

6. Словник іншомовних слів / уклад. Л. О. Пустовіт. К.: Довіра, 2000. 1018 с.

7. Biemans Harm, Mulder Martin and others. Competence-Based VET in the Netherlands: background and pitfalls. *Journal of Vocational Education and Training*. 2004. Vol. 56.4. P. 523–538.

8. Hyland T. Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Goncz. *Journal of Vocational Education and Training*. 2001. Vol. 53.3. P. 487–490.

9. Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English. International students edition. Oxford University Press. 2000.

REFERENCES

1. Borovets, O. V. (2011). Komunikatyvna kompetentnist yak umova efektyvnoi profesiinoi diialnosti uchytelia pochatkovoї shkoly [Communicative competence as a condition for effective professional activity of a primary school teacher]. *Pedahohichni nauky: zb. nauk. pr. Kherson: Ailant*. Vyp. 58. Ch.1. S. 203–208. [in Ukrainian]

2. Liepikhova, L. (2004). Sotsialno-psykholohichna kompetentnist u pedahohichnii vzaiemodii [Sociopsychological competence in pedagogical interaction]. *Vyshcha osvita Ukrainy*. № 3. S. 87–102. [in Ukrainian]

3. Ovcharuk, O. V. (2004). Rozvytok kompetentnisnoho pidkholu: stratchichni oriientyry mizhnarodnoi spilnoty [Development of the competence approach: strategic orientations of the international community]. *Kompetentnisnyi pidkhol u suchasni osviti: svitovyi dosvid ta ukraïnski perspektyvy: kol. monohrafiia*. K.: «K.I.S.». [in Ukrainian]

4. Skvortsova, S., Vtornikova, T. (2013). Profesiino-komunikatyvna kompetentnist uchytelia pochatkovoї shkoly [Professional and communicative competence of a primary school teacher]: monohrafiia. Odesa: Abrykos Kompany. [in Ukrainian]

5. Slovník inšomovných slov (2000) [Dictionary of foreign words] / Uklad. S. M. Morozov, L. M. Shkaraputa. K.: Naukova dumka. 680 s. [in Ukrainian]

6. Slovník inšomovných slov (2000) [Dictionary of foreign words] / uklad. L. O. Pustovit. K.: Dovira. 1018 s. [in Ukrainian]

7. Biemans, Harm, Mulder, Martin and others. (2004). Competence-Based VET in the Netherlands: background and pitfalls. *Journal of Vocational Education and Training*. Vol.56.4. P. 523–538. [in English]

8. Hyland, T. (2001). Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Goncz. *Journal of Vocational Education and Training*. Vol. 53.3. P. 487–490. [in English]

9. Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English. (2000). International students edition. Oxford University Press. [in English]

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

ПРИМА Райса – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії і методики початкової освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Наукові інтереси: професійна підготовка майбутнього вчителя початкової школи, соціальна компетентність педагога, формування професійно-комунікативної компетентності фахівця.

ПРИМА Дмитро – доктор педагогічних наук, професор кафедри теорії і методики початкової освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Наукові інтереси: професійна підготовка майбутнього вчителя початкової школи, соціальна компетентність педагога.

ДЕСЯТНИК Катерина – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії і методики початкової освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Наукові інтереси: професійна підготовка майбутнього вчителя початкової школи, соціальна компетентність педагога, формування лідерської компетентності майбутнього вчителя початкової школи.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

PRIMA Raisa – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Theory and Methodology of Primary Education at Lesya Ukrainka Volyn National University.

Scientific interests: professional training of a future elementary school teacher, social competence of a teacher, formation of professional and communicative competence of a specialist.

PRIMA Dmytro – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Theory and Methodology of Primary Education at Lesya Ukrainka Volyn National University.

Scientific interests: professional training of a future elementary school teacher, social competence of a teacher.

DESYATNYK Kateryna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of Primary Education of Volyn National University named after Lesya Ukrainka.

Scientific interests: professional training of a future elementary school teacher, social competence of a teacher, formation of leadership competence of a future primary school teacher.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2025 р.

Стаття прийнята до друку 09.03.2025 р.

