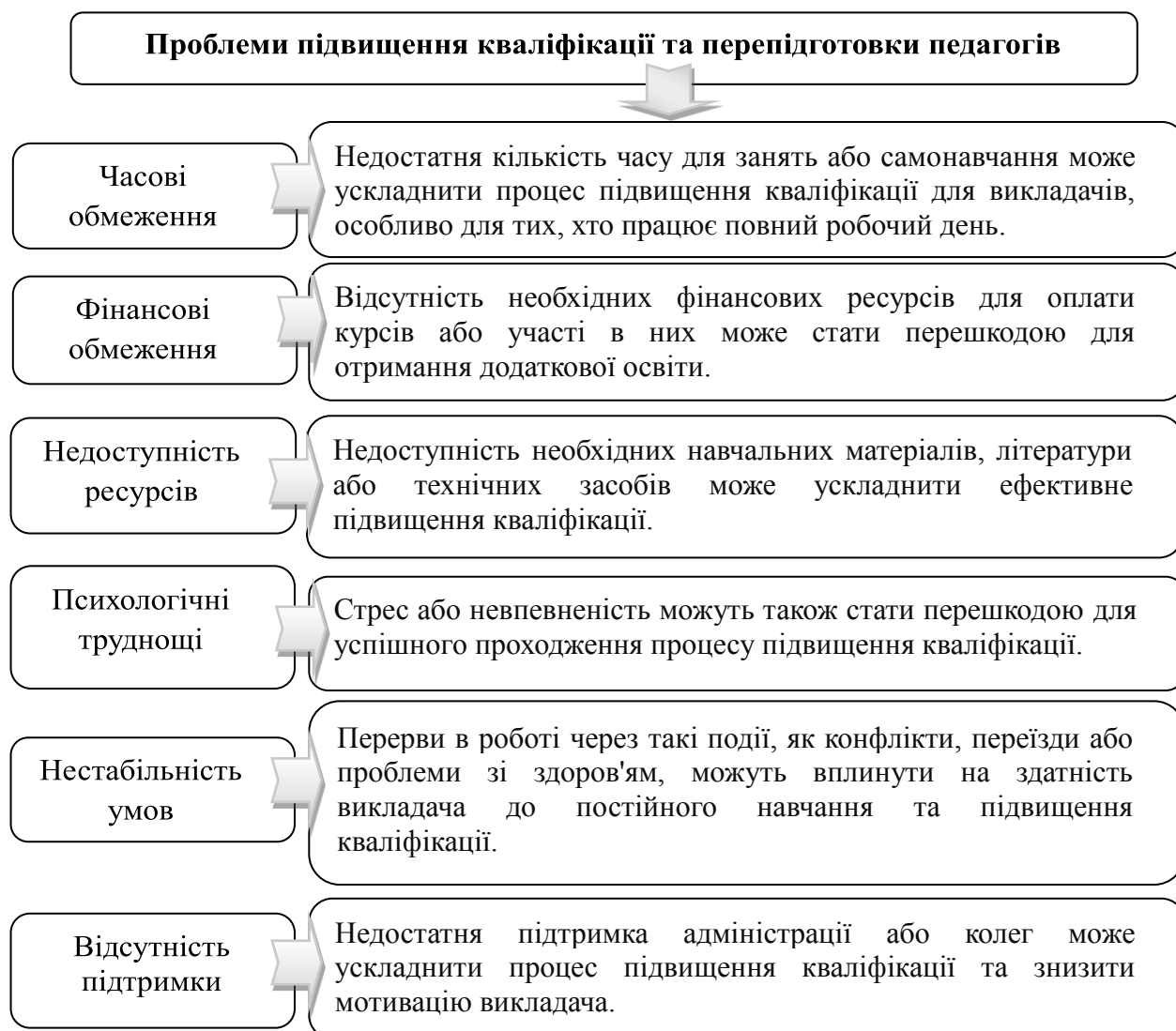


Рисунок 2.11 – Перелік організаційних проблем підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів в досліджуваному закладі освіти

Дані недоліки є особистісними і вимагають, здебільшого, ситуаційного вирішення.

Досліджуючи стан процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників закладу освіти, було проаналізовано плани атестації викладачів. Весь педагогічний склад ліцею систематично проводить самонавчання з метою вдосконалення власних знань, пошуку нових методів викладання та вирішення певних освітніх проблем.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Розроблення анкети опитування із метою виявлення потреб у підвищенні кваліфікації працівників ЗЗСО «Бихівський ліцей»

В умовах стрімких змін в освітньому середовищі та зростання вимог до якості викладання, підвищення кваліфікації та перепідготовка педагогічних кадрів набуває особливої актуальності. Для ефективного планування та реалізації програм професійного розвитку необхідно враховувати реальні потреби та очікування вчителів. Одним з найбільш дієвих методів збору такої інформації є анкетування.

Анкетування дозволяє виявити слабкі та сильні сторони існуючих програм підвищення кваліфікації, а також отримати зворотний зв'язок від педагогів щодо їхніх професійних потреб. Зібрані дані допоможуть адміністрації ліцею розробити та впровадити більш ефективні стратегії навчання, що сприятимуть підвищенню рівня викладання та загальної освітньої якості.

Запитання для анкети були складені таким чином, щоб зрозуміти відношення респондентів до колективу в якому вони працюють, їх стаж на посаді вчителя та рівень кваліфікації, проблемні моменти в організації процесу підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів та побачити рекомендації від опитаних вчителів. Дані запитання та можливі альтернативні відповіді можна побачити у табл. 3.1, де запитання 1-6 та 8-9 з можливістю обрати 1 правильну відповідь, запитання 7 та 10-11 з декількома відповідями, а останнє запитання відкритого типу.

Опитування було проведено на вибірковій основі, із залученням 20 респондентів із загальної кількості 37 педагогів ліцею. Вибірка респондентів була здійснена з урахуванням різних предметних напрямків та рівнів досвіду, що дозволяє отримати репрезентативні дані для аналізу.

Результати, отримані від цих 20 педагогів, будуть використовуватися для формування загальної картини потреб та очікувань всього педагогічного складу ліцею. Такий підхід забезпечує більш точне уявлення про поточні виклики та пріоритети в галузі професійного розвитку.

Запитання та альтернативні відповіді запропонованої анкети «Оцінка взаємодії в колективі та процесів підвищення кваліфікації» для педагогів представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Запитання та альтернативні відповіді запропонованої анкети «Оцінка взаємодії в колективі та процесів підвищення кваліфікації» для педагогів

Запитання анкети	Альтернативні відповіді
1. Як довго працюєте в даному навчальному закладі?	<ul style="list-style-type: none"> – 1 рік і менше – 1-2 роки – 3-5 років – 5-10 років – більше 10 років – більше 15 років – більше 20 років
2. Чи працюєте на іншій роботі, крім даного навчального закладу?	<ul style="list-style-type: none"> – Так – Ні
3. Чи задовольняють, Вас, відносини в колективі?	<ul style="list-style-type: none"> – Так, дружній колектив – Ні, колеги вороже налаштовані – Байдушкий колектив – Частково, занадто нав'язливі колеги
4. Вкажіть свою кваліфікаційну категорію/науковий ступінь	<ul style="list-style-type: none"> – I категорія – II категорія – Спеціаліст – Вища категорія – II розряд
5. Як часто займаєтесь навчанням та розвитком своїх компетентностей?	<ul style="list-style-type: none"> – Регулярно – Час від часу – Дуже рідко – Ніколи
6. Займаючись навчанням та саморозвитком, якому формату надаєте перевагу?	<ul style="list-style-type: none"> – Очне навчання – Дистанційне навчання – Можливість поєднувати формати очного та дистанційного навчання
7. Якими онлайн-платформами для навчання користувалися раніше?	<ul style="list-style-type: none"> – Prometheus – Всосвіта – На Урок – EdEra – EdWay

