

УДК 37.012:[37.07:005.95/.963]

DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.1.2023.03>

**Ольга Кондратьєва,**  
ORCID iD 0000-0001-7746-9008  
методист лабораторії моніторингу  
якості освіти та сертифікації  
Миколаївський обласний інститут  
післядипломної педагогічної освіти  
вул. Адміральська, 4-а,  
54001, м. Миколаїв, Україна  
[olha.kondratieva@moipro.mk.ua](mailto:olha.kondratieva@moipro.mk.ua)

## УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ КАДРОВОЇ АВТОНОМІЇ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

На основі проведеного аналізу останніх наукових досліджень і публікацій з означеної проблеми та їх узагальнення встановлено, що «професійну компетентність» розглядають як ключову характеристику з комплексом компонентів, які дозволяють фахівцєві якісно виконувати свої професійні обов'язки, відповідати сучасним вимогам, постійно розвиватися та вдосконалюватися. У розвідці наголошено на необхідності створення належних умов та організації системи управління в закладі освіти для безперервного професійного розвитку педагогічних кадрів.

Визначено умови формування кадрового складу закладів загальної середньої освіти в умовах кадрової автономії.

Наведено результати моніторингового дослідження «Кадровий склад закладів загальної середньої освіти Миколаївщини», у якому проаналізовано особливості кадрового складу закладів загальної середньої освіти і представлено узагальнені результати розподілу кадрового складу педагогів області за встановленими критеріями. Докладно проаналізовано показники кожного із критеріїв та його особливостей, надано кількісні та якісні характеристики кадрового складу, виявлено низку проблем, які наявні в кадровому забезпеченні. Запропоновано шляхи усунення зазначених недоліків, а також особливості формування професійної компетентності педагогів для підвищення рівня професійної компетентності. Надано поради керівникам закладів загальної середньої освіти для сприяння реалізації особистісного та професійного потенціалу вчителів. Це можливо за умови врахування кількісних та якісних характеристик складу педагогічного колективу та дотримання таких вимог: спрямованість на індивідуальний та творчий розвиток особистості педагога; формування професійної компетентності педагогів через реалізацію особистісного й діяльнісного підходів; створення освітнього середовища, що оптимізує процес безперервного розвитку особистості педагога.

**Ключові слова:** кадрова автономія; кадровий потенціал; кадровий склад; професійна компетентність.

© Кондратьєва О. О., 2023

**Вступ.** Українське суспільство як ніколи потребує якісної освіти – головного пріоритету сучасного світу. Нинішній етап розвитку державності України зорієнтований на реформування національної системи освіти, що зумовлює постійне підви-

щення професійного рівня педагогічних працівників, яке спричинено зміною вимог до компетентностей здобувача освіти і залишається найвищим національним пріоритетом, основою для інтеграції України в європейський і світовий освітній простір.

Процес навчання спрямовується не лише на оволодіння корисними навичками (комунікаційні вміння, здатність виявляти лідерські якості і займатися самоосвітою, уміння знаходити, обробляти і використовувати інформацію, демонструвати свій досвід і результати особистої роботи тощо), а й на формування особистості, яка в подальшому стане успішною, конкурентоспроможною, готовою до нових вимог. Саме тому перед педагогічною наукою і практикою постало завдання перебудувати педагогічну діяльність і погляди вчителів на роль освіти у формуванні особистості, розвитку її здібностей. Ефективна реалізація завдань закладу загальної середньої освіти, досягнення ним цілей залежить від кадрового потенціалу та структури закладу. Побудова системи для професійного становлення, зростання та вдосконалення педагогічних працівників є однією з найважливіших у роботі керівника закладу освіти і системи освіти загалом.

Унесені в чинну нормативно-правову базу зміни щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників дають право та можливість кожному закладові освіти, його керівникові створити фактичні, індивідуальні умови для формування високопрофесійного педагогічного колективу, від ефективної діяльності якого залежить ефективність усього освітнього процесу в закладі (Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 року №800 зі змінами, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2019 року №1133 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»).

Ці зрушення вказують на суперечності між потребою в установленні нових вимог до якості професійної підготовки й компетентності вчителів та рівнем їхніх соціально-професійних якостей: мобільності, професійної гнучкості, критичності мислення тощо.

**Метою статті** є висвітлення умов підвищення професійної компетентності педагогів з урахуванням кадрового забезпе-

чення закладу загальної середньої освіти.

Відповідно до мети поставлено такі **завдання**: 1) дослідити зміст поняття «професійна компетентність»; 2) визначити умови формування кадрового складу закладів загальної середньої освіти; 3) представити узагальнені результати моніторингового дослідження кадрового забезпечення закладів загальної середньої освіти Миколаївської області в 2021/2022 навчальному році.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Над визначенням поняття «професійна компетентність», розкриттям сутності та змісту професійної компетентності педагога працювали видатні науковці та дослідники сучасності: І. А. Зязюн, С. В. Іванова, Н. Г. Ничкало. Структуру та сукупність компонентів педагогічної компетентності, її види досліджували В. А. Адольф, В. Ю. Кричевський, А. К. Маркова. Професійна компетентність педагога характеризується сукупністю професійно значущих якостей, завдяки яким забезпечується ефективність професійної діяльності (Н. В. Кузьміна, Л. М. Мітіна, В. А. Слассьонін) та визначається як процес розв'язування педагогічних задач (І. Ф. Ісаєв, Є. М. Шиянов). Процес удосконалення професійної компетентності вчителів (В. К. Мельник, О. І. Огієнко, О. Я. Савченко) має відбуватися з урахуванням їхнього освітньо-кваліфікаційного рівня, сприяти саморозвитку і самовдосконаленню фахівців та формуванню в них професійної компетентності (С. П. Лабудько, І. М. Хоржевська).