УДК 37.091.12:331.108

DOI: 10.36550/2415-7988-2025-1-218-15-21

БОНДАР Вікторія –

кандидат педагогічних наук, доцент,
старший викладач кафедри дошкільної освіти
Черкаського національного університету
імені Богдана Хмельницького

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8874-4319>

e-mail: bondarvikusy2017@gmail.com

НІКІТЬСЬКА Юлія –

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри дошкільної освіти
Черкаського національного університету

імені Богдана Хмельницького
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0482-8011>
 e-mail: nikitska.y@vu.edu.ua
НИКОЛАЕСКУ Інна –
 доктор педагогічних наук, професор,
 завідувач кафедри дошкільної освіти
 Черкаського національного університету
 імені Богдана Хмельницького
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9928-9291>
 e-mail: nikolaesky@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА

Стаття присвячена дослідженню консультування як технології професійного розвитку педагога. Визначено основні концептуальні підходи до розуміння професійного розвитку як багатокomпонентного процесу, що включає взаємодію особистості з професійною діяльністю, адаптацію до вимог професії та постійне самовдосконалення. Обґрунтовано актуальність теми у зв'язку з динамічними змінами в освітньому середовищі та зростаючими вимогами до компетентності педагогічних працівників.

На основі аналізу наукових праць представлено еволюцію підходів до професійного розвитку, від класичних концепцій кар'єрного зростання до сучасних моделей безперервного професійного навчання. Окрему увагу приділено психологічним аспектам професійного становлення, впливу мотиваційних чинників, саморефлексії та індивідуального планування кар'єри. Розглянуто роль консультування як ефективного інструменту підтримки професійного зростання, зокрема у формуванні адаптаційних стратегій, розвитку педагогічної майстерності та підвищенні рівня емоційної стійкості фахівців.

Запропоновано практичну модель організації консультування, що включає аналіз професійних запитів педагога, розробку індивідуального плану розвитку та систему супроводу в процесі кар'єрного становлення. Визначено ключові аспекти ефективності професійного консультування, серед яких персоналізований підхід, інтеграція сучасних методик саморозвитку та врахування психологічних особливостей педагогів на різних етапах їхньої кар'єри. Окремо наголошено на важливості гнучкого підходу до організації консультування, що враховує особистісні та професійні особливості педагогів. Розглянуто перспективи інтеграції консультування в систему професійної освіти як ефективного інструменту підтримки в умовах постійних змін. Запропоновано шляхи подальшого розвитку методологічних засад супроводу педагогів, що сприятиме їхньому професійному самовдосконаленню та успішній адаптації до викликів сучасної освітньої практики.

У висновках підкреслюється значущість консультування як інструменту підвищення професійної компетентності педагогів та необхідність подальших досліджень у сфері впровадження сучасних консалтингових технологій у систему безперервної педагогічної освіти.

Ключові слова: професійний розвиток, консультування, кар'єрне зростання, педагогічна компетентність, саморефлексія, адаптація, безперервна освіта.

BONDAR Viktoriia –
 Candidate of Pedagogical Sciences, Associate
 Professor, Senior Lecturer of the Department
 of Preschool Education Bohdan Khmelnytsky
 National University of Cherkasy
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8874-4319>
 e-mail: bondarvikusy2017@gmail.com
NIKITSKA Yuliia –
 PhD (Candidate of Pedagogical Sciences),
 Associate professor, Associate professor at the
 Department of Preschool Education
 Bohdan Khmelnytsky National
 University of Cherkasy
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0482-8011>
 e-mail: nikitska.y@vu.edu.ua
NIKOLAESKU Inna –
 Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
 Head of the Department of Preschool
 Education at Bohdan Khmelnytsky
 National University of Cherkasy
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9928-9291>
 e-mail: nikolaesky@ukr.net

PECULIARITIES OF COUNSELLING AS A TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

The article is devoted to the study of counseling as a technology for the professional development of teachers. The main conceptual approaches to understanding professional development as a multi-component process, including personality interaction with professional activities, adaptation to job requirements, and continuous self-improvement, are identified. The relevance of the topic is substantiated in connection with dynamic changes in the educational environment and increasing requirements for the competence of teaching staff.

Based on the analysis of scientific works, the evolution of approaches to professional development is presented, from classical career growth concepts to modern models of continuous professional education. Particular attention is paid to the psychological aspects of

professional formation, the influence of motivational factors, self-reflection, and individual career planning. The role of counseling as an effective tool for supporting professional growth is considered, particularly in forming adaptation strategies, developing pedagogical skills, and enhancing specialists' emotional resilience.

