

УДК 37.091.12-051:005.94

DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.4.2023.07>

Ірина Романюк,
ORCID iD 0000-0002-8935-3667
старший викладач кафедри теорії й методики
дошкільної та початкової освіти
Миколаївський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти
вул. Адміральська, 4-а, 54001, м. Миколаїв, Україна
iryna.romaniuk@toipro.mk.ua

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ФУНКЦІЙ КОНСУЛЬТАНТА ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У методичній статті представлено досвід діяльності центру професійного розвитку педагогічних працівників (далі – Центр). Проаналізовано функції консультанта Центру, що визначені чинним законодавством, а саме: узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників; координування діяльності професійних спільнот; формування та оприлюднення на вебсайті бази даних програм підвищення кваліфікації, інші джерела інформації (вебресурси), необхідні для професійного розвитку спеціалістів; організація та проведення консультування. Наведено результати дослідження особливостей їхнього змісту. Висвітлено проблеми, пов'язані з реалізацією кожної функції.

Зазначено, що в умовах трансформації освіти в Україні для консультанта Центру важливим є його професійне зростання, розуміння кроків взаємодії та супроводу педагогів з питань оновлення змісту освіти, упровадження сучасних методик та технологій в освітній процес; створення безпечного, здорового та інклюзивного освітнього середовища тощо.

Актуалізовані питання навантаження на консультанта Центру, можливості та доцільність складання плану роботи Центру на навчальний рік. У публікації вперше обґрунтовано варіативний підхід до напрямів консультування педагогічних працівників, а саме: розроблення документів закладу освіти; окремі питання внутрішньої системи забезпечення якості освіти (створення освітнього середовища; розвиток дітей та організація освітнього процесу; фахова діяльність педагогів; управлінська діяльність); формування іміджу закладу освіти. А також указано на потребу у визначенні планово-організаційної функції консультанта.

Ключові слова: консультант центру професійного розвитку педагогічних працівників; функції консультанта; центр професійного розвитку педагогічних працівників.

© Романюк І. А., 2023

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями.

Наукове і методичне забезпечення освіти здійснюють наукові та науково-методичні установи (Закон України «Про освіту», стаття 75, 2017). 1 вересня 2020 року ці установи реорганізовано в центри про-

фесійного розвитку педагогічних працівників (далі – Центр). У п. 5. прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про повну загальну середню освіту» встановлено, що органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації мають забезпечити створення центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Це відбувається в рамках довготермінової реформи освіти, що спрямована на системну трансформацію сфери за такими пріоритетними напрямками: доступна та якісна дошкільна освіта; нова українська школа; сучасна професійна освіта; якісна вища освіта та розвиток освіти дорослих; розвиток науки та інновацій (Реформа освіти і науки. Урядовий портал, 2020). Для консультанта центру з питань дошкільної освіти важливим є його професійне зростання, розуміння кроків взаємодії та супроводу педагогів із питань оновлення змісту освіти дошкільнят, упровадження сучасних методик та технологій в освітній процес; створення безпечного, здорового та інклюзивного освітнього середовища тощо.

Діяльність центру професійного розвитку педагогічних працівників формується відповідно до Положення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. № 672 (далі – Положення про Центр), де зазначено, що Центр є юридичною особою, що утворюється як бюджетна установа, провадить свою діяльність у межах території обслуговування, що визначає його засновник (Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, Постанова Кабінету Міністрів України, 2020, № 672, п. 5). Однак через фінансові проблеми бюджету громад та нерозуміння всієї глибини діяльності Центрів засновники не зацікавлені в їх утриманні. Під час формування штату працівників не враховують кількість закладів освіти та педагогів, які охоплені його діяльністю на визначеній території обслуговування. Це призводить до перевантаження консультантів.

На посади працівників Центру, зокрема консультанта, призначають осіб, що є громадянами України, вільно володіють державною мовою, мають вищу педагогічну освіту ступеня не нижче магістра, стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше п'яти років та що пройшли конкурсний відбір і визнані переможцями конкурсу відповідно до порядку, затвердженого засновником Центру (Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, Постанова

Кабінету Міністрів України, 2020, № 672, п. 12). Ідея конкурсного відбору спеціалістів не має сенсу, адже на посади консультантів не йдуть висококваліфіковані педагоги, бо їхній заробіток у закладі освіти вищий, вони мають можливість кваліфікаційного зростання, а отже підвищення заробітної плати, а рівень висвітлення роботи для громади та кількість функцій менший. Крім цього власне заробітна плата спеціалістів Центрів не відповідає рівню їхнього навантаження.

У п. 7 Положення про центр сформульовані три основні завдання діяльності: сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, психологічна підтримка педагогів; консультування педагогічних працівників (Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, постанова Кабінету Міністрів України, 2020, № 672, п. 7).

Кожне завдання Центру потребує від консультанта виконання низки функцій, проте виникає потреба в конкретизації дій з урахуванням особливостей розвитку галузі освіти, зокрема дошкільної, та визначенні можливості варіативності напрямів консультування.

Аналіз основних досліджень і публікацій із зазначеної проблеми.

Дослідження підходів та особливостей забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників у децентралізованій системі освіти представлені в розвідках І. А. Білик, С. М. Дятленко. Питання реалізації функцій консультантів центрів стали предметом наукового та методичного обговорення М. І. Скрипник, Н. С. Кипиченко, О. О. Король, І. М. Новик, О. Ф. Федоренко. У своїх розвідках дослідники Т. В. Мастеркова, Т. М. Сорочан, Л. М. Олійник висвітлюють важливість питання професійної підготовленості спеціалістів центрів до інноваційної діяльності, упровадження освітніх технологій та створення синергетичного середовища для професійного розвитку педагогічних працівників.

