

3. Zakhar O. Rozroblennia standartu tsyfrovoy kompetentnosti pedahohiv mykolaiivskoi oblasti [Development of teachers' digital competence standard in Mykolaiv region]. *Vidkryte osvritnie e-seredovyshe suchasnoho universytetu*. 2019. Spetsvyppusk. S. 418–427.
4. Kontsepsiia rozvytku tsyfrovoykh kompetentnosti [The concept of digital competence development]. 2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#n93>
5. Kontsepsiia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018–2020 roky ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii [On Approval of the Concept for the Development of the Digital Economy and Society of Ukraine for 2018–2020 and approval of the plan of measures for its implementation]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p>.
6. Morze N., Bazeliuk O., Vorotnykova I., Dementiievska N., Zakhar O., Nanaieva T., Pasichnyk O., Chernikova L. Opys tsyfrovoy kompetentnosti pedahohichnoho pratsivnyka (proekt) [Description of digital competence of a pedagogical worker (project)]. *Vidkryte osvritnie e-seredovyshe suchasnoho universytetu*. 2019. Spetsvyppusk. S. 1–53.
7. Morze N., Vember V., Hladun M. 3D kartuvannia tsyfrovoy kompetentnosti v systemi osvity Ukrainy [3d mapping of digital competency in ukrainian education system]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia*. 2019. Vyp. 2 (70). S. 28–42.
8. Petukhova L. Ye. Teoretyko-metodychni zasady formuvannia informatychnykh kompetentnosti maibutnykh uchyteliv pochatkovykh klasiv [Theoretical and methodical principles of formation of informational competences of future teachers of elementary school]: avtoref. dys. ... d-ra ped. nauk: 13.00.04. Odesa, 2009. 41 s.
9. Rafalska M. V. Formuvannia informatychnykh kompetentnosti maibutnykh uchyteliv informatyky u protsesi navchannia metodiv obchyslen [Formation of informative competences of future teachers of informatics in the process of teaching methods of computing]: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04. K., 2010. 225 s.
10. Fedoruk H. Formuvannia informatsiyno-komunikatsiynoi kompetentnosti maibutnykh uchyteliv tekhnolohii u protsesi profesiinoy pidhotovky [Formation of information and communication competence of future teachers of technology in the process of professional training]: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04. Vinnytsia, 2015. 252 s.
11. Yashanov Ya. Teoretyko-metodychni zasady systemy informatychnoy pidhotovky maibutnykh uchyteliv trudovoho navchannia [Theoretical and methodical principles of the system of informational training of future teachers of labor education]: dys. ... d-ra ped. nauk: 13.00.04. K., 2010. 456 s.
12. Digital Education Action Plan (2021–2027). (2020). URL: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en
13. Henseruk, H., Buyak, B., Kravets, V., Tereshchuk, H., Boiko, M. Digital transformation of the learning environment at university, Innovative Educational Technologies, Tools and Methods for E-learning University of Silesia in Katowice, Poland, 2020. Vol. 12. P. 325–335.
14. Redecker, C. European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu. Punie, Y. (ed). EUR 28775 EN. Publications Office of the European Union Luxembourg, 2017. 95 p.
15. UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. 2020. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721>

УДК 378.091.212

DOI 10.25128/2415-3605.21.1.16

ІРИНА ПРОЦЕНКО

ORCID ID 0000-0003-1792-7200

procenkoira83@ukr.net

кандидат педагогічних наук, доцент
Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
вул. Роменська, 87, м. Суми

МАРІЯ БИКОВА

ORCID ID 0000-0002-0386-1856

m.bykoffa@gmail.com

кандидат педагогічних наук, старший викладач
Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
вул. Роменська, 87, м. Суми

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ І МАЙСТЕРНІСТЬ ПЕДАГОГА

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНА РОБОТА ЯК ФОРМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ**