A practical model for organizing counseling is proposed, including the analysis of a teacher's professional inquiries, the development of an individual development plan, and a support system in the career formation process. Key aspects of effective professional counseling are identified, including a personalized approach, integration of modern self-development methodologies, and consideration of teachers' psychological characteristics at different stages of their careers. Particular emphasis is placed on the importance of a flexible approach to organizing counseling that considers the personal and professional characteristics of teachers. The prospects for integrating counseling into the professional education system as an effective support tool in constantly changing conditions are examined. Further development of methodological principles for teacher support is proposed, contributing to their professional self-improvement and successful adaptation to the challenges of modern educational practice.

The conclusions emphasize the importance of counseling as a tool for improving teachers' professional competence and the need for further research in the field of implementing modern consulting technologies in the system of continuous pedagogical education.

Key words: professional development, counseling, career growth, pedagogical competence, self-reflection, adaptation, continuous education.

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Представники соціономічних професій достеменно знають власні індивідуальні особливості, як і ту специфіку, якою вони проявляються на різних етапах професійного розвитку. Цінність цих знань полягає в оцінюванні сильних сторін особистості, тих, які здатні сприяти успішності в роботі, або, навпаки, більш слабких, які варто розвивати, щоб унеможливити перевантаження й нервові виснаження під час роботи. Зауважимо, що процес професійного розвитку представників різних професій є спеціальною сферою вивчення в науці, з огляду на значну теоретичну та практичну значущість цього питання для всіх учасників психолого-педагогічного процесу.

Сутність поняття «професійний розвиток» полягає у взаємодії людини та обраної професії. Поняття «професія» використовується для позначення певної форми соціальної організації діяльності людини в суспільних інститутах [3]. У психологічній літературі зазначене поняття трактують як необхідну для суспільства, соціально цінну й обмежену внаслідок поділу праці сферу докладання фізичних і духовних сил людини, що дає їй можливість отримувати замість витраченої праці необхідні засоби її існування та розвитку. Взаємний зв'язок і взаємна обумовленість суб'єкта і професії має системний характер, передбачаючи планомірний і поступовий розвиток кожної складової цієї системи [5]. Очевидно, що за такого розуміння професійний розвиток являє собою ту міру, яка описує характер і підсумкову результативність зазначеної взаємодії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Першими виявили інтерес до проблеми професійного розвитку в рамках професійної психології зарубіжні вчені. Західні дослідники замінили поняття «професійний розвиток» на поняття «кар'єра» (career). Дж. Ван-Маанен у своїх працях припускає, що будь-який індивід сучасного суспільства своїми діями реалізує кар'єру, яка може виявитися різної якості [8]. Норвезькі науковці К. Сорнес і К. Шкід визначають досліджуване поняття «кар'єра» як двозначне: у цьому контексті вони розглядають соціальну модель, пов'язуючи просування і професійне зростання з певними суспільними обмеженнями, а також з історією життєвого шляху людини [6].

Знаменитий психотехнік Г. Мюнстерберг ще в період розвитку психометрії в рамках діагностики рівня професійного розвитку встановив, що професійну успішність можна виявити шляхом вимірювання показників основних психічних функцій. Згодом підхід був ускладнений і професійну успішність почали пов'язувати з більш складними індивідуальними властивостями індивіда й особистості [2]. Уперше поняття Я-концепції включили в опис професійного вибору такі дослідники, як Д. Тідеман і О'Хара, пояснюючи, що професійний розвиток людини відбувається як послідовна зміна професійних позицій, де здійснення вибору цих позицій реалізовано процесом ухвалення рішення, ґрунтуючись на власних вподобаннях, з огляду на специфіку професійної ситуації та прогнозування результату [7].

Мета статті полягає в теоретичному аналізі та узагальненні положень провідних наукових підходів до використання консультування як технології професійного розвитку та зростання педагога.