8. Чи отримували винагороди за підвищення кваліфікації, перепідготовку?	<ul style="list-style-type: none"> – Так, були присутні матеріальні стимули – Так, були присутні моральні стимули – Так, було матеріальне та моральне стимулювання – Нічого не отримували
9. Чи були достатніми винагороди за проходження навчання?	<ul style="list-style-type: none"> – Так – Ні – Не зовсім
10. Яка підтримка була необхідна в ході професійного навчання?	<ul style="list-style-type: none"> – Фінансова підтримка – Організаційна підтримка – Методична підтримка – Психологічна підтримка – Технічна підтримка
11. Які сучасні форми підвищення кваліфікації хотіли б спробувати?	<ul style="list-style-type: none"> – Короткострокові та повноцінні курси – Дистанційні курси, тренінги – Предметні інтенсиви – Конкурси професійної майстерності – Стажування
12. Які ваші рекомендації, щоб покращити певні процеси в навчальному закладі? (Вкажіть проблему та, за можливості ваші побажання її вирішення)	Відкрита відповідь

Перше запитання анкети звучало так «Як довго працюєте в навчальному закладі?» Дане запитання було включено в анкету, щоб розуміти які вікові категорії брали в ньому участь. Адже для людей різного віку є своя специфіка зайнятості. На рис. 3.1 бачимо, що серед 20 опитаних педагогів найбільшу частку 41,7% становлять вчителі, які працюють в ліцеї 3-5 років.

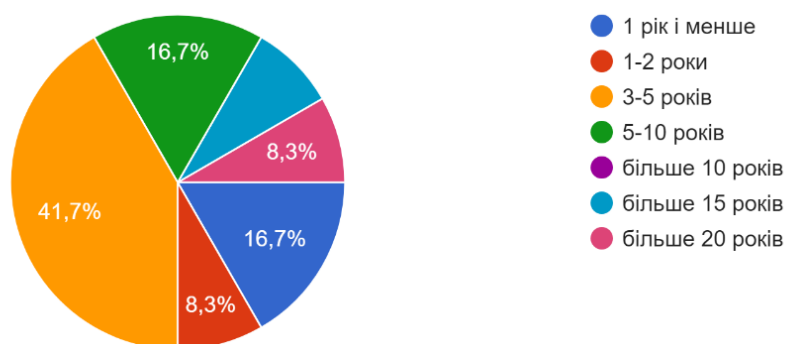


Рисунок 3.1 – Розподіл голосів респондентів, щодо тривалості їх роботи в досліджуваному навчальному закладі

Частку розміром 16,7% становлять 2 групи вчителів, у першу групу входять педагоги, які працюють менше 1 року, а в другу, які працюють 5-10 років. Ще три групи викладачів становлять по 8,3%, у першу групу входять педагоги, які працюють 1-2 роки, у другу та третю групи – входять вчителі, які працюють більше 15 та 20 років відповідно.

Можна стверджувати, що результати анкетування є об'єктивними, адже в проходженні опитування брали участь педагоги різних вікових груп.

Наступне запитання стосується додаткової зайнятості – «Чи працюєте на іншій роботі, крім даного навчального закладу?»

В сучасних умовах наявність додаткової роботи не є чимось новеньким. Серед опитаних педагогів 75% вчителювання є основним видом діяльності, і лише 25% мають другу роботу. На даний фактор особливо потрібно звертати увагу при складанні графіку підвищення кваліфікації.

Третє запитання анкети «Чи задовольняють, Вас, відносини в колективі?». Це запитання спрямоване на те, щоб дізнатись загальну оцінку відносин в колективі. Адже це є дуже важливим фактором, який впливає на моральний стан працівника. На рис. 3.2 бачимо, що 83,3% опитаних педагогів вважають свій колектив дружнім, решта – нав'язливим або байдужим.

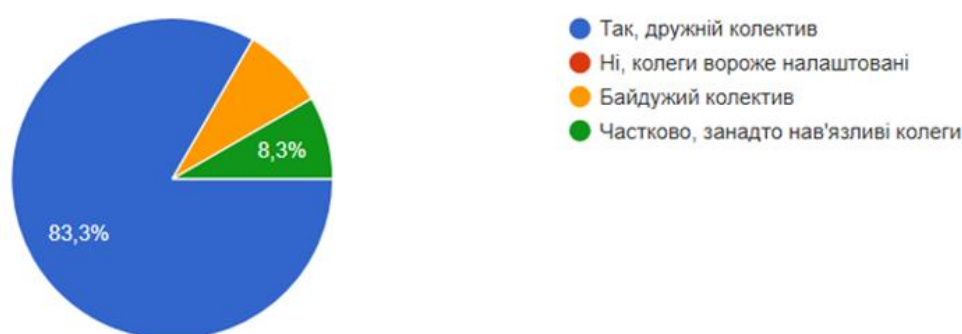


Рисунок 3.2 – Розподіл голосів педагогів ЗЗСО «Бихівський ліцей», щодо їх ставлення до колективу

Даний показник може означати, що в навчальному закладі присутня організаційна культура, яка базується на дружніх взаєминах, але враховує

різноманіття поглядів і досвіду. Така культура може стати сильним фундаментом для розвитку ефективного та гармонійного колективу.

Наступне запитання про якісний склад персоналу, який брав участь в опитуванні (рис 3.3).

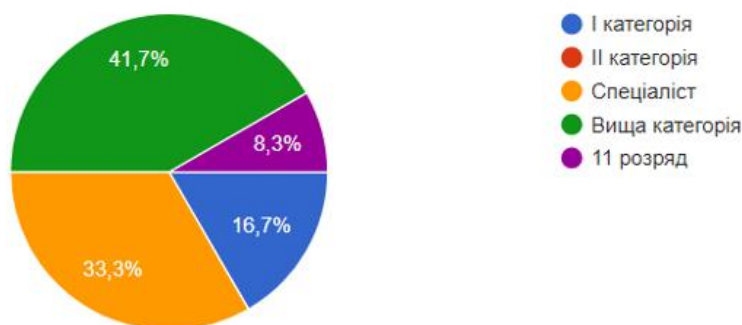


Рисунок 3.3 – Розподіл голосів педагогів ліцею щодо якісного складу респондентів

Серед респондентів 41,7% мають вищу категорію, 33,3% є спеціалістами, 16,7% мають I категорію, 8,3% мають 11 розряд.

Знову ж таки, це запитання вкотре показує наскільки різносторонні педагоги брали участь в опитуванні, що доводить його об'єктивність. Наприклад, до вищої відносяться педагоги, які мають більше досвіду та компетентності у своїй сфері діяльності. Їхні відповіді можуть відображати глибокі знання та професійний підхід до питань, що стосуються підвищення кваліфікації педагогів. Спеціалісти володіють трохи нижчим рівнем кваліфікації та досвідом, ніж ті, хто має вищу категорію. Педагоги 11 розряду, з цієї ієрархії мають найменший досвід та кваліфікацію, але вони також можуть мати важливий внесок у процес підвищення кваліфікації педагогів.

П'яте запитання анкети дає зрозуміти, чи часто педагоги займаються навчанням та розвитком своїх компетентностей. Результати, на рис. 3.4 показують, що педагоги постійно беруть участь у процесах самонавчання, адже 58,3% опитаних відповіли, що регулярно займаються навчанням, а решта – час від часу.