У методичних рекомендаціях І. А. Білик представлені практики територіальних громад щодо забезпечення послуг профе-

сійного розвитку педагогічних працівників за трьома моделям, а саме: громада організує центр одноосібно, на засадах міжмуниципальної співпраці та забезпечення цих послуг без звернення до центру (Білик І. А., 2021, с. 60).

Про гостру проблему можливості педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти отримувати послуги центрів висловлюється С. М. Дятленко: «Зважаючи на нечіткість норми Закону України «Про повну загальну середню освіту» (не визначена обов'язковість забезпечення послугою) та нерішучу позицію профільного міністерства (не простежуємо системної «вмонтованості» Центрів у виконання нагальних освітніх завдань), а головне, не розуміючи всієї трагічності наслідків браку цієї послуги для вчителів, окремі очільники територіальних громад не задумуються про надання послуг таких центрів» (Дятленко С. М., 2021). Маємо додати, що є й гостра проблема консультативного супроводу педагогів дошкільної освіти, оскільки не кожний Центр має фахівця з дошкільної освіти, адже законодавством це не враховано.

У посібнику авторського колективу «Створюємо центр професійного розвитку педагогічних працівників у громаді: дорожня карта для засновників» зазначено, що «центри займаються виключно педагогічними працівниками і не мають жодних функцій контролю чи управлінських важелів. Це – дружні установи до освітян, місце сили та підтримки, де зрозуміють і допоможуть кожному педагогу. Саме на центри покладено важливу місію – сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування. Завдання, покладені на центри, перебувають поза компетенцією відділів освіти чи суб'єктів підвищення кваліфікації», тому ніхто інший не може їх замінити (Кипиченко Н. С., 2022, с. 6).

Концептуальними позиціями функціонування центрів М. І. Скрипник вважає застосування сучасного підходу до розуміння моделей професійного розвитку педагогічних працівників, збалансоване поєднання

традиційних та інноваційних елементів, мультиінструментальність, інтегрованість. Науковиця розкриває шанси, ризики та профілактику ідеї створення дієвої системи науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників на засадах партнерства та діалогу (Скрипник М. І., 2020).

У своїх дослідженнях щодо реалізації функцій консультування і супервізії професійного розвитку педагогічних працівників Т. М. Сорочан висвітлює значення для консультантів центрів: цінностей професійного розвитку педагогічних кадрів та інновацій у цій сфері; теоретичних основ консультування і супервізії в освіті; умінь надавати допомогу і підтримку педагогам у визначенні індивідуальної траєкторії професійного розвитку. Звертає увагу на важливість для спеціалістів центрів набуття навичок компетентного виконання зазначених функцій та рефлексивного аналізу досвіду консультування і супервізії (Сорочан Т. М., 2022).

Основною метою створення спільнот, як визначає Т. В. Мастеркова, є розбудова професійного синергетичного середовища, що має надихати і мотивувати до професійного розвитку його учасників, забезпечувати психологічну підтримку, умови для взаємодії, партнерства, методичного супроводу, обміну ідеями й освітніми практиками (Мастеркова Т. В., 2021, с. 135–139); «методичний супровід професійної діяльності педагогів – це індивідуалізований поетапний процес надання методичної допомоги педагогам, що становлять взаємодію педагога (супроводжуваного) та консультанта (супровідника), спрямовану на сприяння подолання його (педагога) професійних труднощів» (Мастеркова Т. В., 2022, с. 160–165).

Корисними для діяльності консультанта Центру є врахування умов підвищення фахової компетентності педагогів, що сформулювала Л. М. Олійник, а саме: готовність спеціалістів організації до інноваційної діяльності та впровадження освітніх технологій в освітній процес; створення методичного середовища та професійної

взаємодії з педагогами, залучення їх до колективних та групових інноваційних форм методичної роботи; формування гнучкої системи безперервної освіти; створення цифрових інформаційно-освітніх ресурсів для обміну педагогічним досвідом та освітньою інформацією (Олійник Л. М., 2021, с. 43–54).

З огляду на матеріали досліджень визначимо, що Центр не має дублювати діяльність методичного кабінету, він не є суб'єктом підвищення кваліфікації. Основною ідеєю діяльності Центру є сприяння впровадженню інноваційних технологій у систему індивідуально-групової взаємодії з педагогами, закладами освіти на засадах партнерства та діалогу, у комфортних для продуктивної діяльності умовах, щоб фахівці могли без острахів та «свідків» з'ясувати найскладніші професійні питання.

Попри визначені у Положенні про центр завдання та функції, опис діяльності центрів у фахових джерелах недостатньо уваги приділено питанням переосмислення та конкретизації професійних дій консультанта щодо реалізації кожної функції.

Формулювання мети і завдань статті.

Метою дослідження є переосмислення змісту діяльності консультанта Центру, визначення основних функцій та можливих варіантів консультування педагогічних працівників.

Завдання:

1. Проаналізувати зміст функцій консультанта, визначених у Положенні про центр, окреслити основні проблеми реалізації кожної функції.

2. Представити можливий варіант обирання напрямів консультування педагогічних працівників.

3. Визначити зміст планово-організаційної функції консультанта Центру.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування набутих результатів дослідження.

Для здійснення завдань Центру на консультантів покладають функції, що передбачають коло професійних дій. Розкриємо зміст та складники кожної функції

з урахуванням результатів опитування (розробив і провів автор) за їхнім змістом. Визначимо можливості та проблеми, пов'язані з реалізацією функцій. Ці висновки вплинуть на подальші наукові дослідження.

Функція 1. *«Узагальнює та поширює інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників»* визначає три дії консультанта (складники функції), що потребують роз'яснення, а саме: збирання, узагальнення, поширення інформації.