**Виклад основного матеріалу.** Загальна середня освіта – основна ланка в системі освіти, яка характеризується найбільшою кількістю учасників освітнього процесу та є найдовшою в часі. У Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року зазначено, що сучасна українська школа потребує вчителя, який зможе стати агентом змін, прагне особистого і професійного зростання та здатний навча-

тися протягом життя.

Основним показником рівня кваліфікації сучасного вчителя є його професійна компетентність. Професійна компетентність педагога є складною, багаторівневою структурою, що формується через поєднання теоретичних знань і практичних умінь, досвіду та особистісних якостей. Аналіз праць науковців засвідчив, що кожен із них має своє бачення і формулювання поняття «професійної компетентності».

На думку О. І. Пометун, професійна компетентність формується у процесі навчання і містить знання, уміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості (Пометун О. І., 2005, с. 65–69). Модель сучасного педагога передбачає готовність до постійного пошуку та застосування передових освітянських ідей, здатність до навчання та професійної творчості.

Як зазначає у своїх працях Н. Г. Ничкало, компетентність охоплює не лише професійні знання, навички і досвід у спеціальності, але і ставлення до справи, визначені (позитивні) схильності, інтереси і прагнення, здатність ефективно використовувати знання, уміння та особистісні якості для забезпечення необхідного результату на конкретному робочому місці в конкретній робочій ситуації (Ничкало Н. Г., 2002, с. 96). Компетентність є фундаментом для професійної майстерності, яка формується у процесі діяльності.

Питання розвитку професійної компетентності вчителя, педагогічної майстерності, визначення професійно значущих якостей особистості педагога досліджував І. А. Зязюн: «Педагог (рівнозначно і весь комплекс використовуваних ним дидактичних засобів), виконує не роль «фільтра» для пропускання через себе навчальної інформації, а є помічником у роботі учня, перебираючи на себе роль одного з джерел інформації. В ідеалі педагог стає організатором самостійного навчального пізнання учнів, не головною дійовою особою в групі учнів, а режисером їхньої взаємодії з навчальним матеріалом, один з одним і з учителем» (Зязюн І. А., 2000, с. 50–64). Саме

тому, що процес навчання відбувається через взаємодію, а не через вплив педагога на учнів, а учасники освітнього процесу є партнерами, відбувається трансформація здобутих знань із «кількості» у «якість», результатом чого є вдосконалення здібностей і поведінки учня, завдяки якому вона досягає індивідуального зростання.

Термін «професійна компетентність», на думку Г. М. Черненко, є сукупністю теоретичних знань, практичних умінь, навичок, ставлень, досвіду, особистісних якостей учителя, що дають змогу здійснювати пошукову, естетичну діяльність, самостійно здобувати нові знання, аналізувати діяльність учасників навчально-виховного процесу, приймати рішення» (Черненко Г. М., 2014, с. 245). Іншими словами можна сказати, що професійна компетентність – це безперервний, багаторівневий, багатогранний процес.

Наукові засади професійно-педагогічної освіти й формування особистості сучасного педагога розглядали В. П. Андрущенко, І. В. Табачек: «Проблема вчителя – його професіоналізму, світоглядної культури, духовно-морального обличчя – одна з найактуальніших у педагогіці й філософії освіти. І це зрозуміло, адже саме від учителя, його особистісних характеристик залежить реалізація навчальних планів, якість освітнього процесу, виховання учнів як під час навчання, так і в позанавчальний час» (Андрущенко В. П., Табачек І. В., 2005, с. 58–69). У всі часи до вчителя висувалися високі вимоги як до носія знань теоретичних, так і до власника високих моральних та духовних якостей, тому проблема формування особистості вчителя є актуальною і невідкладною для педагогічної науки.

Здатність до саморозвитку свідчить про те, що педагог має сформовану на найвищому рівні професійну компетентність. Цей рівень відповідає за забезпечення самореалізації й постійне бажання вдосконалювати власну компетентність (Стойкова В. В., 2020, с. 124). Сучасний учитель повинен постійно самовдосконалюватися, бути гнучким та мобільним на шляху до

професійної майстерності, досягнення високих результатів у професійній діяльності.

Самовдосконалення та саморозвиток є обов'язковими умовами для набуття педагогом професійної компетентності і шляхом до професійної майстерності. «Професійний саморозвиток педагога здійснюється упродовж його професійної діяльності, тому зовнішніми умовами названого процесу є зміни, які відбуваються в системі освіти, нові вимоги до компетентностей педагога, поява нових методик навчання, курси підвищення кваліфікації» (Тихонова Т. В., 2021, с. 38).

На основі здійсненого аналізу розуміємо *професійну компетентність учителя* як сукупність особистісних якостей, загальної культури та кваліфікаційних знань, умінь, методичної майстерності, гармонійне поєднання яких у професійній діяльності дає найвищий результат.