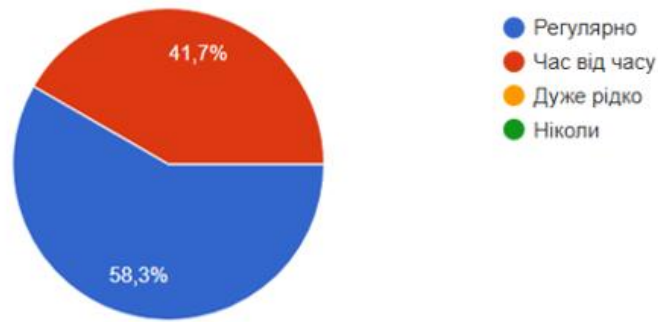


Рисунок 3.4 – Розподіл голосів педагогів ліцею щодо частоти проходження навчання та підвищення кваліфікації

Тобто 58,3% респондентів максимально зацікавлені в своєму розвитку та приділяють цьому особливу увагу. 41,7% респондентів при необхідності проходять навчання, це означає що працівники відповідально ставляться до своєї роботи та зацікавлені в своєму кар'єрному розвитку.

Особливо тішить, що немає жодного педагога, який би обрав відповідь «дуже рідко» або «ніколи», можна вважати, що в навчальному закладі даний процес регулюється досить чітко.

Наступне питання анкети «Займаючись навчанням та саморозвитком, якому формату надасте перевагу?»

На рис. 3.5 спостерігаємо, як розділились голоси респондентів щодо формату навчання, який для них більше подобається.



Рисунок 3.5 – Розподіл голосів педагогів ліцею щодо кращого формату навчання

Більша частина респондентів, а саме 75% вказали, що для них кращим варіантом є поєднання очного та дистанційного навчання, 16,7% відповіли, що для них кращим варіантом є очне навчання, а решті респондентів більше підходить дистанційне навчання.

Щоби вдосконалити процеси підвищення кваліфікації, варто дізнатись якими онлайн-платформам надають перевагу педагоги для навчання [8]. Результат цього запитання висвітлений на рис. 3.6.

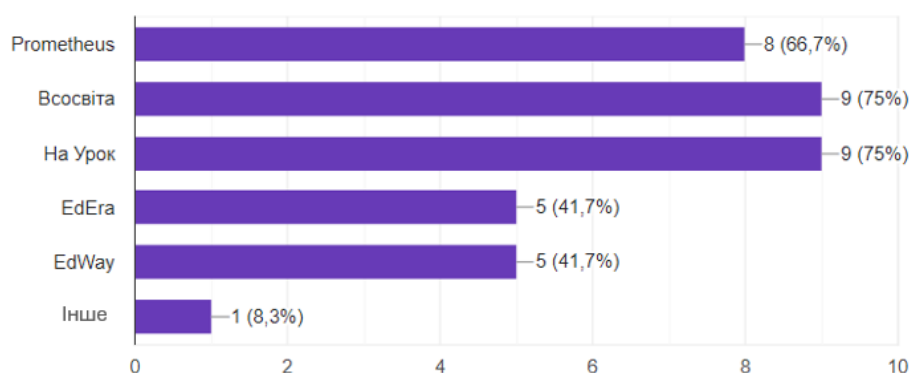


Рисунок 3.6 – Рейтинг від опитаних педагогів ліцею щодо кращої платформи для онлайн-підвищення кваліфікації

Як бачимо, педагоги ліцею найчастіше обирають «Всеосвіту» та «На Урок», друге місце посів «Prometheus», третє місце посіли «EdEra» та «EdWay». Загалом, можливість поєднувати онлайн та очне навчання є дуже великою перевагою для вчителів, таке поєднання має багато переваг.

Восьме питання анкети звучить так: «Чи отримували винагороди за підвищення кваліфікації, перепідготовку?» На рис. 3.7 зображені результати даного питання.

Половина респондентів відповіли, що після проходження навчання було присутнє матеріальні та моральні винагороди. 41,7% опитаних педагогів відповіли, що отримували лише моральні винагороди, а 8,3% педагогів відповіли, що отримували лише матеріальні винагороди.

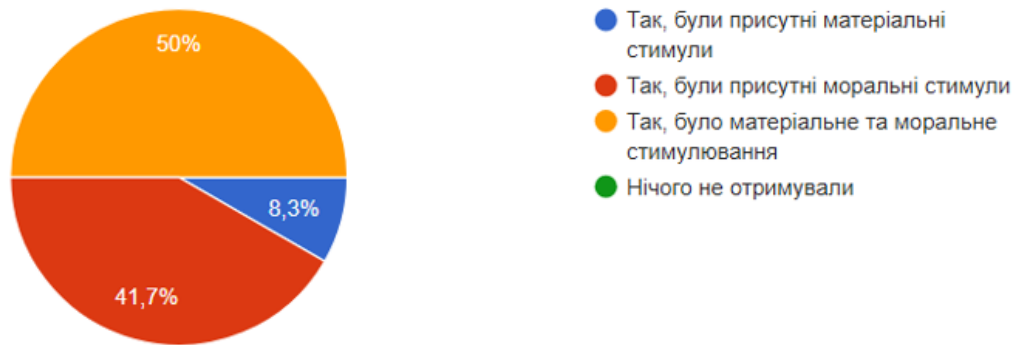


Рисунок 3.7 – Розподіл відповідей педагогів ліцею щодо їх винагород за навчання

Отримані відповіді показують, що навчальний заклад заохочує проходження навчання та наділяє своїх педагогів різними стимулами. Проте, для кожної людини стимули та винагороди по різному сприймаються. В наступному запитанні, педагоги відповідали на такий аспект: «Чи були достатніми винагороди за проходження навчання?» (рис. 3.8).

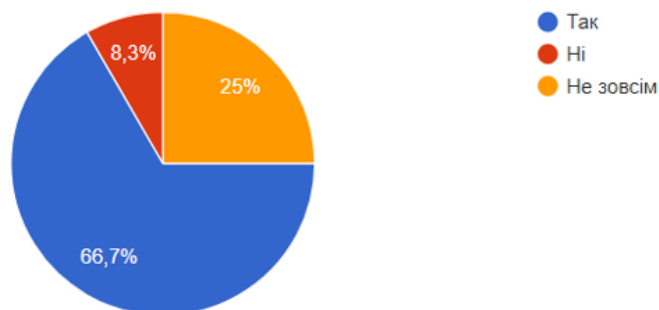


Рисунок 3.8 – Розподіл голосів респондентів щодо достатності отриманих винагород

Для 66,7% респондентів винагороди були достатніми, для 25% винагороди були не зовсім достатніми, а для 8,3% респондентів винагород було зовсім недостатньо. З цього випливає, що для навчального закладу варто розробити або вдосконалити існуючу систему винагород та стимулювань, щоб процес навчання та бажання розвиватись для педагогів були ефективними та приємними, що обов'язково позитивно вплине на робочий процес.

Десятим питанням анкети є «Яка підтримка була необхідна в ході професійного навчання?» (рис. 3.9).

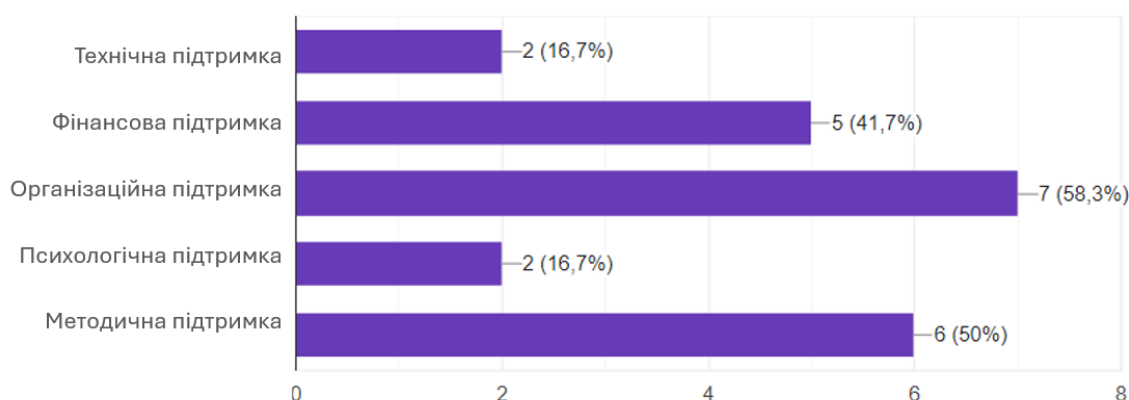


Рисунок 3.9 – Розподіл голосів респондентів щодо надання підтримки для педагогів

Більшість педагогів (58,3%) виразили бажання отримувати організаційну підтримку. Під даною підтримкою розуміється складання гнучкого графіка роботи, вільний доступ таких ресурсів, як навчальні матеріали, бібліотеки, онлайн-ресурси, спеціалізовані програми, та активна підтримка з боку керівництва школи або навчального закладу у процесі підвищення кваліфікації. Половина респондентів, також вказала необхідною методичну підтримку, до якої входять менторство та наставництво, створення професійних спільнот або груп, методичні семінари.