Для виконання дії «узагальнити інформацію» необхідно декілька процесів – для збирання необхідної інформації потрібно визначити її перелік, спосіб та термін виконання цієї дії. Після узагальнення інформації маємо з'ясувати: що робити далі з висновками та як власне це узагальнення вплине на професійний розвиток конкретного педагога? Узагальнену інформацію консультантові необхідно поширити. Способів поширення інформації багато: оприлюднення на сайті, проведення семінарів, виставок, майстер-класів тощо. Кожний спосіб має бути дібраний за доцільністю та змістом зібраної інформації.

Звернемо увагу, що як консультант, так і керівники закладів мають покладатися на правові підстави збирання інформації, щоб не було дублювання та формального ставлення до її змісту; педагогічні колективи мають академічну свободу та не зобов'язані безпідставно надавати інформацію про діяльність педагога чи закладу. Вільний вибір консультанта у підходах до узагальнення та поширення інформації можливий, але все залежить від змісту інформації та підтримки педагогічної громади такої ініціативи.

Шляхом анкетування з деяких питань діяльності консультанта, у якому взяли участь 33 спеціалісти (15 консультантів центрів, 6 директорів та 12 вихователів-методистів ЗДО), з'ясовано, що респонденти не мають загальної думки про інформацію, що збиратиме та узагальнюватиме консультант про професійний розвиток педагогів, відповіді різняться, що засвідчує невизна-

ченість у цьому питанні. Утім, аналіз відповідей переконає, що для професійного розвитку педагогів важливим є створення інформаційного освітнього простору з висвітленням: освітніх практик, що застосовують педагоги в навчальному та управлінських процесах; освітніх ресурсів, а саме: навчально-дидактичні матеріали, проєкти освітнього середовища, обладнання укриттів, модель розвивальних центрів груп; досягнень педагогів, що претендують на присвоєння «вищої категорії» та педагогічні звання.

Формами висвітлення та узагальнення такої інформації є організація очних чи онлайн-виставок, майстер-класів, презентаційних майданчиків, зокрема: «Майданчик освітньої практики «Джерело» (відеоролики, конспекти, сценарії, статті, циклограми та плани); «Виставкова платформа «Освітній ресурс» (навчально-дидактичні матеріали, проєкти освітнього середовища, обладнання укриттів, модель розвивальних центрів груп)»; авторський майданчик «Досвід» або педагогічне плато «Крок у професії» (презентація діяльності педагога, що претендує на присвоєння вищої кваліфікаційної категорії та педагогічного звання).

Найважливішою ідеєю у створенні інформаційного освітнього простору професійного розвитку педагогів є те, що він має наповнюватися не на вимогу, а за бажанням педагогів та потребою закладів освіти висвітлювати свої досягнення. Саме після заповнення віртуального простору матеріалами у визначений час та у пропонуваній формі консультант зможе узагальнювати цю інформацію. Щоб побачити якісний результат такої діяльності, потрібні поступові та ненасильницькі кроки взаємодії консультанта Центру та педагогів закладів освіти, нормативне узгодження переліку інформації, способу, терміну її збирання, форми узагальнення та особливості поширення кожного виду інформації.

Функція 2. «Координує діяльність професійних спільнот педагогічних працівників». Перший докладний опис сутності процесу координації в управлінні

дав засновник класичної школи управління Анрі Файоль. Він визначив, що «координувати – значить погоджувати всі операції в підприємстві таким чином, щоб полегшити його функціонування і шлях до успіху» (Файоль А., 1924). Звісно, в організації, що працює єдиним колективом, координування є одним із управлінських процесів.

Питання координування спільнот не було би такими гострими, якби цей процес розглядали всередині одного педагогічного колективу, що живе одним професійним ритмом. Але консультант здійснює взаємодію з педагогами, які працюють у різних закладах дошкільної освіти, мають різну модель внутрішньої методичної роботи. Крім цього, колективи формують свої річні завдання на навчальний рік, а консультант – на календарний. Методичні рекомендації Міністерства освіти і науки України з організації освітнього процесу та діяльності закладів дошкільної освіти подають улітку перед початком навчального року й заклади враховують їх у своєму плані роботи. Консультантові ж треба коригувати вже складений план на календарний рік. Із 33 спеціалістів (15 консультантів Центрів із різних регіонів України, 18 директорів та вихователів-методистів ЗДО), що взяли участь в анкетуванні, 31 (93,9 %) спеціаліст вважає, що план роботи Центру доцільно складати на навчальний рік, а 2 (6,1 %) спеціалісти погоджуються з нормою розроблення плану роботи Центру на календарний рік, як це здійснює управління освіти.

«Визначення потреб педагогічних працівників є стійким процесом, що потребує постійної кореляції», – зазначає С. М. Дятленко та додає: «важливо встигнути зробити це до початку навчального року, коли вчителі ще не поринули у вир освітнього процесу, коли легше знайти час для довірливої бесіди, коли всі лише планують навчальний рік» (Дятленко С. М., 2021).

У професійних колах лунають гасла: «Консультант тільки координує діяльність спільнот. Теми ініціюють самі педагоги та спільно розв'язують проблемні питання за темою». Однак такі твердження не відповідають реальному процесу координування

спільнот різних спеціалістів за посадами (вихователя, інструктора з фізичної культури, музичного керівника, вчителя-логопеда, вчителя-дефектолога, вихователя-методиста, директора); різних закладів дошкільної освіти, що беруть участь у проєктах чи мають різні форми освітньої діяльності; за різною тематикою, різним змістом та обсягом обраних питань.

Досвідчений консультант під час формування спільнот педагогів має продумати та обговорити з колегами **основні складники координації**: визначити перелік тем для об'єднання у спільноті; сформулювати мету та завдання для кожної спільноти (який результат прагнемо побачити); установити порядок та систему дій спільноти (місце, форма, кількість зустрічей за завданнями спільноти, завдання для самостійної діяльності учасників); окреслити варіанти добирання чи розроблення матеріалів для діяльності спільнот; здійснити розподіл участі кожного у висвітленні власного досвіду як процесу навчання один одного, розробленні матеріалів для подальшого узагальнення; дібрати доцільну форму узагальнення та оприлюднення результатів діяльності спільноти.