**Визначення умов формування кадрового складу закладів загальної середньої освіти.** Формування кадрового складу установи (підприємства, організації) є кропіткою, важливою справою, яка вимагає особливих знань і вмінь. Тривалий час керівники закладів загальної середньої освіти мають право на ведення незалежної кадрової політики щодо персоналу для обслуговування, натомість підбір педагогічних працівників був прерогативою районних (міських) органів управління освітою. Кадрову автономію закладу освіти розглядають як право приймати самостійні та відповідальні кадрові рішення в рамках, що визначені чинним законодавством. Право закладу освіти на проведення автономної кадрової політики насамперед спрямоване на створення передумов для здійснення успішної освітньої діяльності. Із набуттям чинності нового Закону «Про освіту» заклади освіти отримали автономію та право на самоврядування, що полягає в їх самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень, що провадиться в порядку та межах, визначених законом (ст. 23 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII). На основі цього

визначено фінансову, академічну, кадрову та організаційну автономію закладів (ст. 6 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII).

Одне з важливих місць у системі автономій належить кадровій, адже саме вона покликана забезпечити заклад правом у найбільш оперативний та неупереджений спосіб виконувати завдання щодо забезпечення та управління персоналом. Кадрова автономія закладу передусім скерована на розвиток кадрового потенціалу через цілеспрямований вплив на розвиток професійної компетентності кожного вчителя. Саме завдяки цьому будуть створені належні умови для професійного росту та вдосконалення професійної майстерності педагогічних працівників, адже, окрім прийняття кадрових рішень щодо працівників закладу освіти, кадрова автономія передбачає організацію системної роботи щодо підвищення професійної компетентності педагогів. Головною метою підвищення кваліфікації вчителів є розвиток і вдосконалення основних компетентностей, а цілі та завдання спрямовані на поглиблення та розширення знань, умінь та навичок, набуття професійного досвіду, що зумовлені особливостями освітньої діяльності вчителів та потребам суспільства.

З огляду на вищезазначене виокремлюємо такі характеристики кадрового складу та умови підвищення професійної компетентності педагогів. Кадровий склад закладу освіти характеризується кількісними та якісними показниками. До кількісних показників належать: чисельність, професійно-кваліфікаційний рівень кадрів, статевий склад, середній вік, стаж роботи в закладі в цілому і на певній посаді. До якісних показників відносимо: індивідуально-професійні характеристики, професійний досвід, конкурентоспроможність працівника, соціально-психологічні особливості кожного, мікроклімат у закладі тощо.

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в нашій державі, процеси євроінтеграції та інформатизації суспіль-

ства визначають нові вимоги до професійної підготовки педагогічних працівників у системі післядипломної освіти.

Система підвищення кваліфікації має всі необхідні передумови для поліпшення професійних якостей, заохочення та підтримки особистісного саморозвитку та самовдосконалення вчителів. Взаємозв'язок різноманітних видів курсів підвищення кваліфікації, заходів, що проводять у міжкурсовий період, стимулювання самоосвітньої діяльності вчителів, урахування готовності до професійного зростання, самовдосконалення та саморозвитку дають можливість здійснювати підвищення кваліфікації з огляду на індивідуальні потреби кожної конкретної особистості.

Відповідно до вищезазначеного можна сформулювати умови пуднесення рівня професійної компетентності, які є основними в діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти:

- 1) урахування вікових особливостей і досвіду педагогів;
- 2) реалізація сучасних технологій підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів системи освіти згідно з вимогами інноваційного розвитку освіти;
- 3) забезпечення випереджувального характеру відповідно до потреб реформування системи освіти;
- 4) модернізація навчальних планів, програм відповідно до оновлених державних стандартів;
- 5) оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання через широке впровадження в навчальний процес сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;
- 6) урізноманітнення моделей організації освіти;
- 7) проведення моніторингу та оцінювання якості освіти.

**Результати моніторингового дослідження.** У 2021/2022 навчальному році навчально-методична лабораторія моніторингу якості освіти та сертифікації Миколаївського обласного інституту після-

дипломної педагогічної освіти провела моніторингове дослідження «Кадровий склад закладів загальної середньої освіти Миколаївщини» за результатами роботи закладів освіти над звіркою керівних та педагогічних кадрів Миколаївської області. У статті використано узагальнені дані про педагогів області в кількості 15 454 осіб. Опрацьовані статистичні матеріали мають розподіл за такими критеріями: кваліфікаційна категорія, вік, стаж, освітній рівень, стать.

Важливим елементом продуктивних сил є люди з їхнім рівнем освіти, досвідченості й майстерності. Досвід і практика поєднують знання, уміння й навички в цілісну складову – кваліфікацію, ступінь професійної підготовки, що необхідна під час виконання трудових обов'язків. Визначено систему чинників, які характеризують поняття «кваліфікація працівників»: рівень загальних та професійних знань, стаж роботи на цій чи аналогічній посаді, що сприяє оволодінню професією. Кваліфікацію присвоює атестаційна комісія на основі комплексної перевірки знань, досвіду, напрацювань і юридично фіксує в документах.

За рівнем кваліфікації працівників поділяють на категорії, перелік яких затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1109 «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників»:

- спеціаліст,
- спеціаліст II категорії,
- спеціаліст I категорії,
- спеціаліст вищої категорії

(Постанова КМУ від 23.12.2015 № 1109 «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників»).

Нижче наведені результати розподілу педагогічних кадрів за кваліфікаційною категорією (Рис. 1 «Розподіл педагогів Миколаївської області за кваліфікаційною категорією»).