Ще 41,7% з опитаних педагогів вказала, що для них важливою є фінансова підтримка, до якої входять оплата курсів та тренінгів, стипендії та гранти доплати та премії. Психологічна та технічна підтримка серед опитаних педагогів є не настільки вагомими, як попередні, проте їм важливість не варто відкидати.

Педагогам, які є орієнтирами для підростаючого покоління потрібно бути завжди йти в ногу з часом. При підвищенні кваліфікації, самонавчанні та особистісному розвитку також важливо використовувати сучасні форми. На рис. 3.10 зображені відповіді педагогів на запитання «Які сучасні форми підвищення кваліфікації хотіли б спробувати?».

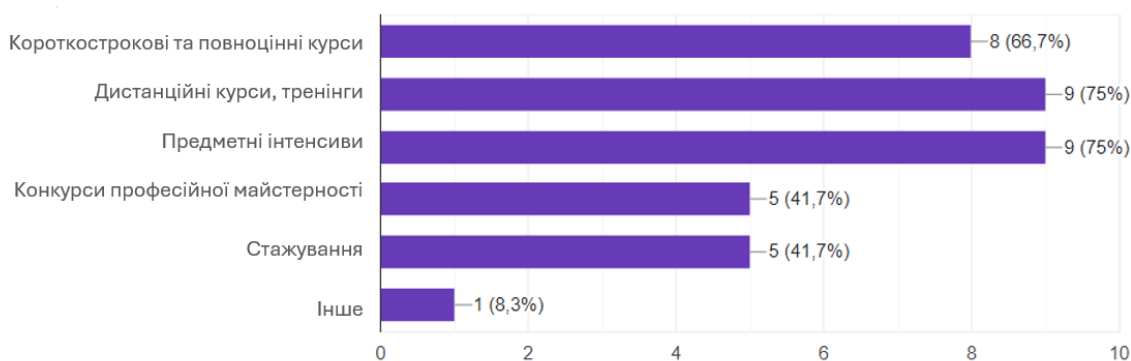


Рисунок 3.10 – Рейтинг зацікавленості респондентів у сучасних формах підвищення кваліфікації

Для респондентів найцікавішими варіантами виявились: дистанційні курси та предметні інтенсиви. Дистанційні курси – навчальні програми, які проводяться онлайн. Вчителі можуть брати участь у вебінарах, слухати лекції, виконувати завдання та спілкуватися з колегами з усього світу, не залишаючи школу. Це дозволяє отримувати нові знання та навички зручним для них способом і в зручний час. Предметні інтенсиви призначені для поглиблення знань та підвищення майстерності у конкретній галузі. Вчителі можуть пройти інтенсиви з математики, природничих наук, іноземних мов або інших предметів, щоб оновити свої знання та дізнатися про новітні дослідження і методики викладання.

Наступне місце зайняли короткострокові та довгострокові курси. Короткострокові курси орієнтовані на швидке отримання нових знань та навичок у конкретній галузі. Для вчителів школи такі курси можуть охоплювати сучасні методи викладання, управління класом, інтеграцію технологій у навчальний процес тощо. Довгострокові курси можуть тривати кілька місяців і пропонувати поглиблене вивчення предмета або методики викладання. Вчителі можуть здобути глибокі знання в певній предметній області або розвинути професійні компетенції.

Останнє місце посіли конкурси професійної майстерності та стажування. Конкурси професійної майстерності – змагання, де вчителі демонструють професійні навички та компетенції у викладанні, розробці навчальних матеріалів, інноваційних методиках тощо. Участь у конкурсах стимулює самовдосконалення, підвищує мотивацію та сприяє обміну досвідом з колегами. Стажування –

практичний досвід роботи, що дозволяє вчителям застосовувати теоретичні знання на практиці. Стажування може проходити у своїй школі або інших навчальних закладах, даючи можливість спостерігати за роботою інших професіоналів, запозичувати нові методики та вдосконалювати професійні навички.

Останнє запитання анкети є відкритого типу. На рис. 3.11 зображені рекомендації, та зауваження респондентів, які відповіли на запитання «Які ваші рекомендації, щоб покращити певні процеси в навчальному закладі?» Отримані рекомендації є досить об'єктивними, педагоги поділились своєю точкою зору анонімно, очікуючи певних нововведень.



Рисунок 3.11 – Рекомендації респондентів, щодо покращення процесів підвищення кваліфікації, самонавчання та розвитку педагогів

Проведення анкетування дозволило оцінити відношення респондентів до колективу та виявити слабкі та сильні сторони процесу підвищення кваліфікації педагогів. Більшість опитаних виявили бажання об'єднати очний та дистанційний формати навчання. Тобто, навчальний заклад повинен збільшити кількість онлайн-занять для педагогів, зменшивши очні відвідування занять, зробивши графік підвищення кваліфікації вчителів більш гнучким та економнішим.

Слабкою ланкою є система стимулювання та винагород. Варто розробити мотиваційний план орієнтований на потреби кожного окремого педагога. Та згідно отриманих відповідей надавати ту підтримку, педагогам, яка насправді потрібна.

Регулярне проведення анкетувань дозволяє своєчасно виявляти та запобігати серйозним проблемам в установі або колективі. Не слід ігнорувати рекомендації педагогів, якщо виникають сумніви, краще обговорити ці питання з усім колективом. Вчасно прийняті рішення сприяють успіху закладу.

3.2 Вибір та обґрунтування найбільш оптимального напрямку професійного вдосконалення педагогів навчального закладу

Враховуючи поточні події в країні, педагоги, окрім своєї звичайної роботи, повинні допомагати учням стати свідомими громадянами і бути для них прикладом. Тобто, для вчителів постійно з'являються нові виклики з якими потрібно боротися поступово набираючись необхідних знань. Ефективне підвищення кваліфікації працівників ліцею може бути забезпечене за рахунок впровадження низки різних сучасних тренінгів представлених в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Пропозиції стосовно тренінгів та семінарів, спрямованих на ефективно підвищення кваліфікації працівників ліцею

№	Професійне навчання	Важливість навчання для педагогів
1	Тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки	Володіння знаннями та навичками в області цифрової грамотності та кібербезпеки, дозволяє ефективно використовувати сучасні технології для навчання, забезпечувати захист від кіберзагроз та сприяти формуванню медіаграмотності у своїх учнів.
2	Тренінги з креативного мислення та інновацій	Викладачі, які володіють знаннями та навичками в області критичного мислення, здатні ефективно стимулювати самостійність, креативність та критичне осмислення інформації у своїх учнів, що є важливим у сучасному світі.
3	Тренінги з гендерної чутливості та інклюзивності	Сприяють створенню справедливого та інклюзивного навчального середовища, формуванню рівноправних відносин та покращенню соціальної взаємодії.
4	Тренінги з екологічної освіти	Сприяють формуванню екологічної свідомості, розвитку сталого мислення у учнів та підвищенню якості навчального процесу з екологічних питань.