Авторські зразки діяльності професійних спільнот надано у статтях про роль координування для розвитку дошкільної освіти (Романюк І. А., 2021, с. 49–55; 2021, с. 51–52). Зазначено, що координування спільнот може здійснюватися на запит практиків або з власної ініціативи консультанта з урахуванням швидкого реагування на нові виклики в освіті. Консультант під час координування: сприяє опануванню фахівців новими знаннями та формуванню професійних навичок; стимулює педагогів до обґрунтованого та об'єктивного аналізу своїх професійних дій, відповідності та якості застосовуваних в освітньому процесі форм, методів, технік; супроводжує розроблення професійного продукту спільної взаємодії.

Координування професійних спільнот є процесом багатогранної діяльності, моделювання різних форм взаємодії з їх-

німи учасниками. Щоб упливати на розвиток професійної компетентності педагогів, консультант має бути обізнаним у темі кожної спільноти. Проблемними питаннями є: неможливість консультанта задовольняти всі освітні потреби різних спільнот; недостатність ресурсів для забезпечення практичного відпрацювання мети діяльності кожної з них; розбіжність термінів розроблення планів роботи закладів дошкільної освіти (цикл «навчальний рік та літній період») та Центру (цикл – «календарний рік»).

Функція 3. «Формує та оприлюднює на власному вебсайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників».

З уведенням в дію Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 (далі – Постанова № 800), де визначено, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію у різних суб'єктів підвищення кваліфікації», педагоги закладів освіти набувають досвід вибору суб'єктів надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації (далі – Суб'єкт). Перегляд вебсайтів центрів в Україні засвідчує, що сформовано сторінки, де є перелік таких Суб'єктів, вони дублюються на сайті кожного Центру. Однак у Положенні про Центр ідеться не про оприлюднення Суб'єктів, а про формування «баз даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників». Наприклад, тільки Всеукраїнська громадська організація «Асоціація працівників дошкільної освіти» як Суб'єкт налічує 46 програм підвищення кваліфікації. На Національній платформі можливостей професійного розвитку педагогічних працівників EdWay представлено 206 Суб'єктів, що зарекомендували себе і мають велику кількість програм підвищення кваліфікації. Така функція переважніше консультанта, є недоцільною. Для того, щоб консультант був об'єктивним у

пропозиціях щодо тої або іншої програми підвищення кваліфікації, йому необхідно самому ознайомитися з кожною з них та в кращому разі пройти навчання.

У Постанові № 800 зазначено, що «педагогічні та науково-педагогічні працівники *самостійно* обирають конкретні форми, види, напрями та Суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації». Для цього важливо поповнювати й оновлювати наявну єдину всеукраїнську платформу Суб'єктів підвищення кваліфікації з легким для педагога закладу освіти маршрутом пошуку програм підвищення кваліфікації за необхідною тематикою. А консультант, за потреби, може обговорити з педагогом вибір напряму та програми підвищення кваліфікації.

Попри те, що в Положенні про центр не визначено завдання щодо організації підвищення кваліфікації педагогів, виникають дискусії про функції консультанта з розроблення програм підвищення кваліфікації, проведення навчання педагогів за програмою тощо. Але це додаткове безоплатне навантаження на консультантів із виконання процедур, визначених у Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Друга частина визначення функції консультанта полягає в тому, що він формуватиме та оприлюднюватиме на власному вебсайті «інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників». Складно уявити хороший сайт без ретельно підбраного контенту. Він має бути націлений на відвідувачів сайту і відповідати діяльності організації. У веденні сайту є необхідність дотримання системи, правил і норм подання та опрацювання інформації. У доборі джерел інформації консультанту необхідно: здійснювати критичний аналіз інформації для висвітлення, визначати актуальність та значущість інформації на певний час, перевіряти доступність покликань на джерело інформації, урахувати авторитетність джерела тощо.

Наповнення вебсайту (здійснює кон-

сультант) передбачає: регулярне ознайомлення з програмами підвищення кваліфікації педагогічних працівників; добирання джерел інформації для висвітлення їх на сайті, що потребує низки дій аналітичного характеру; оприлюднення інформації на вебсайті, що потребує навичок оформлення та часу для добору візуалізації тощо.

Реалізація інформаційної функції – відповідальна та інтелектуально затратна діяльність консультанта. Через завантаженість консультант дублює джерела інформації, що оприлюднюються на інших сайтах. Саме через це користувачі можуть втрачати інтерес до сайтів.

Функція 4. «Організація та проведення консультування педагогічних працівників». Ця функція у Положенні про центр передбачає п'ять напрямів консультування: планування та визначення траєкторії їхнього професійного розвитку; проведення супервізії; розроблення документів закладу освіти; особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, зокрема з використанням технологій дистанційного навчання; упродовження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.

Практика засвідчує, що деякі напрями консультувань можуть трансформувати й обирати власне Центр чи консультант.

За результатами опитування 15,2 % респондентів вважають, що консультування педагогів *із планування та визначення траєкторії їхнього професійного розвитку* (перший напрям консультування) має здійснювати консультант, утім 80,8 % респондентів вважають, що це роль вихователя-методиста закладу дошкільної освіти, й 4 % підтримують цю думку, але додають, що в разі утруднень варто звертатися до консультанта.