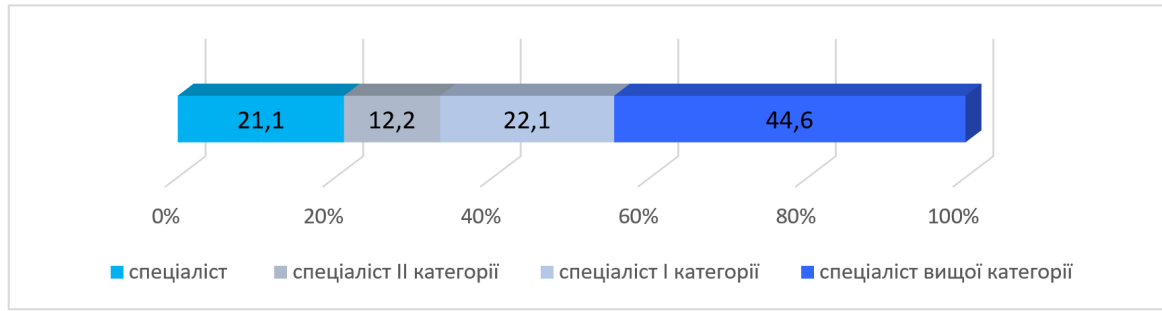


Рис. 1. Розподіл педагогів Миколаївської області за кваліфікаційною категорією

Джерело: складено самостійно

Очевидно, що майже половина педагогів області 44,6 % – це спеціалісти вищої категорії. Майже однакові частки 21,1 % та 22,1 % – це педагоги, що мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст» та «спеціаліст I категорії» відповідно, і найменша частка педагогів мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст II категорії» – 12,2 %. Під час проведення курсів підвищення кваліфікації всі методисти МОІППО враховують розподіл за категоріями і використовують диференційований підхід на етапі планування курсів чи вже безпосередньо під час проведення їх. Педагоги, які мають кваліфікаційні категорії «спеціаліст» та «спеціаліст II категорії» працюють, зазвичай, у середній ланці і мають невеликий стаж роботи і тому для них є актуальними такі теми, що пов'язані із плануванням уроку, докладним розглядом методик, що є ефективни-

ми під час вивчення тем у 5–8 класах. Для вчителів, які мають кваліфікаційні категорії «спеціаліст I категорії» та «спеціаліст вищої категорії», актуальними є теми, що пов'язані з підготовкою до ЗНО та мають профорієнтаційне напруження.

Важливою характеристикою якісного складу педагогічних кадрів у сучасному освітньому середовищі є віковий склад. У дослідженні використано розподіл за віком у діапазонах: від 18 до 30 років, від 31 до 40, від 41 до 50, від 51 до 60, від 60 та вище. Спираючись на ці показники, можна з'ясувати стан і рівень оновлення педагогічного персоналу, а характеристика за віком слугує показником досвідченості педагогів, які мають забезпечувати ефективність освітнього процесу (Рис. 2 «Розподіл педагогів Миколаївської області за віком»).

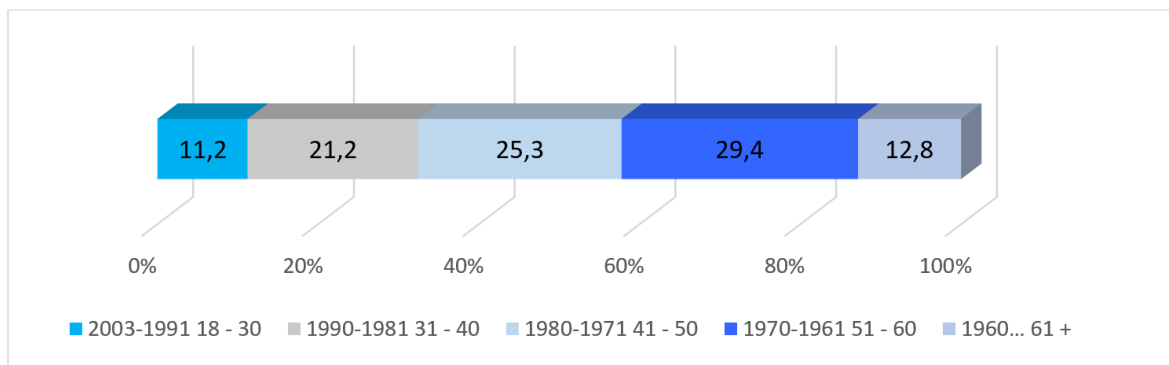


Рис. 2. Розподіл педагогів Миколаївської області за віком

Джерело: складено самостійно

Важко не помітити, що найменшу частку респондентів становлять наймолодші учасники моніторингового дослідження: 11,2 % – педагоги віком від 18

до 30 років, 21,2 % – від 31 до 40 років і 25,3 % – від 41 до 50 років. Важливо зазначити, що 29,4 % респондентів мають вік від 51 до 60 років, а в сумі з респондентами

60+, а це 12,8 % становлять 42,4 %. Ці показники вказують на старіння педагогічних кадрів. Паралельно із паспортним старінням відбувається біологічне і психологічне старіння вчителів, що є причиною професійного вигорання.