Продовження таблиці 3.2

5	Тренінги з медіаграмотності	Забезпечують критичне розуміння медіа-контенту, підвищують здатність до аналізу інформації та сприяють формуванню медіаосвітньої компетентності в учнів.
6	Тренінги з управління часом та самоменеджменту	Сприяють підвищенню ефективності роботи, зменшенню стресу та ризику професійного вигорання, покращенню якості навчального процесу та розвитку професійних навичок.
7	Тренінги з соціально-емоційного навчання (SEL)	Сприяють формуванню емоційної компетентності, покращенню соціальної взаємодії та загальному розвитку позитивного навчального середовища.

Кожен із пунктів, представлених у табл. 3.2, охоплює специфічні навички та знання, що сприятимуть підвищенню компетентності, впевненості та ефективності педагогів навчального закладу, а також їх відповідності сучасним вимогам. Розглянемо детальніше, чому кожен із цих тренінгів є важливим та корисним для професійної діяльності педагогів.

Тренінг з цифрової грамотності та кібербезпеки буде сприяти розвитку професійних компетенцій учасників курсу, що відкриє їм можливість ефективно використовувати сучасні технології захисту інформації та вибирати інструменти, які знижують ризики несанкціонованого доступу до даних. Головною метою тренінгу є поглиблення знань у сфері інформаційної кібербезпеки, розширення уявлення про застосування цих знань у цифровому освітньому середовищі та розвиток інформаційно-цифрової компетентності педагогічних працівників закладів освіти [9].

Тренінг з креативного мислення та інновацій допоможе учасникам розкрити свій творчий потенціал та навчитися створювати. Для педагогів розвиток креативності сприятиме актуальності у сучасному освітньому середовищі та дозволить знаходити інноваційні підходи до навчання, які стимулюватимуть розвиток учнів і студентів. Крім того, розвиток креативності у педагогів допоможе знаходити інноваційні рішення для розв'язання складних проблем, що виникають у навчальному процесі.

Тренінг з гендерної чутливості та інклюзивності ознайомить педагогів з поняттям гендерної чутливості, спрямованої на створення у навчальних закладах гендерно чутливого освітнього середовища. Це середовище буде вільним від гендерних стереотипів і дискримінації, де люди здатні та готові виявляти, аналізувати та реагувати на прояви гендерної нерівності, стереотипів та сексизму своїми думками і діями.

Тренінг з екологічної освіти для педагогів є особливо актуальним під час війни як для педагогів, так і для учнів. Він сприятиме підвищенню рівня екологічної грамотності педагогів, приверне увагу до актуальних екологічних проблем сучасності та допоможе формувати у учнів усвідомлене ставлення до природних ресурсів та навколишнього середовища. В умовах воєнного конфлікту цей тренінг сприятиме формуванню стійких екологічних звичок та навичок, а також розумінню важливості збереження природи навіть у кризових ситуаціях.

Тренінги з медіаграмотності для педагогів сприятимуть протидії інформаційним атакам та регулюванню інформаційних потоків. Вони дозволять виділити психологічні аспекти пропаганди та соціальної реклами, такі як переконання, навіювання, зараження, наслідування, а також маніпуляція масовою свідомістю. Окрім того, тренінги визначають стратегії, що сприяють застосуванню навичок критичного мислення при роботі з інформацією.

Тайм-менеджмент – це не спосіб розпланувати життя, це інструмент який покроково веде до цілі. Ефективне управління часом сприятиме швидшому досягненню поставлених цілей, розвитку навичок багатозадачності та планування, активізації внутрішнього потенціалу, а також вивільненню часу для справ, на які раніше його не вистачало [10, 24].

Тренінги з управління часом та самоменеджменту – це заняття для вчителів, спрямовані на ознайомлення з основами тайм-менеджменту, покликані навчити їх максимально використовувати свій особистісний потенціал шляхом організації власного життєвого простору, ефективного управління часом, планування та створення комфортних умов для саморозвитку.

Тренінги з соціально-емоційного навчання набувають особливої актуальності в умовах воєнного конфлікту. Вони допоможуть педагогам розкрити особливості навчального процесу в таких умовах, конкретизувати ключові аспекти психологічної підтримки та навчитися використовувати терапевтичне мистецтво для створення сприятливого психоемоційного середовища під час занять та самостійної навчальної діяльності.

Щоб обрати найбільш оптимальний напрям тренінгу для ефективного підвищення комунікації буде використано метод колективної експертної комісії. В даному методі брали участь 6 експертів, до яких входили виключно педагоги навчального закладу, всі обрані експерти мають різний досвід роботи та викладають для різних вікових категорій учнів. Таким чином, оцінки експертів є досить об'єктивними та виражають різні думки.

Обрано 7 напрямків професійного навчання представленого тренінгами, які на думку експертів є дуже затребуваними в поточних умовах. Оцінки надані експертами згруповані у табл. 3.3, де 100 – найбільша оцінка, яка виражає найбільшу важливість, а 0 – найменшу важливість. З урахуванням оцінок важливості прогностичних напрямків професійного навчання було вирішено обґрунтувати та вибрати найбільш оптимальний, використовуючи показники узагальненої думки групи експертів.

Таблиця 3.3 – Матриця оцінок відносної важливості запропонованих напрямків професійного навчання педагогів та результати ранжування за спадом оцінок, поданих кожним експертом

Напрямок тренінгу (j)	Експерти (Mj) та оцінки (Cij)											
	1		2		3		4		5		6	
	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг
Тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки			80	5	90	3,5	90	3,5	100	1,5	100	1,5
Тренінги з креативного мислення та інновацій	80	4,5	80	4,5	90	2,5	90	2,5	70	6	100	1

Продовження таблиці 3.3

	1		2		3		4		5		6	
	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг	Бал	Ранг
Тренінги з гендерної чутливості та інклюзивності	70	5,5	70	5,5	80	3,5	80	3,5	90	1,5	90	1,5
Тренінги з екологічної освіти	100	1	70	3,5	60	6			80	2	70	3,5
Тренінги з медіаграмотності	60	5	50	6			90	2	100	1	70	3,5
Тренінги з управління часом та самоменеджменту	80	5	100	2	90	4	100	2			100	2
Тренінги з соціально-емоційного навчання (SEL)	70	5	90	3,5			100	1,5	100	1,5	90	3,5

Розрахунок показників узагальненої думки експертної групи здійснюється шляхом визначення середньостатистичного значення оцінок (M_j) та суми рангів оцінок за напрямком j (S) [11].

- 1) Спершу визначимо середнє статистичне значення оцінок для кожного напрямку професійного навчання та внесемо результати в табл. 3.4:

$$M_1 = \frac{80 + 90 + 90 + 100 + 100}{5} = 92$$

$$M_2 = \frac{80 + 80 + 90 + 90 + 70 + 100}{6} = 85$$

$$M_3 = \frac{70 + 70 + 80 + 80 + 90 + 90}{6} = 80$$

$$M_4 = \frac{100 + 70 + 60 + 80 + 70}{5} = 76$$

$$M_5 = \frac{60 + 50 + 90 + 100 + 70}{5} = 74$$

$$M_6 = \frac{80 + 100 + 90 + 100 + 100}{5} = 94$$

$$M_7 = \frac{70 + 90 + 100 + 100 + 90}{5} = 90$$

Чим більше значення M_j , тим більша важливість j напрямку професійного навчання. Тобто, за даними результатами, бачимо, що найбільш важливими на думку експертів є тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки, тренінги з управління часом та самоменеджменту та тренінги з соціально-емоційного навчання

2) Результати ранжування за спадом оцінок, поданих кожним експертом, зведені у табл. 3.3.

Слід зазначити, що для професійного навчання за першим напрямком 5-й та 6-й експерти надали максимальну оцінку у 100 балів. Ці оцінки займають 1 і 2 місця, а їх ранг визначається як середнє арифметичне відповідних чисел, тобто їм присвоюється ранг 1,5. Для оцінок 3-го та 4-го експертів, що становлять 90 балів, ранг буде 3,5 відповідно, оскільки ці оцінки займають 3 і 4 місця, а їх середнє арифметичне становить 3,5. Оцінка, надана 2-м експертом, отримує ранг 5.