Виклад основного матеріалу дослідження. Голландський науковець Дж. Х. Вонк виокремив певні фази професійного розвитку в педагогічній сфері: передпрофесійна фаза, як період первинного навчання у закладі вищої освіти або коледжі; попередня фаза, що має місце в перший рік роботи; фаза входження в професію, яку прийнято інтерпретувати в часових межах від другого до п'ятого року роботи; перша професійна фаза, що реалізується до досягнення вчителем 40-річного віку; фаза переорієнтації в професії, що настає під час кризи середини життя та триває в наступні роки переходу до подальшої професійної кар'єри. Для молодого педагога проходження передпрофесійної фази означає здобуття теоретичних знань і часткове набуття досвіду роботи, здебільшого проходження фази здійснюється під час проходження навчальних і виробничих практик. Якість професійного розвитку безпосередньо пов'язана з набуттям загальнокультурних знань, таких як філософія, природознавство, культурологія тощо, а також з набуттям теоретичних знань у сфері психології та педагогіки і методичних знань і навичок. У такий спосіб відбувається становлення студента у всебічно розвиненого і професійно грамотного фахівця [9].

Під час вивчення матеріалу з проблеми дослідження, виходячи з їхнього досвіду, основними труднощами в роботі фахівців виступає

пошук власного «Я» під час другої та третьої фази професійного розвитку. Формування індивідуального власного стилю в роботі в процесі професійного розвитку здійснюється на попередній професійній фазі. Важливість успішного проходження розвитку в другій фазі пов'язана зі спробою уникнути непотрібних конфліктів на старті кар'єри через помилки в роботі. Тут безумовно можна стверджувати і про вплив успішного початку на здібності фахівця та бажання працювати. Розглянемо докладніше існуючі труднощі, з якими стикаються педагогічні працівники: мотивування дітей; робота з батьками; робота з обдарованими дітьми; робота з відстаючими; розвиток педагога як особистості в процесі роботи; адаптація в освітньому середовищі.

Консультації в контексті допомоги в розробці індивідуального плану професійного розвитку необхідні для реалізації заходів щодо розвитку фахівця. Виконання індивідуального плану професійного розвитку може слугувати індикатором ефективності роботи педагога, тож коротко розглянемо його зміст: особиста інформація; ім'я та посада керівника; наявні компетенції, ступінь сформованості кожної компетенції; перелік заходів, можливих дій, необхідність проведення яких зумовлена потребою вдосконалення тих чи інших компетенцій. Складання індивідуального плану розраховується на термін не менше одного року [1].

За результатами проведення спеціальної індивідуальної бесіди з педагогом у рамках психологічного консультування складається план розвитку. Розробленість плану професійного розвитку безпосередньо залежить від активної участі самого педагога під час складання плану, обговорених потреб, кар'єрних очікувань, можливості розвитку в певних напрямках і галузях тощо. Отже, під час проведення бесіди має бути порушено низку питань: довгострокові цілі; короткострокові цілі; цілі, пов'язані з побудовою кар'єри; очікування від кар'єри в тій чи іншій царині та/або організації; можливості працівника; побоювання працівника. Слід зазначити, що необхідність формування індивідуального плану професійного розвитку також зумовлена наступними чинниками [10]:

- наявність стимулу для роботи в обраному напрямку, шляхом побудови етапів власної кар'єри, декомпозованих на кілька років;
- індивідуальний кар'єрний план спонукає педагога працювати краще, якісніше;
- у багатьох організаціях складання індивідуальних професійних планів збігається з програмою формування кадрового резерву.

Новизна пропонованої сьогодні парадигми освіти зумовлена важливістю проблем власне здобувача освіти в його навчанні та становленні як професіонала. Саме виходячи з індивідуальності та особистісної неповторності має будуватися процес супроводу його професійного та особистісного саморозвитку. З огляду на це психолог, який надає допомогу, акцентує увагу

виключно на пошуку таких умов, що забезпечуватимуть всебічний, внутрішньо вмотивований і безперервний розвиток. Таким чином, зміни в житті відбуваються завдяки впровадженню в систему навчання принципів варіативності, що реалізуються завдяки включенню в практику можливостей компетентного вибору напрямів і способів самореалізації в навчальній діяльності самою особистістю.

Проблема професійного розвитку має між-дисциплінарний характер. В акмеології, зокрема, розглядається поняття «розвиток людини», що включає низку аспектів: фізичне дорослішання, фізіологічний розвиток, психологічне формування, соціальне становлення та духовний розвиток. Таким чином, ми можемо співвіднести зазначену позицію з розумінням професійної діяльності людини в плані кількісних та якісних змін у кожній з вищевикладених царин, де визначальними будуть позитивні зміни в таких сферах особистості: духовній; когнітивно-пізнавальній; емоційно-вольовій; мотиваційно-потребнісній; діяльнісно-практичній; міжособистісно-соціальній [2].