Аргументом такого результату анкетування є те, що відповідно до Примірного положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти вихователь-методист є відповідальним за професійний розви-

ток педагогів, згідно з Постановою КМУ № 800 за порядок підвищення кваліфікації педагогів відповідає керівник або уповноважена особа закладу, зазвичай це вихователь-методист. На наш погляд, роль спеціаліста Центру полягає в консультуванні керівників, вихователів-методистів та педагогів закладів дошкільної освіти щодо підходів у формуванні індивідуального перспективного плану розвитку компетентностей педагога за результатами самоаналізу та самооцінювання фахової діяльності.

Другий напрям консультувань – *проведення супервізії* – не має законодавчої норми та прикладів у діяльності закладів дошкільної освіти (Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа», 2018; Сорочан Т. М., 2022).

Актуальним є третій напрям консультувань – *розроблення документів закладу освіти*. Такими документами є: Положення про ВСЗЯО; Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників; Положення про внутрішні професійні спільноти (творча, проблемна тощо групи); Положення про педагогічну раду; Програма розвитку ЗДО; План роботи ЗДО на навчальний рік; Накази з основної діяльності; Накази з кадрових питань; Положення про планування освітнього процесу; Положення або правила онлайн-комунікації з дітьми та їхніми батьками; Програма моніторингу якості освіти; Індивідуальний перспективний план професійного розвитку педагога; Номенклатура справ ЗДО; Інструкція з діловодства у ЗДО.

Консультант за результатами анкетування може визначити не тільки теми індивідуальних, групових консультацій із розроблення документів, а й теми для координування спільнот. Під час діяльності цих спільнот водночас доречно здійснювати навчання педагогів складання та змістового наповнення визначених документів.

Розроблення кожного локального документа потребує опрацювання процесів діяльності закладу за його змістом, тому необхідно передбачати проведення серії

(циклу) консультацій із кожного питання. А далі, за потребою, за індивідуальним замовленням закладу освіти консультативно супроводжувати розроблення того або іншого документа. Задля допомоги керівникам в опануванні такими складними процесами управління закладом дошкільної освіти доцільно мати сформовані відеолекції на ютуб каналі консультанта чи Центру або покликання на вебінари з цих питань, що фахівці можуть переглядати у зручний для них час. Також важливим є наявність на вебсайті зразків таких документів як «Положення про ВСЗЯО», «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників (визнання результатів підвищення кваліфікації)», «Положення про творчу (та інші) групу педагогів ЗДО», «Номенклатура справ ЗДО» та інші. Це полегшує діяльність як практиків закладів дошкільної освіти, так і консультантів, і створює професійну платформу для конструктивного діалогу під час консультувань.

Ураховуючи, що кожному закладу освіти держава гарантує академічну, організаційну, фінансову і кадрову автономію (стаття 23 Закону України «Про освіту»), консультант має здійснювати підтримку керівників ЗДО в розробленні внутрішніх локальних документів за потреби та передбачати, що під час індивідуальних консультацій спеціалісти почувають себе комфортніше.

Отже, варіантів роботи консультанта з розроблення документів закладів освіти декілька: проведення групових та індивідуальних консультацій; перегляд відеолекцій із подальшим обговоренням; координування спільнот для опанування певної теми з подальшим розробленням локального документа; формування банку вебінарів та зразків документів.

Четвертим та п'ятим напрямками консультування, як визначено в Положенні про центр, є «*Особливості організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, зокрема з використанням технологій дистанційного навчання*» та «*Впровадження компетентнісного, осо-*

бистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти й нових освітніх технологій».

Під час опрацювання змісту цих напрямів консультування з'ясували, що будь-яке питання організації освітнього процесу слід розглядати через призму добору ефективних форм, видів діяльності, освітніх технологій, зокрема й використання технологій дистанційної форми взаємодії задля розвитку ключових компетентностей та базових якостей особистостей вихованців (Базовий компонент дошкільної освіти, 2022). Й тому ці два напрями консультування можуть інтегруватись у «Консультування за окремими питаннями внутрішньої системи забезпечення якості освіти у ЗДО», що охоплює: створення освітнього середовища; розвиток дітей та організація освітнього процесу; фахова діяльність педагогів; управлінська діяльність. Добирання тем консультацій із питань побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти концентрує увагу педагогів на змісті та дотриманні вимог до якості освіти та освітньої діяльності закладу дошкільної освіти.

Задля активного залучення педагогів до обговорення актуальних питань внутрішньої системи забезпечення якості освіти виникла ідея здійснити *п'ять взаємозалежних кроків консультанта Центру для визначення тематики консультувань*: провести опитування (анкетування) педагогів для з'ясування питань, що цікавлять; дібрати тематику консультацій із переліку акцентованих питань у листі МОН України щодо організації діяльності в конкретному навчальному році; інтегрувати теми, що замовляли педагоги, з тематикою, запропонованою в листі МОН на визначений рік; розподілити тематику консультацій за основними напрямками внутрішньої системи забезпечення якості освіти в закладі дошкільної освіти; запропонувати колективам вибрати із переліку тем ті, що вони готові опрацювати та ділитися досвідом. П'ятий крок для педагогів найважчий, бо потребує волі до відкритої діяльності та

колегіального прийняття рішення в цьому питанні.

Ураховуючи те, що «мотивовані й творчі педагоги є ядром діяльності закладу дошкільної освіти, а їхня професійна діяльність – одним із компонентів його іміджу» (Самсонова О. О., 2023), неможливо обходити питання *сприяння Центром формування іміджу* як конкретного педагога, так і певної групи педагогів чи закладу взагалі. Основна мета такої консультативної роботи є забезпечення тісної взаємодії із закладами освіти задля висвітлення найкращих професійних напрацювань, а головне – зростання професійної компетентності педагогів, що готові до відкритості діяльності та розуміють, що від рівня та змісту оприлюдненої інформації залежать уявлення, судження колег, засновника, громадськості про якість діяльності.