Обчислюємо суму рангів, отриманих за кожним напрямком розвитку:

$$S_{R1} = 5 + 3,5 + 3,5 + 3,5 + 1,5 = 15$$

$$S_{R2} = 4,5 + 4,5 + 2,5 + 2,5 + 6 + 1 = 21$$

$$S_{R3} = 5,5 + 5,5 + 3,5 + 3,5 + 1,5 + 1,5 = 21$$

$$S_{R4} = 1 + 3,5 + 6 + 2 + 3,5 = 16$$

$$S_{R5} = 5 + 6 + 2 + 1 + 3,5 = 17,5$$

$$S_{R6} = 5 + 2 + 4 + 2 + 2 = 15$$

$$S_{R7} = 5 + 3,5 + 1,5 + 1,5 + 3,5 = 15$$

При порівнянні напрямків професійного навчання за сумою рангів, найвищий пріоритет слід надавати напрямку з найменшою сумою рангів. Тобто, за даними розрахунками слід віддати перевагу напрямкам 1, 5 та 6.

Наступний крок – обчислення варіації думок експертів для кожного напрямку, який найкраще проводити за допомогою функцій Microsoft Excel, а результати зведемо у табл. 3.4. Даний коефіцієнт показує чим менше значення коефіцієнту, тим більш узгодженими є думки експертів про відносну важливість кожного окремого напрямку професійного навчання.

Результати показують, що найбільш узгодженими думками експертів були за напрямками тренінгів з цифрової кібербезпеки.

Таблиця 3.4 – Згруповані результати за такими показниками, як середнє статистичне значення оцінок, сума рангів та коефіцієнт варіації думок експертів

№	Напрямок тренінгу	Середнє статистичне значення оцінок з цього напрямку, Mj	Сума рангів	Коефіцієнт варіації думок експертів
1	Тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки	92	15	0,43
2	Тренінги з креативного мислення та інновацій	85	21	0,51
3	Тренінги з гендерної чутливості та інклюзивності	80	21	0,49
4	Тренінги з екологічної освіти	76	16	0,67
5	Тренінги з медіаграмотності	74	17,5	0,55
6	Тренінги з управління часом та самоменеджменту	94	15	0,53
7	Тренінги з соціально-емоційного навчання (SEL)	90	15	0,51

У табл. 3.5 наведено дані, які показують, що найбільш аргументовану відповідь та найглибше знайомий з проблемою шостий експерт.

Таблиця 3.5 – Коефіцієнти знайомства з проблемою та аргументованості відповіді експертів

Коефіцієнти	Експерти (mj)					
	1	2	3	4	5	6
1. Аргументованість відповіді (Kia)	0,4	0,8	0,5	0,9	0,6	0,9
2. Знайомство з проблемою (Kiz)	0,6	0,8	0,7	0,8	0,8	0,9
Коефіцієнт компетентності експертів	0,5	0,8	0,6	0,85	0,7	0,9

Його коефіцієнт компетентності є найвищим. Цим експертом була заступник директора ліцею, саме цей педагог складає графіки підвищення кваліфікації працівників та надає їм необхідну підтримку.

Отже, як вказують результати прогнозування найбільш оптимального напрямку професійного навчання для педагогів ЗЗСО «Бихівський ліцей»

експерти обрали тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки, тренінги з управління часом та самоменеджменту, тренінги з соціально-емоційного навчання, за показниками суми рангів та середнього статистичного значення оцінок. А найбільш узгодженою була оцінка експертів за напрямком тренінгу з цифрової грамотності та кібербезпеки. За оцінками експертів, саме ці тренінги найефективніше повпливають на професійне навчання та особистісний розвиток усіх педагогів ліцею.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Шляхи підвищення життєдіяльності людини

Проблема збереження життєдіяльності людини має глобальний характер, тому кожен повинен зробити свій внесок у вирішення цієї проблеми як для сучасного суспільства, так і для майбутніх поколінь. Здоров'я людини залежить від генетичних факторів, способу життя та усвідомленого ставлення до себе [12].

Критерій здоров'я визначається показниками, серед яких варто виділити наступні: розумне ставлення до власного здоров'я, фізична та психічна культура, загартовування організму, правильне харчування, вміла організація праці та відпочинку тощо.

Безпека життєдіяльності обумовлюється не тільки власним здоров'ям людини, але й комплексом таких показників, як: хороша освіта, громадська свідомість, технологічні інновації, законодавство та інфраструктура держави. Однак значні зміни у побуті та соціокультурних умовах життя населення, зокрема значне зменшення фізичної активності, призвели до епідемії неінфекційних захворювань, таких як серцево-судинні захворювання. Тому, одним із шляхів підвищення життєдіяльності людини є оздоровча фізична культура.

У сучасних умовах в Україні виникла надзвичайно важка ситуація зі станом здоров'я населення. Відзначається раптове зростання захворюваності, зокрема на гіпертонію – у три рази, стенокардію – у 2,4 рази, інфаркт міокарду – на 30%.

Негативні природні умови стали головною причиною збільшення кількості захворювань серед дітей та підлітків. Практично 90% дітей, учнів і студентів мають проблеми зі здоров'ям. Це стосується всіх вікових категорій. На рис. 4.1 зображено відсоток населення відповідно до вікових категорій, які мають проблеми з фізичним здоров'ям. Понад 50% показують незадовільні результати в фізичній підготовці, близько 70% дорослого населення мають низький або нижчий за середній рівень фізичного здоров'я [13].

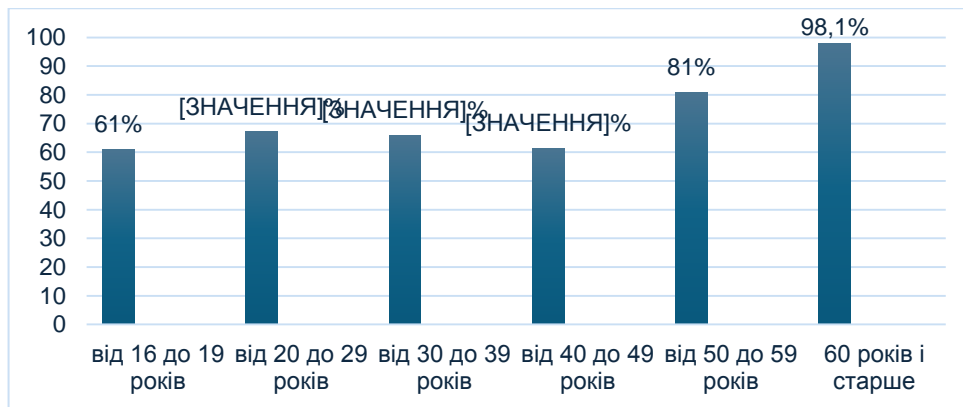


Рисунок 4.1 – Відсоток населення, що має проблеми з фізичним здоров'ям

Серед молодого покоління спостерігається раптове зростання хронічних захворювань серця, неврозів, артритів, сколіозів, ожиріння тощо, що може бути наслідком популярності нефізичних занять, таких як комп'ютерні ігри тощо.

Працездатному населенню надважливо стежити за своїм фізичним здоров'ям. Особливо це стосується педагогів, адже своїми діями вони показують приклад молодшому поколінню, яких необхідно вчити не лише на словах, а й наочно демонструючи.

Щоб підтримувати фізичне здоров'я необхідно періодично займатися спортом, загартовувати себе та забезпечувати організм поживними речовинами та вдосталь відпочивати.