Співвідношення особистості та професії утворює широке проблемне поле, вирішення якого виступає власне проблема професійного розвитку людини. У наукових працях відзначається існування двох альтернативних позицій щодо професійної взаємодії та розвитку. Перша позиція передбачає нівелювання впливу професійної діяльності на особистість. Послідовники цього підходу вважають, що зроблений вибір щодо професії надалі вже не здатний зумовити зміни особистості як на початку її освоєння, так і згодом під час виконання посадових обов'язків. Концепція стверджує, що лише абсолютне уявлення про себе і власні здібності, з розумінням професійних вимог і можливих шляхів для реалізації певних цілей, сприяє правильному вибору професії. Механізм вибору являє собою встановлення відповідності між вимогами професії та здібностями особистості. Будь-яка невідповідність, виявлена під час виконання діяльності, розцінюється як причина зміни професії [4]. Ми вважаємо цей підхід дещо механістичним, що незначною мірою враховує факт суб'єктивної активності того, хто обирає професійне майбутнє і має право на усвідомлений професійний вибір. Такий погляд, по суті, ставить під сумнів безпосередню можливість саморозвитку особистості загалом і принципову можливість професійного розвитку, зокрема.

Розглянемо наступну концепцію професійного розвитку, яка полягає у визнанні факту впливу професійної діяльності на особистість фахівця. Зазначеної позиції дотримується більшість зарубіжних дослідників, але, що більш важливо, він є загальноприйнятим у вітчизняній психології праці та психології особистості. Згідно цієї концепції індивід характеризується як активний суб'єкт життєдіяльності, котрий реалізує себе в різних сферах, у яких здатний самостійно здійснити професійний вибір, дозволити собі розвиватися і змінюватися в процесі опанування обраної професії. Вивчаючи цей підхід очевидно стає потенційна можливість професійного розвитку [8].

Підставою для розроблення психодинамічної концепції професійного розвитку стало поширене в психології положення про те, що головна роль у виборі людиною професії має відводитися різноманітним формам складних ієрархічно вибудованих потреб, починаючи від вітальних і закінчуючи комплексними структурно-особистісними інстанціями, які не завжди є доступними для усвідомлення. У розвитку цієї концепції важливу роль відіграли праці З. Фрейда, послуговуючись якими професійну діяльність можна трактувати як певний спосіб задоволення базових інстинктивних потреб. По суті, професійний вибір є процесом сублімації потреб, які не можуть бути задоволені в іншій соціально схвалюваній спосіб. Дотримуючись ідей знаменитого психоаналітика, У. Мозер виокремив чотири способи замісної активності, яка притаманна людині під час професійного самовизначення. Не перераховуючи їх, вкажемо на той факт, що базові потреби можуть вплинути на формування певного типу спрямованості особистості та відповідного йому шляху професійного розвитку [3].

У концепції Є. Бордіна тип професійного розвитку пояснюється як результат символічного задоволення потреб, що проявляються під час діяльності [6]. У положеннях теорії професійного розвитку дослідника Е. Роу, так само представлено зв'язок професійного вибору із задоволенням потреб. На думку науковця атмосфера батьківського виховання та стилю визначає зміст потреб, тож автор наголошує на незадоволеності потреб якраз на ранній стадії розвитку самого індивіда, внаслідок чого з'являються домінуючі мотиви, які проявляються не тільки в професійній поведінці [1]. Слід зазначити, що саме ставлення до потреби, яке визначається специфічним батьківським спілкуванням з дитиною, надалі визначає тип орієнтації професійних інтересів.

Головна ідея теорії рішень акцентована безпосередньо на інтелектуальному процесі здійснення вибору професії. У зазначеній теорії професійне самовизначення відбувається як процес мисленнєвої діяльності, спрямованої на ухвалення рішення, що поступово розгортається. Особистість, згідно з цим підходом, може самостійно й усвідомлено проводити детальний когнітивний аналіз доступних для усвідомлення мотивів і наявних професійних альтернатив. Слід зазначити, що в теоріях Г. Ріса, Х. Томе, П. Ціллера не враховується індивідуальність самої людини. Увага до людської індивідуальності посилюється пізніше, коли предметом вивчення виступає значущість вибору професії, її престижність, реалістичність професійних настанов та низка інших чинників [9].