На основі розгляду теоретико-методологічної та наукової літератури проаналізовано сутність основних понять проблематики дослідження. З'ясовано, що управління властиве тільки складним цілісним системам. Визначено, що кожний педагог, керівник навчального закладу на своєму місці та узгоджено з колегами має виконувати саме йому визначені функції, одночасно спрямовуючи свою діяльність на досягнення спільної мети системи. Вказано, що управління розвитком професійної компетентності вчителя, як правило, здійснюється на декількох рівнях: ієрархічне управління (виникає у зв'язку з наказом, розпорядженням, вимогою, утворенням режимів та обмежень, котрі є частиною основної документації навчального закладу); паритетне управління (передбачає демократичну, зацікавлену, рівну для всіх участь в житті і діяльності навчального закладу, в процесі якого не існує керівників і підлеглих, а є корисна спільна діяльність, зорієнтована на використання особистих зацікавлень і якостей у спільній роботі; паритетна взаємодія надає можливість відкриття прихованих здібностей викладача, відбувається взаємонавчання) та латентне управління (має за мету за допомогою численної кількості інформації та можливостей ззовні стимулювати творчий пошук викладача, наитовхнути його на самостійне винайдення ідеї чи рішення). З'ясовано, що науково-методична робота у навчальному закладі – це цілісна, заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду і на конкретному аналізі навчально-виховного процесу система взаємозалежних дій та заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації до професійної майстерності кожного викладача і вихователя (включаючи заходи щодо керування професійною самоосвітою і самовихованням педагогів), на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу, а зрештою – на вдосконалення освітнього процесу, досягнення оптимального рівня освіти, виховання і розвитку конкретних фахівців.

Ключові слова: методична робота, система, професійна компетентність, вчитель, заклад освіти.

ИРИНА ПРОЦЕНКО

кандидат педагогических наук, доцент
Сумской государственной педагогической
университет имени А. С. Макаренко
ул. Роменская, 87, Сумы

МАРИЯ БЫКОВА

кандидат педагогических наук, старший преподаватель
Сумской государственной педагогической
университет имени А. С. Макаренко
ул. Роменская, 87, м. Суми

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА КАК ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

На основе рассмотрения теоретико-методологической и научной литературы проанализированы сущность основных понятий проблематике исследования. Установлено, что управление присуще только сложным целостным системам. Определено, что каждый педагог, руководитель учебного заведения на своем месте и согласован с коллегами должен выполнять именно ему определенные функции, одновременно направляя свою деятельность на достижение общей цели системы. Указано, что управление развитием профессиональной компетентности учителя, как правило, осуществляется на нескольких уровнях: иерархическое управление (возникает в связи с приказом, распоряжением, требованием, образованием режимов и ограничений, которые являются частью основной документации учебного заведения); паритетное управление (предусматривает демократическое, заинтересованную, равную для всех участие в жизни и деятельности учебного заведения, в процессе которого нет руководителей и подчиненных, а есть полезная совместная деятельность, ориентированная на использование личных интересов и качеств в совместной работе; паритетное взаимодействие дает возможность открытия скрытых способностей преподавателя, происходит взаимообучение) и латентное управления (имеет целью с помощью многочисленного количества информации и возможностей извне стимулировать творческий поиск преподавателя, натолкнуть его на самостоятельное изобретение идеи или решения). Выяснено, что научно-методическая работа в

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ І МАЙСТЕРНІСТЬ ПЕДАГОГА

учебном заведении - это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации в профессионального мастера каждого преподавателя и воспитателя (включая меры по управлению профессиональной самообразованием и самовоспитанием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива, а в конечном итоге - на совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных специалистов.

Ключевые слова: методическая работа, система, профессиональная компетентность, учитель, учебное заведение.