На наш погляд, консультативну підтримку формування професійного іміджу (педагога, закладу) доречно здійснювати за такими основними питаннями: підготовка звітів про результати моніторингу якості освіти та інших матеріалів для оприлюднення на сайті ЗДО; створення сценаріїв для відеороликів досвіду, проєктів банерів, інших видів презентації діяльності ЗДО; репрезентування досвіду педагогів та підготовка матеріалів для друку у періодичних фахових виданнях; підготовка до проведення інституційного аудиту з подальшим узагальненням його результатів; узагальнення педагогічного досвіду педагога, що атестується на присвоєння педагогічного звання «вихователь-методист»; формування презентації звіту керівника на загальних зборах колективу; створення, ведення та зміст сайту ЗДО; упровадження інновацій; розроблення та представлення моделі взаємодії з батьками; розроблення візитної картки дошкільного закладу тощо.

Аналіз змісту функції 4. «*Організація та проведення консультування педагогічних працівників*» засвідчує, що п'ять напрямів консультування, що передбачені в Положенні про центр, можливо та важливо трансформувати для педагогів закладів

дошкільної освіти в такі три: розроблення документів закладу освіти; окремі питання внутрішньої системи забезпечення якості освіти; формування іміджу закладу.

Таблиця 1

Варіанти напрямів консультування педагогічних працівників

<i>Відповідно до Положення про Центр</i>	<i>Можливий варіант</i>
1. Розроблення документів закладу освіти	1. Розроблення документів закладу освіти
2. Особливості організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, зокрема з використанням технологій дистанційного навчання	2. Окремі питання внутрішньої системи забезпечення якості освіти: - створення освітнього середовища; - розвиток дітей та організація освітнього процесу; - фахова діяльність педагогів; - управлінська діяльність.
3. Упровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти та нових освітніх технологій	
4. Планування та визначення траєкторії їхнього професійного розвитку	
5. Проведення супервізії	3. Формування іміджу закладу

Для виконання мети діяльності будь-якої організації спеціаліст реалізує також планово-організаційну функцію, що формується на засадах здійснення всіх передбачених функцій. У Положенні про центр така функція не визначена, отже не відтворений реальний обсяг професійної роботи консультанта. Пропонуємо додати планово-організаційну функцію, за якою спеціаліст: вивчає програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників у різних суб'єктів; опрацьовує нормативно-правові документи, що регулюють діяльність закладів дошкільної освіти; складає помісячний план роботи та циклограми консультувань на місяць; добирає матеріали, складає програми, плани, створює презентації для проведення заходів; бере участь у внутрішній діяльності Центру: засідання ради; школа консультанта, інші; координує зустрічі з партнерами Центру (за власної ініціативи чи за ініціативою інших сторін); формує звіти виконання плану роботи (за визначеними періодами); бере участь у за-

ходах обласного, Всеукраїнського, Міжнародного рівнів; підвищує власну професійну кваліфікацію тощо.

Для систематизації діяльності та врахування навантаження на одного спеціаліста важливо розробити циклограму виконання планово-організаційної функції.

Висновки та перспективи дослідження.

Основна ідея діяльності консультанта Центру – сприяти впровадженню інноваційних технологій у систему індивідуально-групової взаємодії з педагогами, закладами освіти на засадах партнерства та діалогу, у комфортних для продуктивної діяльності умовах, щоб фахівці могли без острахів та «свідків» з'ясовувати найскладніші професійні питання. Центр не має дублювати діяльність методичного кабінету, він не є суб'єктом підвищення кваліфікації.

Визначено, що для виконання завдань Центру консультант здійснює чотири функції: інформаційну (поширення інформації з питань професійного розвитку педагогіч-

них працівників, формування та оприлюднення на вебсайті необхідних для педагогічних працівників джерел інформації); координувальну (координування діяльності професійних спільнот педагогічних працівників); консультативну (організація та проведення консультування педагогічних працівників); планово-організаційну (складання планів, звітів, участь у різних заходах, підвищення власної кваліфікації тощо).

Виявлено основні проблеми здійснення кожної функції, із-поміж визначених у Положенні про центр, а саме:

- для виконання *інформаційної функції* є потреба у: створенні простору професійного розвитку педагогів, що передбачає організацію очних чи онлайн-виставок, майстер-класів, презентаційних майданчиків; нормативному узгодженні переліку інформації, способу, терміну її збирання, форми узагальнення та особливості поширення кожного виду інформації; визначенні вимог до формування контенту вебсайту Центру. Щоб інформація про Суб'єктів підвищення кваліфікації педагогічних працівників на вебсайтах центрів не дублювалася, уважаємо за необхідне формування, поповнення та оновлення єдиної всеукраїнської платформи Суб'єктів із легким для педагога маршрутом пошуку програм підвищення кваліфікації за актуальною тематикою;
- *координувальна функція* є процесом багатогранної діяльності,

що потребує моделювання різних форм та змісту професійного розвитку педагогічних працівників. На жаль, недостатнім є рівень забезпеченості матеріально-технічними та навчально-дидактичними ресурсами для практичного відпрацювання мети діяльності кожної професійної спільноти, є труднощі під час планування як заходів координування, так і консультування через розбіжність термінів розроблення планів роботи закладів дошкільної освіти (цикл «навчальний рік та літній період») та Центру (цикл – «календарний рік»);

- *консультативна функція* в Положенні про центр передбачає здійснення консультувань за напрямками, що, на наш погляд, може трансформувати й обирати власне Центр чи консультант.

З'ясовано, що найбільш доцільними в підвищенні професійної компетентності педагогів є три напрями консультувань: розроблення документів закладу освіти; окремі питання внутрішньої системи забезпечення якості освіти; формування іміджу закладу.

Доведено, що у Положенні про центр не визначено планово-організаційну функцію, яка має вагомий роль у діяльності консультанта та організації в цілому.