Ключова особливість теорії розвитку професійного становлення полягає в її практичній спрямованості. Е. Гінсберг визначає професійний вибір як хронологічно тривалий і, що цікаво, незворотній процес, який залежить від багатьох взаємопов'язаних рішень, котрі ухвалюються на основі компромісу між багатьма незалежними від

особистості зовнішніми і суб'єктивними внутрішніми чинниками. На думку дослідника ухвалення рішень безпосередньо залежить від здатності індивіда, на його ранніх стадіях розвитку, ідентифікувати себе з дорослим, представником обраної професійної сфери діяльності, від наявності певних орієнтацій на отримання задоволення від процесу діяльності в певній сфері [4]. Професійний розвиток виступає як послідовність якісно специфічних фаз, де критерієм для розподілу виступає зміст і форма переведення індивідуальних імпульсів у професійні бажання. Обґрунтованою теорією професійного розвитку також є підхід Д. Сьюпера, ключові положення якої можна описати наступним чином: кожна людину характеризують її здібності, інтереси та властивості особистості; кожна людина здатна себе реалізувати серед багатьох професій, отже, кожна професія може бути опанованою низкою індивідів; умови професійного розвитку, як об'єктивні, так і суб'єктивні, змінюються залежно від часу та досвіду; професійний розвиток має низку послідовних стадій; соціально-економічний рівень розвитку батьків індивіда, властивості індивіда, професійні й інші можливості, визначають особливості кар'єрного розвитку; розвиток може бути керованим на різних його етапах як сприяючи формуванню в індивіду інтересів і здібностей, так і підтримуючи індивіда у його становленні під час опанування будь-якої обраної ним професії; професійний розвиток полягає у становленні й реалізації Я-концепції; добір фахівцем адекватних можливостей для реалізації власних здібностей та інтересів визначає задоволеність роботою [7].

Створення моделі ступеневого професійного розвитку дає змогу Д. Сьюперу запровадити поняття професійної особистісної зрілості, яка стає індикатором відповідності поведінки особистості нормативним завданням професійного розвитку на певних стадіях. Наразі у практиці професійного консультування активно використовується теорія про «кар'єрні якорі» Е. Шейна [5]. Цей дослідник пропонує вивчати розвиток кар'єри як процес професійного самовизначення, що формується досить повільно і залежить від вираженості здібностей, пов'язаних із ними мотивами включення в різні види діяльності та цінностей.

Професійний розвиток у межах типологічного напрямку розуміють як процес, що складається з трьох взаємопов'язаних дій, а саме: спочатку індивід самостійно має визначити особистісний тип, до якого він належить; підібрати підходящу професійну сферу; визначити кваліфікаційний рівень обраної професійної сфери з урахуванням показників інтелектуальних здібностей і самооцінки.

Постіндустріальні концепції професійного розвитку вирізняються значущими узагальненнями щодо критеріїв відповідності особистості вимогам зовнішнього економічного середовища. Зазначимо деякі з них [10]:

- нелінійність професійного розвитку. Акцитування критики на положеннях, що стосуються саме концепту «розвиток». Високий ступінь пластичності відносин «людина-праця», що може

інтерпретуватися як перебування індивіда в безперервному процесі адаптивних змін, необхідних для досягнення професійної ефективності та добробуту. Така позиція вимагає постійного перебування в ситуації багатоваріантного вибору шляхів досягнення мети;

- конструктивізм процесу професійного розвитку. Для забезпечення розвитку суб'єкту професійної діяльності потрібне постійне усвідомлення свого життя. У цьому випадку увага має бути спрямована на створення конструктивних моделей мислення і поведінки в професійній сфері. Розробка стадій кар'єрного зростання стає складною у зв'язку з динамічною зміною життєдіяльності та економіки;

- монокультурність і контекстуальність. Актуальними стають ті теорії професійного розвитку, які враховують злиття багатьох культур, перемішування соціальних та етнічних груп, кожна з яких має власну історичну специфіку та соціально-культурну своєрідність;

- професійний розвиток у контексті відкритої складно організованої системи. Постійні зміни зовнішнього середовища визначають неможливість постановки нормативних завдань у плані розвитку професійної сфери. Професійний розвиток є суб'єктивною інтерпретацією і залежить від специфіки особистісного сприйняття свого професійного шляху та кар'єри.