I. PROTSENKO

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Sumy State Pedagogical Makarenko University
87 Romenska Str., Sumy

M. BYKOVA

Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer
Sumy State Pedagogical Makarenko University
87 Romenska Str., Sumy

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL WORK AS A FORM OF MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF A TEACHER

On the basis of consideration of theoretical, methodological and scientific literature, the essence of the basic concepts of the research problem have been analyzed. It has been established that control is inherent only in complex integral systems. It is determined that every teacher, head of an educational institution, at one's position in cooperation with one's colleagues, must perform one's own specific functions, while simultaneously guiding one's activities towards achieving the overall goal of the system. It is indicated that the management of the development of teacher's professional competence, as a rule, is carried out at several levels: hierarchical management (arises in connection with an order, instruction, requirement, the formation of regimes and restrictions, which are part of the main documentation of the educational institution); parity management (provides for democratic, interested, equal participation for all in the life and activities of an educational institution, in the process of which there are no authority and subordinates, but there is a useful joint activity focused on application of personal interests and qualities in common work; parity interaction makes it possible to discover hidden abilities of a teacher, there is mutual learning) and latent management (it aims at application of a large amount of information and opportunities from the outside to stimulate the teacher's creative search, push him to independently invent an idea or solution).

It was found that scientific and methodological work in an educational institution is a holistic system based on the achievements of science and advanced pedagogical experience and on a specific analysis of the educational process, a system of interrelated actions and activities aimed at a comprehensive improvement of qualifications in the professional skills of each teacher and educator (including measures to manage professional self-education and self-education of teachers), to develop and increase the creative potential of the teaching staff, and ultimately to improve the educational process, to achieve the optimal level of education, upbringing and development of specific specialists.

Key words: methodical work, system, professional competence, teacher, educational institution.

Американський теоретик менеджменту П. Друкер відзначає, що сучасне управління (менеджмент) – це специфічний вид управлінської діяльності, який обертається навколо людини з метою зробити людей здатними до оптимальної взаємодії, надати їх зусиллям ефективності, розвиваючи потенційні схильності та здібності [8, с.229]. Німецькі ж фахівці В. Зігерт і Л. Ланг дійшли висновку, що «управління – це таке керівництво людьми, що дозволяє виконати гуманним, економічним і раціональним шляхом задачі, що стоять перед організацією» [6].

Мета статті полягає у розгляді феномена науково-методичної роботи як форми управління професійними компетентностями учителів, в з'ясуванні основних функцій управління системою науково-методичної роботи.

Ми виходимо з визначення, що «управління кадрами – це процес планування, підбору, підготовки і неперервної освіти, спрямований на раціональне їх використання, підвищення ефективності праці, задоволення працею» [11, с. 33].

На нашу думку, ще одне дуже важливе поняття, на значенні якого варто зосередити увагу – це система. Щодо тлумачення поняття «система» ми поділяємо думку М. Михнюк що це «сукупність об'єктів, взаємодія яких зумовлює наявність нових інтегративних якостей, не властивих частинам і компонентам, що їх утворюють» [7]. Оскільки дослідження цілісної системи об'єктивно зумовлює виявлення її якісної специфіки, компонентів, взаємозв'язків між ними, тому значно актуалізується визначення інтегративних, системоутворюючих факторів, вивчення внутрішньої структури системи, її організації, зв'язків із навколишнім середовищем, з іншими системами. Тому для нас особливо важливими є такі характеристики цілісної системи: наявність різнорівневих зв'язків (структурних і генетичних, координації і субординації); якісні зміни її частин у процесі розвитку; постійний розвиток і оновлення компонентів як основна умова стійкості системи.

Управління, як відомо, властиве тільки складним цілісним системам. Регулюючи та підтримуючи рівень їхньої цілісності, воно має виражену антиентропійну спрямованість та здійснюється через взаємодію керуючої та керованої підсистем.

З усіх завдань, що при цьому виконуються управлінням, найважливішими є забезпечення стабільного функціонування системи, прогресивний розвиток самої системи.

У галузі освіти для цього потрібно, щоб кожний педагог, керівник навчального закладу на своєму місці та узгоджено з колегами виконував саме йому визначені функції, одночасно спрямовуючи свою діяльність на досягнення спільної мети системи.