У проаналізованому дослідженні про специфіку процесів старіння вчителів різних спеціальностей містяться узагальнення, що будуть цікавими під час планування курсів підвищення кваліфікації завдяки внесенню тем про здоров'язбережувальні технології, профілактики професійного вигорання, впливу на біологічний і психологічний вік для тих чи інших категорій учителів (Жара Г. І., 2018, с. 110–115). Згідно з цим дослідженням, за біологічним віком найвищий рівень старіння мають учителі-філологи: української мови і літератури, зарубіжної літератури та іноземної мови. Уповільнений темп біологічного старіння мають лише вчителі фізичної культури. Найнижчий рівень біологічного старіння мають учителі історії, трудового навчання і початкових класів. За психологічним віком найбільші показники старіння мають учителі української мови і літератури, історії та природничих спеціальностей (хімії, біології, географії). Найменші темпи психологічного старіння мають учителі мистецьких спеціальностей (малювання, музики), фі-

зичної культури та трудового навчання. Серед учителів історії, початкового навчання, фізичної культури і природничих спеціальностей психологічне старіння випереджає біологічне. У вчителів фізики і математики спостерігаємо приблизно однаковий темп біологічного та психологічного старіння. Порівняння показників темпів біологічного та психологічного старіння дає можливість констатувати, що вчителі початкових класів та трудового навчання мають нижчі темпи старіння і водночас найнижчі рівні професійного вигорання, а вчителі зарубіжної літератури, іноземної мови, географії та хімії мають найвищі рівні вигорання і прискорені темпи психологічного старіння. При цьому варто зазначити, що з підвищенням паспортного віку вчителів необхідно застосовувати технології, які водночас сприятимуть підвищенню емоційного інтелекту та зниженню біологічного і психологічного віку.

Характеристику персоналу за стажем розглядають як за загальним стажем, так і стажем роботи в саме цій організації. У розвідці досліджено загальний педагогічний стаж за такими періодами: до 3 років, від 3 до 9 років, від 10 до 19 років, 20 і більше років (Рис. 3 «Розподіл педагогів Миколаївської області за стажем»).

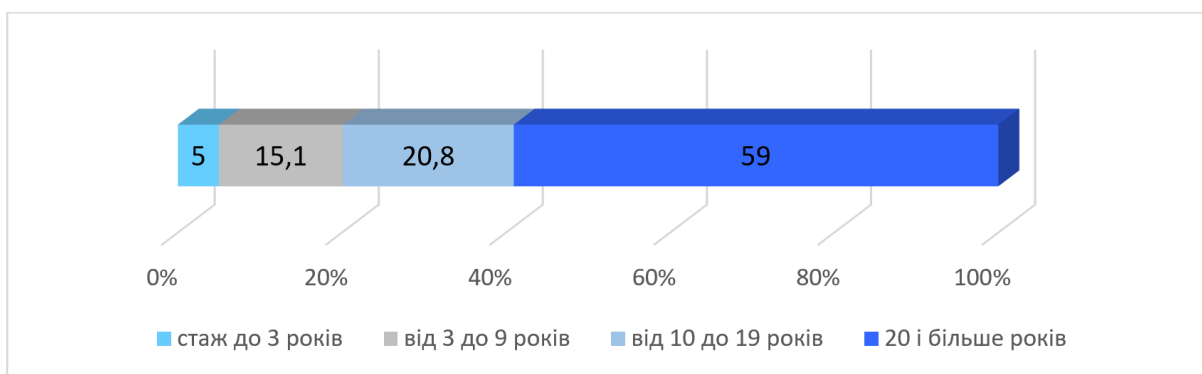


Рис. 3. Розподіл педагогів Миколаївської області за стажем

Джерело: складено самостійно

Отже, згідно з даними, що зазначені в гістограмі, можемо бачити, що педагогічний стаж до 3 років мають 5 % респондентів, 15,1 % респондентів зі стажем

від 3 до 9 років, 20,8 % мають стаж від 10 до 19 років, респондентів, що мають стаж 20 років і більше – 59 %. Важливо зазначити, що залежність професійної компе-

тентності від стажу педагогічної роботи не є лінійною, при цьому виділяють чотири властивих елементи: зростання з висхідним кроком, зростання з низхідним кроком, спад і стагнація або «застій». У період застою фактична кваліфікація і фактична компетентність не мають розвитку. Уповільнення темпів професійного розвитку є типовими для вчителів, які мають стаж понад 10 років, але це відбувається тоді, коли управління закладу не стимулює їхню творчу активність. Задля активізації творчої та професійної майстерності педагогів в інституті працюють творчі групи, проводять всеукраїнські та міжнародні педагогічні студії, конкурс «Учитель року». Збільшення частки вчителів зі стажем роботи понад 20 років створює низку проблем: це впливає, передусім, на їхню професійну мобільність, конкурентоспроможність на ринку праці, швидку зміну пріоритетів у професійній діяльності, а також викликає зниження трудової активності, «професій-

ні кризи» тощо. Урахування цих проблем є важливою вимогою під час підвищення кваліфікації педагогів у Миколаївському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти. Освітня діяльність в інституті спрямована на професійний розвиток, професійне самовдосконалення керівних і педагогічних кадрів закладів освіти області. З огляду на це в інституті проводять міжнародні, усеукраїнські, обласні конференції, семінари, вебінари, педагогічні читання, засідання круглих столів, методичні активи, майстерні, майстер-класи, тренінги, студії, клуби, форуми, фестивалі, школи, університети, творчі групи.

Структура персоналу передбачає виділення працівників також за освітнім рівнем. У представленому дослідженні виділені такі рівні: магістр, спеціаліст, бакалавр, молодший спеціаліст (із середньою спеціальною освітою), студент, без фахової освіти (Рис. 4 «Розподіл педагогів Миколаївської області за освітнім рівнем»).