Виходячи із зазначених критеріїв, найпродуктивнішою вважається концепція поліваріативної кар'єри Ф. Марвіса і Д. Холла. Сучасна кар'єра, згідно з цим підходом, має бути визначена як сукупність різноманітних ситуацій реалізованого особистістю вибору безлічі можливих векторів посадового просування суб'єкта [2]. Таким чином, пріоритет у професійному розвитку віддається індивідуально представленим у житті людини факторам, які змушують особистість адаптуватися до різноманітних ненормативних і нестандартних життєвих подій.

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Розробка нових підходів до організації безперервного професійного розвитку педагогів потребує пошуку його ключових детермінант. Дослідження доводять, що експертиза особистості педагога включає в себе систему особистих і професійних стандартів, орієнтованих на високу продуктивність, а також систему особистих норм для координації поведінки та відносин.

Консультування в контексті допомоги щодо розробки індивідуального плану професійного розвитку необхідне для здійснення тематичних заходів для розвитку фахівця. Реалізація професіоналом індивідуального плану розвитку є об'єктивним показником ефективності його роботи. Індивідуальний професійний розвиток фахівця має обов'язково ґрунтуватися на специфіці його поточної професійної діяльності. До початку розробки індивідуального плану професійного розвитку в кожному конкретному випадку необхідно провести оцінювання компетентності фахівця в професійних питаннях і

визначити міру його відповідності стандарту й тих вимог, які висуваються до конкретної посади. Далі доречно провести первинну консультацію з педагогом для виявлення конкретного запиту в плані професійного розвитку й окреслити подальші перспективи.

Проблема професійного розвитку педагогів актуальна для вітчизняних і зарубіжних дослідників, що представлена як багатосторонній феномен, котрий потребує глибокого вивчення у зв'язку з постійними змінами, які відбуваються в суспільстві. Пошук подальших шляхів професійного самовизначення та розвитку ґрунтований необхідністю розробки ефективних підходів до організації безперервного професійного розвитку фахівців.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Дубасенюк О. А. Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики: Монографія / За ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. 564 с.
2. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2008. 240 с.
3. Консультуємо та створюємо професійні спільноти: путівник для консультантів центрів професійного розвитку педагогічних працівників / Н. Кипиченко, О. Федоренко. Київ, 2022. 42 с.
4. Мастеркова Т. В. Діяльність центрів професійного розвитку педагога: контент-аналіз. Молодь і ринок. № 5. 2022. С. 160–165.
5. Новик І., Стягунова О. Організація і проведення консультування педагогічних працівників: брошура до Типової програми підвищення кваліфікації керівників і педагогічних працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Київ. УІРО. 2023. 28 с.
6. Пожидаєва О. В. Консультування як один із напрямів професійної діяльності соціального педагога URL: <https://ap.uu.edu.ua/article/274>
7. Романюк І. Особливості здійснення функцій консультанта центру професійного розвитку педагогічних працівників. Вересень: науково-методичний, інформаційно-освітній журнал. № 4 (99). 2023. С. 75-89.
8. Серія вебінарів «Професійні спільноти: кращі міжнародні практики». URL: <https://url.li/tlpkxn>
9. Сорочан Т. М. Консультування і супервізія в діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=1Sslf6MeeS0>
10. Технології професійного розвитку педагогів: методичний поради. Упорядники: Тамара Михайлівна Сорочан, Марина Іванівна Скрипник. Держ. вищ. навч. зал. «Ун-т менедж. освіти». Київ, 2016. 231 с.

REFERENCES

1. Dubaseniuk, O. A. (2009). Profesijna pedagogichna osvita: innovacijni tehnologii ta metodyky [Professional pedagogical education: innovative technologies and methods]: monograph / Ed. by O. A. Dubaseniuk. Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. 564 s. [in Ukrainian]
2. Zavatska, L. M. (2008). Tekhnologii profesijnoi diialnosti socialnogo pedagoga [Technologies of professional activity of a social pedagogue]. Kyiv : Vydavnychy Dim «Slovo». 240 s. [in Ukrainian]
3. Kypychenko, N., & Fedorenko, O. (2022). Konsultuemo ta stvoriemo profesijni spilnoty: putivnyk dlja konsultantiv tsentriv profesijnoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv [Consulting and creating professional communities: a guide for consultants of professional

development centers for pedagogical workers]. Kyiv. 42 s. [in Ukrainian]