Системний підхід у дослідженні управління розвитком професійної компетентності вчителя вперше використала Т.Мастеркова [6]. Авторка вивчає згадану систему як певним чином упорядковану сукупність взаємопов'язаних закладів, організацій, органів управління, які мають забезпечити її розвиток шляхом виконання тих чи інших функцій. Систему управління розвитком професійної компетентності вчителя початкової школи Л. Мартинець характеризує як «упорядковану сукупність установ і організацій (інститути вдосконалення вчителів, факультети підвищення кваліфікації організаторів народної освіти, методичні кабінети навчальних закладів, ліцейні методичні об'єднання тощо), метою яких є неперервне вдосконалення ідейно-теоретичної підготовки, професійної майстерності керівників навчальних закладів, працівників народної освіти» [6]. Зазначимо, що системний підхід до аналізу управління розвитком професійної компетентності вчителя на різних рівнях (всеукраїнський, обласний, міський, районний, внутрішньовузівський) дав змогу дослідникам визначити його основні компоненти, стійкі зв'язки, які є між ними, вивчити рушійні сили розвитку.

І. Співакова зазначає, що управління розвитком професійної компетентності вчителя, як правило, здійснюється на декількох рівнях:

1) ієрархічне управління (виникає у зв'язку з наказом, розпорядженням, вимогою, утворенням режимів та обмежень, котрі є частиною основної документації навчального закладу);

2) паритетне управління (передбачає демократичну, зацікавлену, рівну для всіх участь у житті і діяльності навчального закладу, у процесі якого не існує керівників і підлеглих, а є корисна спільна діяльність, зорієнтована на використання особистих зацікавлень і якостей у спільній роботі; саме паритетна взаємодія надає можливість відкриття прихованих здібностей викладача, відбувається взаємонавчання).

3) латентне управління (має за мету за допомогою численної кількості інформації та можливостей ззовні стимулювати творчий пошук викладача, наштовхнути його на самостійне винайдення ідеї чи рішення) [10].

Науково-методична робота у навчальному закладі – це цілісна, заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду і на конкретному аналізі навчально-виховного процесу система взаємозалежних дій та заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації до професійної майстерності кожного викладача (включаючи і заходи щодо керування професійною самоосвітою і самовихованням педагогів), на розвиток і підвищення творчого потенціалу

педагогічного колективу, а зрештою на вдосконалення навчально-виховного процесу, досягнення оптимального рівня освіти, виховання і розвитку конкретних учнів.

Прямою, безпосередньою метою методичної роботи у навчальному закладі є зростання рівня професійної компетентності вчителя і педагогічного колективу. Найголовнішим та істотним у методичній роботі у навчальному закладі є надання реальної, дієвої допомоги вчителям, класним керівникам, вихователям в управлінні розвитком професійної компетентності вчителя як поєднання професійних знань, навичок та вмінь і необхідних для сучасного педагога властивостей і якостей особистості. Основні компоненти науково-методичної роботи як цілісної системи: взаємодія людей – учасників методичної роботи (вчителі, вихователі, класні керівники, батьки, активісти органів учнівського самоврядування, представники громадськості); цілі і задачі, зміст, організаційні форми, методи і засоби, умови управління розвитком професійної компетентності вчителя початкової школи, одержувані в ході роботи результати.

Структура науково-методичної роботи, що склалася на сьогодні, є складовою загальної системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Її організація забезпечується науково-методичними службами (інститутами), кожна з яких на своєму рівні виконує певну функцію і реалізує те чи інше завдання підвищення професійної майстерності педагогічних кадрів.

Діяльність з практичного опрацювання тієї чи іншої педагогічної ідеї, рекомендації, педагогічної технології відбувається безпосередньо в педагогічних колективах освітніх закладів. Вона визначає зміст внутрішньошкільної методичної роботи. М. Михнюк [7], аналізуючи погляди науковців на науково-методичну роботу, зробив висновок, що у педагогічній науці вона вважається: компонентом системи підвищення кваліфікації викладачів, який реалізується у міжкурсний період; компонентом організаційної структури управління освітнім процесом; формою вивчення і впровадження досягнень передового педагогічного досвіду; структурною ланкою системи безперервної освіти.