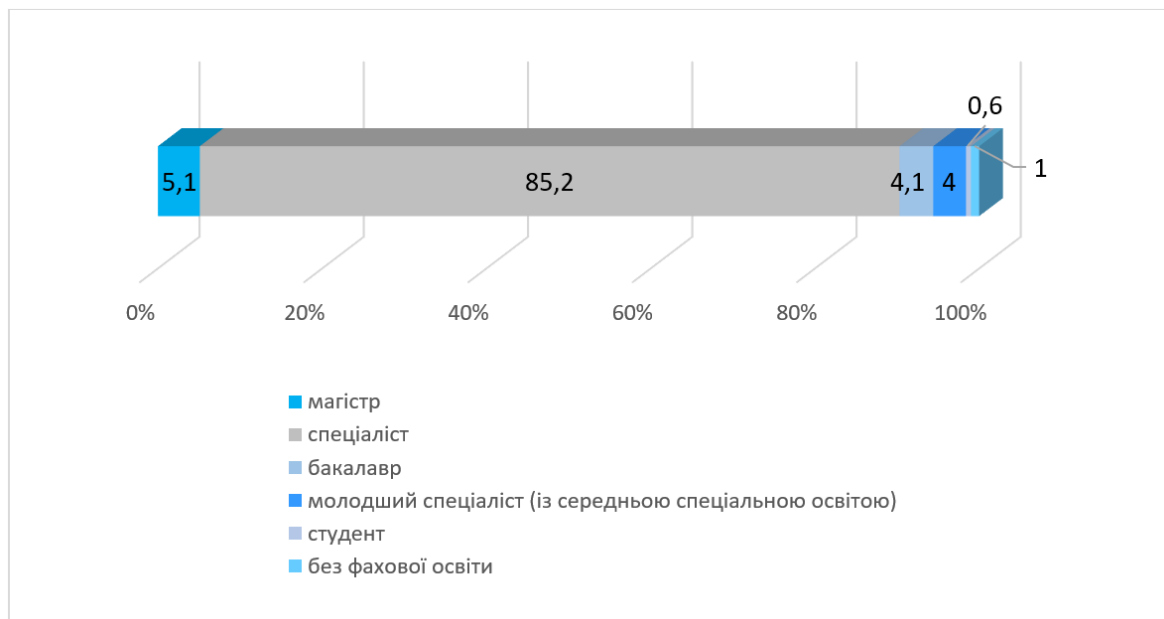


Рис. 4 Розподіл педагогів Миколаївської області за освітнім рівнем

Джерело: складено самостійно

Аналіз даних показує, що більшість педагогів області (85,2 %) мають освітній рівень «спеціаліст», магістри становлять 5,1 %, бакалаври – 4,1 %, молодші спеціалісти (із середньою спеціальною освітою) – 4 %, учителі, що не мають фаху, а тільки

його здобувають і є студентами, – 0,6 %, учителі, що не мають фахової освіти, – 1 %. Відповідно до чинного законодавства освітній рівень «спеціаліст» скасовано і відтак усі, хто раніше отримав диплом спеціаліста, наразі прирівнюються до магі-



стрів (розділ XV пункт 2 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року №1556-VII).

Ступінь бакалавра (молодшого бакалавра) є вищою освітою. Бакалаврів та магістрів спочатку навчають за загальними навчальними програмами, але програми останніх років підготовки бакалаврів мають вузький, спрямований на певну спеціалізацію напрям. Спираючись на проведені дослідження, зазначаємо, що загальна кількість педагогів, які мають вищу освіту

(магістри + спеціалісти + бакалаври), становить 94,4 %, тому оволодіння новими знаннями та вдосконалення компетентностей вчителів, що були набуті раніше в рамках відповідної професійної діяльності, може відбуватися на загальних засадах і не мати диференційованого підходу.

У цій розвідці проаналізовано розподіл педагогів за статтю (Рис. 5 «Розподіл педагогів Миколаївської області за статтю»).

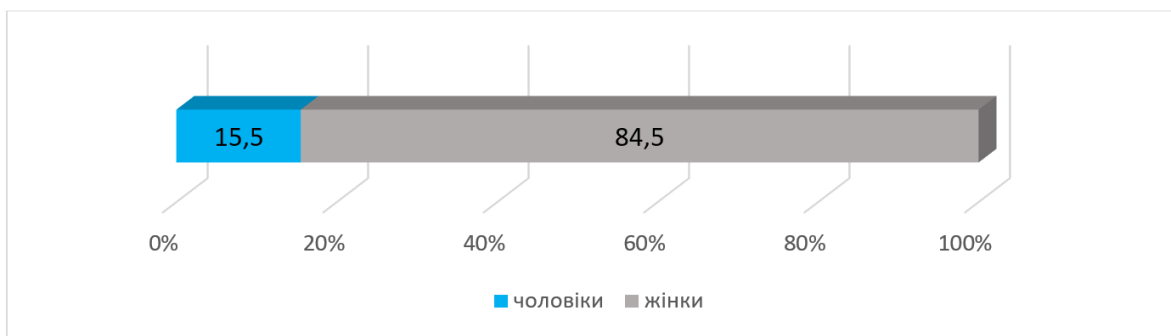


Рис. 5 Розподіл педагогів Миколаївської області за статтю

Джерело: складено самостійно

Традиційно в закладах загальної середньої освіти більшість педагогічного колективу становлять жінки. У закладах загальної середньої освіти Миколаївщини частка жінок складає 84,5 %, чоловіків – 15,5 %. Розглянуті в розвідці результати міжнародних досліджень у галузі освіти свідчать, що за останні десять років кількість жінок серед учителів в усьому світі зростає (спеціальне дослідження Міжнародної організації праці «Тенденції фемінізації вчительської професії в розвинутих країнах»). Тенденція фемінізації педагогічних кадрів є складною, недостатньо осмисленою проблемою. Процес фемінізації освіти суттєво впливає на особливості функціонування й розвитку системи освіти, а отже й усього суспільства загалом. Слід вказати на малодосліджені аспекти цієї проблеми: засвоєння учнями жіночої моделі поведінки; вплив на статево-рольові особливості формування психологічного клімату в шкільних колективах; специфіка конфліктів, що виникають, тощо. Для чоловіків малопривабливою ця професія є з