4. Masterkova, T. V. (2022). Diialnist tsentriv profesijnoho rozvytku pedahoga: kontent-analiz [Activity of teacher professional development centers: content analysis]. *Molod i rynok*, (5), 160–165 [in Ukrainian]

5. Novyk, I., & Stiahunova, O. (2023). Orhanizatsiia i provedennia konsultuvannia pedahohichnykh pratsivnykiv: broshura do Typovoi prohramy pidvyshchennia kvalifikatsii kerivnykiv i pedahohichnykh pratsivnykiv tsentriv profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv [Organization and conducting of counseling for pedagogical workers: brochure for the Standard program of advanced training for heads and pedagogical workers of professional development centers]. Kyiv: UIRO. 28 s. [in Ukrainian]

6. Pozhydaieva, O. V. (n.d.). Konsultuvannia yakodyn iz napriamiv profesiinoi diialnosti sotsialnoho pedahoha [Counseling as one of the directions of professional activity of a social pedagogue]. URL: <https://ap.uu.edu.ua/article/274> [in Ukrainian]

7. Romaniuk, I. (2023). Osoblyvosti zdiisnennia funktsii konsultanta tsentru profesiinoho rozvytku pedahohichnykh pratsivnykiv [Features of performing the functions of a consultant at the center of professional development of pedagogical workers]. *Veresen: naukovometodychnyi, informatsiino-osvitnii zhurnal*, (4) 99, 75–89 [in Ukrainian]

8. Serii vebinariv «Profesijni spilnoty: krashchi miznarodni praktyky» (n.d.) [Series of webinars «Professional communities: best international practices»]. URL: <https://surl.li/tlpkxn> [in Ukrainian]

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

10. Sorochan, T. M., & Skrypnyk, M. I. (2016). Tekhnologii profesijnoho rozvytku pedahohiv: metodychni poradnyk [Technologies of professional development of teachers: methodological guide]. *Derzh. vyshch. navch. zakl. «Un-t menedzh. osvity»*. Kyiv. 231 s. [in Ukrainian]

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

БОНДАР Вікторія – кандидат педагогічних наук, доцент, старший викладач кафедри дошкільної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького.

Наукові інтереси: особливості консультування як технології професійного розвитку педагога.

НИКІТСЬКА Юлія – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри дошкільної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького.

Наукові інтереси: особливості консультування як технології професійного розвитку педагога.

НИКОЛАЄСКУ Інна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри дошкільної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького.

Наукові інтереси: особливості консультування як технології професійного розвитку педагога.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

BONDAR Viktoria – candidate of pedagogical sciences, associate professor, senior lecturer of the department of preschool education, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy.

Scientific interest: peculiarities of counselling as a technology of professional development of teachers.

NIKITSKA Yuliia – PhD (Candidate of Pedagogical Sciences), Associate professor, Associate professor at the Department of Preschool Education, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy.

Scientific interest: peculiarities of counselling as a technology of professional development of teachers.

NIKOLAESKU Inna – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Preschool Education at Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy.

Scientific interest: peculiarities of counselling as a technology of professional development of teachers.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2025 р.

Стаття прийнята до друку 03.03.2025 р.

УДК 37.035

DOI: 10.36550/2415-7988-2025-1-218-21-26

ГАЛЕТА Ярослав –

доктор педагогічних наук, професор,
декан факультету педагогіки, психології та мистецтв
Центральноукраїнського державного університету
імені Володимира Винниченка
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0484-529X>
e-mail: yaroslavhaleta@ukr.net

ПОЛУДЕНЬ Євген –

аспірант кафедри педагогіки та спеціальної освіти
Центральноукраїнського державного університету
імені Володимира Винниченка
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9872-1437>
e-mail: yepoluden@cuspu.edu.ua

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЗРІЛОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Наукові передумови дослідження проблеми соціальної зрілості обґрунтовані результатами аналізу соціокультурних тенденцій розвитку сучасної педагогічної освіти, інтеграційної сутності педагогічної діяльності та особистості вчителя дозволяють зробити висновок, що теоретичний пошук ефективних шляхів розвитку соціальної зрілості майбутнього вчителя зумовлений не тільки освітньою практикою, а й об'єктивними потребами суспільства.