Перш за все, начальному закладу варто розпочати з пропаганди здорового способу життя. Вона може проявлятися у вигляді лекцій, семінарів та інших заходів, що просвічують працівників щодо важливості здорового харчування, регулярної фізичної активності та стрес-менеджменту. Також, начальний заклад повинен в обов'язковому порядку бути забезпеченим спортивними майданчиками, тренажерними залами до яких працівники ліцею мали б вільний доступ. Можна проводити спільні тренування з різних видів спорту, які будуть відкриті для всіх співробітників. Це допоможе створити командний дух та підтримку.

Важливим є загартовування. Потрібно вміти правильно загартовуватись, щоб не нашкодити власному організму – в начальному закладі можна проводити майстер-класи для педагогів та учнів. Вплив загартовування на людину

проявляється насамперед у тому, що робить організм стійким до переохолодження і, як наслідок, до застудних та деяких інших захворювань, що зменшує можливість взяття працівником відгулу через погіршення стану здоров'я [14].

Намагаючись підвищити рівень енергії педагога та загальний стан здоров'я варто звернути увагу на його харчування. Рациональне вживання продуктів допоможе досягти високої працездатності та активності протягом усього життя. За даними ВООЗ, здоров'я на 70% залежить від харчування, а кожна п'ята смерть у світі спричинена вживанням нездорової їжі та нестачею корисних речовин [15].

На території начального закладу повинен бути кафетерій, або кіоски, де можна придбати свіжу та корисну їжу за доступною ціною. Варто звернути увагу на забезпечення доступу до здорових перекусів для педагогів, таких як свіжі фрукти, овочі, горіхи, насіння, йогурт чи мюслі-бари. Важливим є забезпечення доступу до води, чаю та кави може підтримувати гідратацію педагогів протягом робочого дня. Разом з цим навчальний заклад повинен надавати достатню перерву на відпочинок та прийоми їжі.

У процесі праці працездатність, тобто здатність людини до трудової діяльності певного роду, а відповідно, і функціональний стан організму зазнають змін. Підтримка працездатності на оптимальному рівні – основна мета раціонального режиму праці та відпочинку. Дослідження показують, що впровадження раціонального режиму праці і відпочинку на підприємствах забезпечує підвищення продуктивності праці на 8-10%, сприяє поліпшенню фізіологічного стану працівників [16]. З метою попередження зниження працездатності, перерва на відпочинок призначається до настання втоми організму. На роботах, які вимагають великої напруги й уваги, рекомендуються часті, але короткі перерви (5-10 хв.). На важких роботах з великими фізичними зусиллями – менш часті, але більш тривалі перерви (до 10 хв.). На особливо важких роботах необхідно поєднувати роботу протягом 15-20 хвилин з відпочинком тієї ж тривалості.

Крім фізичного здоров'я, для педагога важливим є психологічна підтримка. Основними аспектами психосоціальної підтримки є створення здорової та

підтримуючої робочої атмосфери, забезпечення доступу до психологічної підтримки, сприяння балансу між роботою та особистим життям.

Це можна досягти шляхом створення комунікативної та відкритої культури, де співробітники вільно можуть висловлювати свої думки, ідеї та обговорювати свої проблеми. Наступним методом є створення можливостей консультацій з психологом або коучем, які допомагають працівникам управляти стресом, вирішувати конфлікти та покращувати їхні навички самоуправління. Для сприяння балансу на робочому місці запроваджують гнучкий графік роботи, можливість відпусток та відпочинку, а також програми фітнесу або здоров'я на робочому місці. Забезпечення можливостей для відновлення та відпочинку допомагає зменшити втому та підвищує ефективність роботи [17].

Створення позитивного робочого середовища – це ключовий аспект забезпечення ефективної та задовільної професійної діяльності педагогів. Це означає створення атмосфери, де кожен працівник відчуває себе поважним, підтриманим і має можливість розвиватися. Коли люди почуваються заохоченими та щасливими, вони стають вмотивованішими та ефективнішими. Так, це займає деякий час, але процес створення «радісного» робочого місця дозволяє учасникам команди більш віддано включатися в роботу та мати відчуття причетності.

Ефективне управління часом є критично важливою навичкою для педагогів, оскільки вони мають багато завдань, які потрібно виконати протягом дня, і обмежений час для їх виконання. Педагоги повинні вміти визначити, які завдання потребують найбільшої уваги та концентрації. Педагоги можуть розглядати можливість делегування деяких завдань або обов'язків іншим членам персоналу або студентам, які можуть допомогти їм з ефективним виконанням своїх обов'язків.

Стимулюючі програми та ініціативи можуть бути дуже ефективними засобами підвищення мотивації педагогів та стимулювання до активної діяльності. Організація конкурсів серед педагогічного колективу на кращий метод навчання, найцікавішу виховну годину або найбільш ефективні методи роботи може стимулювати творчий підхід до викладання та виховання. Встановлення

системи нагород за досягнення може надихнути педагогів на досягнення нових висот. Важливо виявляти вдячність та цінність роботи педагогів шляхом похвали, заохочення та підтримки. Забезпечення можливостей для професійного зростання та розвитку може бути стимулом для педагогів.

Підвищення життєдіяльності педагога на робочому місці є критично важливим для успіху та благополуччя начального закладу. Шляхи досягнення цієї мети включають в себе забезпечення фізичного та психологічного здоров'я, ефективне управління часом, надання можливостей для професійного розвитку та створення стимулюючих програм та заходів. Ці підходи сприяють покращенню ефективності роботи педагогів, підвищенню їхнього задоволення від професійної діяльності та сприяють створенню сприятливого робочого середовища. Подальший розвиток та впровадження цих ініціатив може допомогти зберегти та зміцнити найцінніший ресурс навчального закладу – його педагогічний персонал.

4.2 Розробка раціональної діяльності та створення сприятливих умов в трудовому колективі закладу загальної середньої освіти «Бихівський ліцей»

Важливим елементом управління організацією є створення сприятливих умов в трудовому колективі. Розробка раціональної діяльності та створення сприятливих умов для трудового колективу передбачає впровадження ефективних методів й стратегій для оптимізації робочих процесів і забезпечення комфортних умов праці для працівників.

У статті 6 Закону України «Про охорону праці» чітко визначено, що законодавство встановлює вимоги до умов праці [18]. Дані вимоги повинні бути відповідно виконані на всіх підприємствах, установах та організаціях, незалежно від їх форми власності, а також окремими наймачами робочої сили. Головною метою є створення безпечних та нешкідливих умов праці для працівників. Безпечні умови праці включають в себе комплекс умов праці, якість обладнання, його використання та стан робочого приміщення.

Для поліпшення умов праці в ліцеї потрібно:

- удосконалити систему заходів щодо охорони праці,

- організовувати тренінги для працівників з питань охорони праці,
- проводити перевірку знань з питань охорони праці,
- здійснювати комплексне оцінювання робочих місць працівників,
- проводити систему заходів щодо запобігання виробничого травматизму,
- своєчасно проводити інструктажі та підвищення кваліфікації працівників,
- упроваджувати новітні засоби індивідуального і колективного захисту працівників,
- забезпечити працівників та робочі місця необхідними приладами для забезпечення сприятливих умов праці.

На рис. 4.2 зображені методи, які можуть допомогти у цьому процесі.



Рисунок 4.2 – Запропоновані методи для досягнення раціональної діяльності в досліджуваному освітньому закладі

Забезпечення комфортних та безпечних умов праці в досліджуваному закладі:

- підвищить ефективність та продуктивність працівників;
- покращить репутацію серед споживачів освітніх послуг, інвесторів та інших стейкхолдерів;
- допоможе зберегти здоров'я працівників та підтримувати їхній загальний добробут;
- підвищить рівень корпоративної культури.

Підсумовуючи дану інформацію, можна зробити висновок, що раціональна діяльність організації залежить від ефективних дій керівника, який повинен бути зацікавлений в добробуті свого колективу. Найоптимальнішими методами, які допоможуть раціоналізувати діяльність організації, є: аналіз і оптимізація процесів; комунікація та зворотній зв'язок; створення командного духу; розвиток співробітників; забезпечення комфортних умов праці; визнання та винагороди. Використовуючи дані методи комплексно можна досягнути найкращих результатів.