низки конкретних причини: зарплата освітян є неконкурентоспроможною порівняно з зарплатами чоловіків інших професій; поширена думка, що професія вчителя не дає достатньо можливостей для безперервного професійного розвитку; стереотипні уявлення про гендерні ролі: уважають, що чоловікам не личать професії, пов'язані з вихованням та розвитком дітей. Тому задля уникнення цих причин та популяризації професії вчителя серед чоловіків виникає потреба в напрацюванні низки заходів на державному рівні освітніми закладами, системою освіти загалом, а саме забезпечення належного соціального статусу вчителя та фінансової захищеності; удосконалення базової педагогічної освіти; підтримка безперервної освіти вчителя до завершення його професійної діяльності.

Зважаючи на отримані результати моніторингового дослідження, визначаємо загальні тенденції підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів:

- 1) диференціація змісту навчання відповідно до індивідуальних освітніх по-

- треб;
- 2) залучення слухачів до визначення змісту власної курсової підготовки;
  - 3) застосування інтерактивних методів навчання;
  - 4) створення розвивально-інноваційного середовища для сприяння професійному та особистісному розвитку педагогів, проектуванню їхньої власної стратегії ефективної професійної діяльності;
  - 5) створення умов для його саморозвитку та практичного самовираження.

**Висновки та перспективи дослідження.** Безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей після здобуття вищої освіти є результатом особистісної професійної діяльності та показником сутності фахівця. Професійна компетентність є результатом творчої професійної діяльності, що дає змогу фахівцеві самостійно й ефективно реалізовувати цілі і завдання навчального процесу. Становлення фахівця, його перші кроки у професії можливі лише за постійної підтримки та стимулювання з боку управління закладу освіти. Основними завданнями реалізації функції управління закладом освіти в умовах кадрової автономії є: орієнтація насамперед на забезпечення необхідної кількості кваліфікованих, високопрофесійних і вмотивованих педагогічних працівників, потенціал яких відповідає сучасним вимогам; оцінювання наявного кадрового потенціалу; забезпечення і зберігання балансу кількісного і якісного скла-

ду; виявлення проблем у кадровій роботі; професійний розвиток педагогічних кадрів й підвищення кваліфікації співробітників. Забезпечення умов неперервної професійної підготовки й підвищення кваліфікації в закладах післядипломної освіти дають можливість педагогові покращувати стандарти професійної діяльності, бути в процесі постійного, випереджального, прогресивного професійного розвитку.

На основі моніторингового дослідження «Кадровий склад закладів загальної середньої освіти Миколаївщини» проаналізовані особливості кадрового забезпечення закладів загальної середньої освіти в Миколаївській області і представлені узагальнені результати розподілу кадрового складу педагогів області за встановленими критеріями. Проведений докладний аналіз показників кожного із критеріїв та його особливостей розкриває низку проблем у кадровому забезпеченні закладів загальної середньої освіти. Водночас пропонуємо деякі шляхи вирішення зазначених недоліків із підвищення рівня професійної компетентності педагогів області в постійній співпраці управлінського апарату закладу освіти, методичної служби, закладів післядипломної освіти.

У **перспективі** дослідження – подальший аналіз кадрового складу закладів загальної середньої освіти, аналіз змін кількісних та якісних характеристик кадрового потенціалу, які відбуватимуться, а також порівняльний аналіз та аналітичні узагальнення за певний період часу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрущенко В. П., Табачек І. В. Формування особистості вчителя в сучасних умовах / В. П. Андрущенко, І. В. Табачек // Політ. менеджмент. – 2005. – № 1. – С. 58–69. – Бібліогр. : 5 назв. – укр.
2. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький : ТУП. – 2002. – 396 с.
3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс] // Постанова КМУ від 21 серпня 2019 № 800 (редакція від 31.12.2019). Верховна Рада України – 2019. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (27.04.2020).
4. Жара Г. І. Специфіка процесів старіння, емоційного інтелекту та стану здоров'я

вчителів різних спеціальностей. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. / ред. кол. : Н. В. Гузій (відп. ред.). – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Вип. 30 (40). – С. 110–115.

5. Закон України від 1 липня 2014 року №1556-VII «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

6. Зязюн І. А. Інтелектуально творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти // Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи : [монографія] за ред. І. А. Зязюна. – Київ. – 2000. – С. 50–64.

7. Пометун О. І. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти / О. І. Пометун // Рідна школа. – 2005. – № 1. – С. 65–69.

8. Постанова КМУ від 23.12.2015 № 1109 «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників».

9. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (30.04.2020).

10. Стойкова В. В. Саморозвиток педагога: від максимум педагогічної спадщини Я. Чепіги до регіонального проєкту / В. В. Стойкова // Вересень. – 2020. – № 2–3 (85–86). – С. 124.