Перспективи дослідження полягають у розробленні циклограм реалізації планово-організаційної функції консультанта, системи індивідуального консультування педагогів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Базовий компонент дошкільної освіти (Державний стандарт дошкільної освіти). Наказ МОН від 12.01.2022. – № 33. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/jyzt>
2. Білик І. Центр професійного розвитку педагогічних працівників: від теорії до практичних рішень. Методичні рекомендації / І. Білик. – К., 2021. – 60 с. – Режим доступу: <http://sklinternational.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/TPD.pdf>

3. Дятленко С. М. Послуги центрів професійного розвитку педагогічних працівників є критично важливими для вчительства [Електронний ресурс] / Сергій Михайлович Дятленко. – 2021. – Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/news/13794>.

4. Закон України «Про освіту». [Електронний ресурс] // Законодавство України: [сайт]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

5. Закон України «Про повну загальну середню освіту». [Електронний ресурс] // Законодавство України: [сайт]. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#top>

6. Кипиченко Н. С. Створюємо центр професійного розвитку педагогічних працівників у громаді: дорожня карта для засновників / Н. С. Кипиченко, О. О. Король, І. М. Новик, О. Ф. Федоренко. – Київ, 2022. – 68 с. – Режим доступу: https://osvita.ua/doc/files/news/876/87689/1_stvoryuyemo-czentr-profesijnogo-rozvyt.pdf

7. Мастеркова Т. В. Діяльність центрів професійного розвитку педагога: контент-аналіз / Тетяна Вікторівна Мастеркова. // Молодь і ринок. – № 5. – 2022. – С. 160–165. – DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264727>

8. Мастеркова Т. В. Професійні спільноти як чинник розвитку фахової компетентності педагога / Тетяна Вікторівна Мастеркова // Молодь і ринок. – № 9(195) – 2021. – С. 135–139. – DOI: <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/243956/241959>

9. Олійник Л. М. Підвищення професійних компетентностей вихователів закладів дошкільної освіти в умовах післядипломної освіти / Л. М. Олійник // Вересень : Науково-методичний, інформаційно-освітній журнал. – №4 (91), 2021 – С. 43–54. DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.4.2021.05>

10. Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. № 672. – [Електронний ресурс] // Законодавство України: [сайт]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#n106>.

11. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. – [Електронний ресурс] // Законодавство України : [сайт]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

12. Про центри професійного розвитку педагогічних працівників. Лист МОН №1/9-466 від 21.08.20 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-centri-profesijnogo-rozvitku-pedagogichnih-pracivnikiv>

13. Реформа освіти та науки [Електронний ресурс] // Урядовий портал. – 2020. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-osviti>

14. Романюк І. А. 7 ідей психологічного супроводу педагогів від професійної лабораторії / Ірина Анатоліївна Романюк // Практика управління дошкільним закладом. – № 10, 2021 – С. 51–52. – Режим доступу: <https://ezavdnz.expertus.com.ua/927302>

15. Романюк І. А. Як Центр професійного розвитку допомагає професійним спільнотам розвивати дошкільну освіту / Ірина Романюк // Практика управління дошкільним закладом. – № 9. – 2021. – С. 49–55. – Режим доступу: <https://ezavdnz.expertus.com.ua/920402>

16. Самсонова О. Корпоративний імідж сучасного дитячого садка [Електронний ресурс] / Олена Самсонова // Педрада. Платформа освіта. Експертус. – 2023. – Режим доступу: <https://oplatforma.com.ua/article/2312-korporativniy-mdj-suchasnogo-dityachogo-sadka>.

17. Скрипник М. І. Шанси та ризики для методичної роботи після створення центрів професійного розвитку педагогічних працівників: обмежений песимізм [Електронний ресурс] / Марина Іванівна Скрипник. – 2020. – Режим доступу: <http://surl.li/aoium>

18. Сорочан Т. М. Консультування і супервізії в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників. [Електронний ресурс] / Тамара Михайлівна Сорочан.

– 2022. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=1SsIf6MeeS0>

19. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа» / Укладачі: Клокар Наталія Іванівна, Нікулочкіна Олена Володимирівна. – 2018. – [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf>

20. Файоль Анрі. Загальне і промислове управління / А. Файоль [Пер. Б. В. Бабіна-Кореня]. – Л.; М. : Книга. – 1924. – 160 с.

SPECIFIC FEATURES OF PERFORMING THE FUNCTIONS OF A CONSULTANT IN THE CENTRE FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL STAFF

Romaniuk Iryna,

*senior lecturer at the Department
of Theory and Methods of Preschool and Primary Education
Mykolaiv In-Service Teachers Training Institute
4-a Admiralska Street, 54001, Mykolaiv, Ukraine
iryna.romaniuk@moippo.mk.ua*

The methodological article presents the experience of the Centre for Professional Development of Pedagogical Workers. The functions of the consultant of the centre, which are defined by the current legislation, are analysed, namely: generalisation and dissemination of information on the professional development of pedagogical workers; coordination of professional communities; creation and publication on the website of a database of in-service training programmes, other sources of information (web resources) necessary for the professional development of specialists; organisation and conducting of consultations. The results of the study on the peculiarities of their content are presented. The problems associated with the implementation of each function are highlighted.

It is noted that in the context of the transformation of education in Ukraine, it is important for the consultant of the Centre to develop his/her professional growth, to understand the steps of interaction and support of teachers in updating the content of education, introduction of modern methods and technologies into the educational process; creation of a safe, healthy and inclusive educational environment etc.

The issues of the workload of the centre consultant, the possibilities and feasibility of drawing up a work plan for the centre for the academic year are also highlighted. For the first time, the publication substantiates a variable approach to the areas of counselling of pedagogical staff, namely: development of documents of an educational institution; certain issues of the internal system of quality assurance of education (creation of an educational environment; development of children and organisation of the educational process; professional activity of teachers; management activity); formation of the image of an educational institution. It also points out the need to define the planning and organisational function of a consultant.