ВИСНОВКИ

Досліджуючи тему шляхів підвищення кваліфікації та перепідготовки в закладі загальної середньої освіти «Бихівський ліцей» було досягнуто наступних результатів і зроблено ключові висновки.

Провівши соціологічне опитування серед педагогічних працівників закладу освіти було виявлено декілька значних недоліків, які впливають на ефективність професійного навчання педагогів. Проведення анкетування дозволило аналізувати відношення респондентів до колективу та виявити важливі аспекти процесу підвищення кваліфікації педагогів. Більшість учасників виразили бажання поєднати очну та дистанційні форми навчання. З цього випливає, що заклад освіти має розширити спектр онлайн-занять для педагогів, зменшити кількість очних занять та оптимізувати графік підвищення кваліфікації, зробивши його більш гнучким та ефективним.

Одним із слабких моментів є недостатня ефективність системи стимулювання та винагород. Рекомендується розробити індивідуалізований мотиваційний план, спрямований на потреби кожного педагога, та надавати цільову підтримку з урахуванням отриманих відповідей.

Регулярне проведення анкетувань дозволяє вчасно виявляти та усувати потенційні проблеми в закладі освіти чи серед педагогічного колективу. Рекомендується не ігнорувати рекомендації педагогів, а в разі сумнівів обговорити їх з колективом. Прийняття своєчасних рішень сприяє досягненню успішності у діяльності навчального закладу.

Методом колективної експертної комісії було обрано найбільш оптимальні напрямки професійного вдосконалення педагогів, які найефективніше повпливають на професійне навчання та особистісний розвиток усіх педагогів ліцею. Такими напрямками було обрано тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки, тренінги з управління часом та самоменеджменту, тренінги з соціально-емоційного навчання.

Тренінги з цифрової грамотності та кібербезпеки допоможуть педагогам у засвоєнні сучасних цифрових інструментів та технологій, що сприятиме покращенню якості навчання та взаємодії з учнями у цифровому середовищі.

Тренінги з управління часом та самоменеджменту сприятимуть розвитку навичок ефективного планування та організації робочого часу, що дозволить педагогам більш ефективно використовувати свій потенціал та зосереджуватися на найважливіших завданнях.

Тренінги з соціально-емоційного навчання допоможуть педагогам розвивати навички спілкування, емпатії та керування власними емоціями, що сприятиме покращенню взаємин з колегами, учнями та батьками, а також збільшить їхню внутрішню стійкість та емоційний комфорт у професійній діяльності.

Ці напрямки спрямовані на розвиток комплексу навичок, які необхідні сучасним педагогам для успішної роботи у сучасному освітньому середовищі. Завдяки цьому професійному вдосконаленню вчителі отримають можливість ефективніше впроваджувати інновації в навчальний процес, створюючи стимулююче навчальне середовище для своїх учнів.

Таким чином, підвищення якості освіти та забезпечення найвищого рівня професійної компетентності педагогічного колективу можливе завдяки системному підходу до організації професійного розвитку, який враховує індивідуальні потреби, сучасні вимоги та виклики освітнього процесу.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого; ред. кол. В. Я. Тацій [та ін.]. Т. 17 : Кримінальне право / гол. редкол. В. Я. Тацій, 2017. 1064 с
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій : Закон України від 01.04.2022 р. № 2179-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#Text> (дата звернення 04.02.2024).
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 24.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 24.03.2024)
4. Щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти: лист Міністерства освіти і науки від 04.03.2020 р. № 1/9-141. URL: <https://mon.gov.ua/npa/shodo-pidvishennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-pracivnikiv-zakladiv-zagalnoyi-serednoyi-osviti> (дата звернення 14.03.2024)
5. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: наказ Міністерства освіти і науки від 26.03.2001 р. № 217/151. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DG080606> (дата звернення 04.02.2024).
6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення 04.02.2024).
7. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151. Дата оновлення: 15.01.2018. URL:

<https://ips.ligazakon.net/document/REG5506?an=199> (дата звернення 10.03.2024)

8. Юрик. Н. Є., Яковчук Б.О. Підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників в контексті цифрової трансформації суспільства. Цифрова економіка як фактор інновацій та сталого розвитку суспільства: тези доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 7-8 грудня 2023 р. Тернопіль: ТНТУ, 2023 С. 66-67.
9. Гончарова І.П. Кібербезпека в цифровому освітньому середовищі закладів професійної освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 80 с.
10. Яковчук Б. О. Ефективне використання основних законів та технологій тайм-менеджменту. Актуальні проблеми природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2021». тези доп. XXII Всеукраїнська наукова конференція молодих учених. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2021. С. 320-322.
11. Галушак М. П., Галушак О. Я., Кужда Т. І. Прогнозування соціально-економічних процесів: навчальний посібник для економічних спеціальностей. Тернопіль: ФОП Паляниця, 2021. 160 с.
12. Грибан Г. П. Фізичне виховання: проблеми та перспективи: монографія. Житомир: Рута, 2020. 384 с.
13. Трояновська М. М. Адаптивна фізична культура: навч.-метод. посіб. для студентів факультетів фізичного виховання. Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Чернігів, 2018. 104 с.
14. Царук Є.Г. Вплив загартовування. URL: <https://doc.ua/ua/news/articles/zakalivanie-organizma>
15. Бідняк О. Вплив праці та відпочинку на організм людини. URL: <https://te.dsp.gov.ua/vplyv-pratsi-ta-vidpochynku-na-organizm-lyudyny/#> (дата звернення 13.05.2024).
16. Чумак В. В. Психологія праці : навчальний посібник. Х. : Видавництво Іванченка І. С., 2017. 159 с.

17. Коноваленко Ю.М. Сучасні педагогічні професії: Тьютори, Едвайсери, Коучі, Фасилітатори, Ментори, Наставники. Освіта. 2017. № 11/12. С. 8.
18. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. Дата оновлення 01.10.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 15.05.2024).
19. Гендерна чутливість в освіті: офіційний курс підвищення кваліфікації. URL: <https://hub.atoms.com.ua/training/genderna-cutlivist-v-osviti-2130>
20. Ляховец Т. В. Тренінг з екологічної освіти для вчителів: електронна освітня інформаційна система «Всеосвіта». URL: <https://vseosvita.ua/library/trening-z-ekologichnoi-osviti-dla-vciteliv-183174.html>
21. Навчання в умовах воєнного конфлікту: психологічна підтримка та терапевтичне мистецтво. Дистанційна освіта: офіційний курс підвищення кваліфікації. URL: <https://ippo.com.ua/training/navcanna-v-umovah-voennogo-konfliktu-8110?cat=LiDQlNC40YHRgtCw0L3RhtGW0LnQvdCwINC%2B0YHQstGW0YLQsA%3D%3D&inpoint=ippo.com.ua>
22. Медіапсихологія: на перетині інформаційного та освітнього просторів: монографія / за наук. ред. Л. А. Найдьонової, Н. І. Череповської ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2014. 348 с.
23. Рикович М.С. Неформальна освіта як інноваційний компонент освітнього середовища. Авіація, промисловість, суспільство: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 18 трав. 2023 р.). Харків: ХНУВС, 2023. 332с.
24. Якуб'як О. Р. Значення та особливості практичного застосування тайм-менеджменту. Авіація, промисловість, суспільство : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 18 трав. 2023 р.). Харків : ХНУВС, 2023. С. 383-384.
25. Юрик Н.Є., Ландяк В.Б. Особливості системи стратегічного управління освітніми закладами. Матеріали I Міжнародної науково-практичної

інтернет-конференції «Progressive Opportunities and Solutions of Advanced Society».16-17 листопада, 2023 року. Дніпро: ФОП Мареніченко. С.95-96.

ДОДАТКИ