11. Тихонова Т. В. Модель психолого-андрагогічного супроводу професійного саморозвитку педагога в умовах післядипломної освіти / Т. В. Тихонова // Вересень. – 2021. – № 2. – С. 38.

12. Черненко Г. М. Підготовка майбутніх учителів початкової школи до проведення уроків природознавства / Г. М. Черненко // Педагогічні науки. – 2014. – № 121. – С. 245.

## IMPROVING PROFESSIONAL COMPETENCE THROUGH STAFF AUTONOMY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: CONDITIONS AND RECOMMENDATIONS

*Kondratieva Olha,*  
*educator;*

*Laboratory of monitoring  
education and certification*

*Mykolaiv In-Service Teachers Training Institute  
4-a Admiralska Street, 54001, Mykolaiv, Ukraine  
[olha.kondratieva@moippo.mk.ua](mailto:olha.kondratieva@moippo.mk.ua)*

*The article discusses the importance of defining the concept of «professional competence» and its components. Through analysis of recent research and publications, it has been established that professional competence is a key characteristic that enables specialists to perform their professional duties to a high standard, meet modern requirements, and continually develop their skills. The article highlights the need for educational institutions to create appropriate conditions and implement management systems for the continuous professional development of teaching staff.*

*Furthermore, the article determines the conditions for staffing in institutions of general secondary education in the context of personnel autonomy. It argues that the main goal of personnel policy in educational institutions is to maintain a stable staff by constantly monitoring*

*personnel potential and fostering its improvement and development.*

*The article presents the results of a monitoring study on the personnel composition of general secondary education institutions in the Mykolaiv region. The study analyzes the characteristics of personnel composition, presents quantitative and qualitative characteristics of the staff, and identifies a number of staffing problems. The article proposes ways to address these shortcomings, as well as features of the formation of professional competence to increase the level of professional development among teachers. Additionally, the article provides advice to managers of general secondary education institutions on promoting the personal and professional potential of teachers. This can be achieved by considering the quantitative and qualitative characteristics of the teaching staff and focusing on individual and creative development, forming professional competence through personal and activity approaches, and creating an educational environment that optimizes continuous development.*

**Keywords:** *personnel autonomy; personnel potential; professional competence; staffing.*

## REFERENCES

1. Andrushchenko, V. A. & Tabachek, I. V. (2005). Formuvannia osobystosti vchytelia v suchasnykh umovakh [Formation of the teacher's personality in modern conditions]. *Polit. menedzhment*, 1, 58–69 (ukr).
2. Chernenko, H. M. (2014). Pidhotovka maibutnikh uchyteliv pochatkovoї shkoly do provedennia urokiv pryrodoznavstva [Preparation of future primary school teachers to conduct science lessons] *Pedahohichni nauky*, 121, 245 (ukr).
3. Law of Ukraine dated July 1, 2014 № 1556-VII «On Higher Education» [Electronic resource] // Verkhovna Rada of Ukraine: [site]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (ukr).
4. Nychkalo, N. H. (Ed.). (2002). *Derzhavni standarty profesiinoї osvity: teoriia i metodyka* [State standards of professional education: theory and methodology]. Khmelnyskyi: TUP (ukr).
5. On education: Law of Ukraine dated 05.09.2017 № 2145-VIII, with changes and additions. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (ukr).
6. Pometun, O. I. (2005). Kompetentnisnyi pidkhid – naivazhlyvishi oriientyr rozvytku suchasnoi osvity [Competency approach – the most important reference point for the development of modern education]. *Ridna shkola*, 1, 65–69 (ukr).
7. Resolution of the CMU dated 23.12.2015 № 1109 «On approval of the list of qualification categories and pedagogical ranks of pedagogical workers». Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/1109-2015-п> (ukr).
8. Some issues of professional development of pedagogical and scientific-pedagogical workers. Resolution of the Cabinet of Ministers of August 21, 2019 № 800 (as amended on December 31, 2019). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text/> (ukr).
9. Stoikova, V. V. (2020). Samorozvytok pedahoha: vid maksym pedahohichnoi spadshchyny Y. A. Chepihy do rehionalnoho proiektu [Self-development of a teacher: from the maxims of the pedagogical heritage of Ya. Chepiga to the regional project]. *Veresen*, 2–3 (85–86), 124 (ukr).
10. Tykhonova, T. V. (2021). Model psykholoho-andrahohichnoho suprovodu profesiinoho samorozvytku pedahoha v umovakh pisliadyplomnoi osvity [Model of psychological and andragogic support of professional self-development of a teacher in conditions of post-graduate

education]. *Veresen*, 2, 38 (ukr).

11. Zhára, H. I. (2018). Spetsyfika protsesiv starinnia, emotsiinoho intelektu ta stanu zdorovia vchyteliv riznykh spetsialnostei [Specificity of aging processes, emotional intelligence and health status of teachers of various specialties]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Serii 16. Tvorchia osobystist uchytelia: problemy teorii i praktyky* (Ed. N. V. Huzii). Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova, 30 (40), 110–115 (ukr).

12. Ziaziun, I. A. (2000). Intelektualno tvorchyi rozvytok osobystosti v umovakh neperervnoi osvity [Intellectually creative personality development in the conditions of continuous education]. *Neperervna profesiina osvita: problemy, poshuky, perspektyvy*. Kyiv, 50–64 (ukr).