Keywords: *centre consultant; centre for professional development of pedagogical staff; functions of a consultant.*

REFERENCES

1. Bazovyi komponent doshkilnoi osvity (Derzhavnyi standart doshkilnoi osvity). Nakaz MON vid 12.01.2022. № 33 [Basic component of preschool education (State standard of preschool education). Order of the Ministry of Education and Culture dated 12.01.2022.

№. 33.]. Retrieved from: <http://surl.li/jyzt> (ukr).

2. Bilyk, I. (2021). Tsentri profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv: vid teorii do praktychnykh rishen [Center for professional development of pedagogical workers: from theory to practical solutions]. Retrieved from: <http://sklinternational.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/TPD.pdf> (ukr).

3. Diatlenko, S. M. (2021). Posluhy Tsentriv profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv ye krytychno vazhlyvymy dlia vchytelstva [The services of Centers for professional development of pedagogical workers are critically important for teachers]. Retrieved from: <https://decentralization.gov.ua/news/13794> (ukr).

4. Faiol Anri (1924). *Zahalne i promyslove upravlinnia* [General and industrial management]. [Per. B. V. Babina-Korenia]. L.; M.: Knyha (rus).

5. Klokar, N. I. & Nikulochkina, O. V. Typove polozhennia pro provedennia supervizii vprovadzhennia Kontseptsii «Nova ukrainska shkola» (2018). [Standard regulation on the supervision of the implementation of the «New Ukrainian School» Concept]. Retrieved from: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf> (ukr).

6. Kypychenko, N. S., Korol, O. O., Novyk, I. M. & Fedorenko, O. F. (2022). Stvoriuiemo tsentri profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv u hromadi: dorozhnia karta dlia zasnovnykiv [We are creating a center for the professional development of pedagogical workers in the community: a road map for founders]. Kyiv, 68. Retrieved from: https://osvita.ua/doc/files/news/876/87689/1_stvoryuyemo-czentr-profesijnogo-rozvyt.pdf (ukr).

7. Law of Ukraine «On comprehensive general secondary education». [Electronic resource] // Legislation of Ukraine. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#top> (ukr).

8. Law of Ukraine «On Education». [Electronic resource] // Legislation of Ukraine. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (ukr).

9. Masterkova, T. V. (2022). Diialnist tsentriv profesiinoho rozvytku pedahoha: kontent-analiz [Activities of teacher professional development centers: content analysis]. *Molod i rynok*, 5, 160–165. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264727> (ukr).

10. Masterkova, T. V. (2021). Profesiini spilnoty yak chynnyk rozvytku fakhovoi kompetentnosti pedahoha [Professional communities as a factor in the development of a teacher's professional competence]. *Molod i rynok*, 9(195), 135–139. DOI: <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/243956/241959> (ukr).

11. Oliinyk, L. M. (2021). Pidvyshchennia profesiinykh kompetentnostei vykhovateliv zakladiv doshkilnoi osvity v umovakh pislidyplomnoi osvity [Increasing the professional competences of educators of preschool education institutions in the conditions of postgraduate education]. *Veresen*, 4 (91), 43–54. DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.4.2021.05> (ukr).

12. Pro tsentri profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv. Lyst MON #1/9-466 vid 21.08.20 roku (2020). [About professional development centers for teaching staff. Letter of Ministry of Education and Culture № 1/9-466 dated 08/21/20]. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-centri-profesijnogo-rozvitku-pedagogichnih-pracivnykiv> (ukr).

13. Reforma osvity ta nauky (2020). [Reform of education and science]. Uriadovi portal. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-osviti> (ukr).

14. Regulations on the Center for Professional Development of Pedagogical Workers. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated July 29, 2020 № 672. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#n106> (ukr).

15. Romaniuk, I. A. (2021). 7 idei psykholohichnoho suprovodu pedahohiv vid profesiinoi laboratorii [7 ideas of psychological support for teachers from a professional laboratory]. *Praktyka upravlinnia doshkilnym zakladom*, 10, 51–52. Retrieved from: <https://ezavdnz>.

expertus.com.ua/927302 (ukr).

16. Romaniuk, I. A. (2021). Yak Tsentri profesiinoho rozvytku dopomahaie profesiinym spilnotam rozvyvaty doshkilnu osvitu [How the Center for Professional Development helps professional communities develop early childhood education]. *Praktyka upravlinnia doshkilnym zakladom*, 9, 49–55. Retrieved from: <https://ezavdnz.expertus.com.ua/920402> (ukr).

17. Samsonova, O. (2023). Korporatyvnyi imidzh suchasnoho dytiachoho sadka [Corporate image of a modern kindergarten] // Pedrada. Platforma osvita. Ekspertus. Retrieved from: <https://oplatforma.com.ua/article/2312-korporativniy-mdj-suchasnogo-dityachogo-sadka> (ukr).

18. Skrypnyk, M. I. (2020). Shansy ta ryzyky dlia metodychnoi roboty pislia stvorennia tsentriv profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv: obmezhenyi pesymizm [Chances and risks for methodical work after the establishment of professional development centers for pedagogical workers: limited pessimism]. Retrieved from: <http://surl.li/aoium> (ukr).

19. Sorochan, T. M. (2022). Konsultuvannia i superviziia v diialnosti tsentriv profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv [Consulting and supervision in the activities of professional development centers for pedagogical workers]. Retrieved from: <https://www.youtube.com/watch?v=1SsIf6MeeS0> (ukr).

20. The procedure for improving the qualifications of pedagogical and scientific-pedagogical workers. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated August 21, 2019 № 800. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (ukr).