Проблеми розвитку методичної служби, динаміки становлення системи методичної роботи розглядаються в дослідженнях І. Андрощук [1], Г. Єльнікової [2], Н. Муқан [8]. Вони наголошують на ролі методиста інституту післядипломної освіти в удосконаленні майстерності педагогів, аналізують технологію діяльності методиста в управлінні процесом безперервного підвищення кваліфікації педагогів.

М. Ростока і Г. Черевичний [12] подають професіограму методиста як еталонну модель його діяльності відповідно до критеріїв оцінювання ефективності виконання функціональних обов'язків, розкривають зміст інноваційних підходів щодо управління процесом становлення професійної компетентності працівників методичних служб. В. Дудников [2] пропонує систему діагностики з різними категоріями працівників щодо планування та організації методичної роботи в місті.

М. Михнюк [7], аналізуючи управління системою науково-методичної роботи, виділяє 11 функцій. Аналіз управління системою науково-методичної роботи дає змогу виділити такі традиційно притаманні основні функції: планування, організації, діагностична, прогностична, моделююча, компенсаторна, відновлювальна, коригуюча, координуюча, пропагандистська, контрольна-інформаційна. Всі вони перебувають у тісному взаємозв'язку і взаємозалежності.

Серед основних функцій управління системою науково-методичної роботи провідне місце посідає планування – важливий підготовчий етап кожного управлінського циклу, основоположна функція управління системою науково-методичної роботи. Процес управління системою науково-методичної роботи на всіх рівнях починається з обґрунтування мети і завдання розвитку системи на близьку і далеку перспективи, визначення заходів, які забезпечують їхню реалізацію, досягнення найкращих результатів. Зазначена функція охоплює всі сторони розвитку науково-методичної роботи в їх єдності і взаємозв'язку.

Організаційна функція або функція організації виявляється в діяльності, пов'язаній з удосконаленням структури системи науково-методичної роботи. Здійснюється організаційна функція під час підготовки та реалізації планів науково-методичної роботи, визначення контингентів підвищення кваліфікації на всіх рівнях і в усіх формах. Особливе значення для успішного функціонування системи науково-методичної роботи має координація роботи з інститутами вдосконалення викладачів і науково-методичними центрами, курсами при навчальних закладах, кафедрами університетів, залучення до розробки проблем підвищення

компетентності кадрів наукових підрозділів, органів народної освіти, окремих учених і носіїв передового досвіду.

Діагностична функція – одна з основоположних в системі науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в умовах оновлення освіти. Вона вимагає регулярного вивчення ступеня розриву між реальним рівнем компетентності викладацьких і керівних кадрів, що виявляється в узагальненому результаті їхньої праці, та вимогами суспільства до якості діяльності конкретних працівників освіти в умовах розбудови українських ЗНЗ. Реалізація діагностичної функції викликає необхідність оволодіння сучасними методами психолого-педагогічних досліджень та регулярного їх застосування для збору та обробки інформації про знання, вміння та навички працівників освіти.

Прогностична функція системи науково-методичної роботи, постійно розвиваючись, набуває особливого значення в умовах перебудови освіти та підвищення майстерності педагогічних кадрів. Вона вимагає визначення знань та вмінь, необхідних педагогічним кадрам у майбутньому.

Моделююча функція системи науково-методичної роботи з педагогічними кадрами полягає у розробці принципово нових положень навчально-виховної роботи у ЗНЗ та управління закладами освіти, у формуванні та впровадженні моделей передового досвіду, їх експериментальній перевірці, після якої можна використати як зразки для впровадження. Моделями можуть бути здобутки окремих викладачів, досвід виховної роботи, керівництва ЗНЗ. У них має відбиватися сучасний рівень науки та об'єктивні вимоги українського суспільства, сформульовані в директивних урядових документах.

Компенсаторна функція системи науково-методичної роботи передбачає забезпечення педагогів інформацією та формування вмінь, не отриманих ними в процесі базової професійної освіти.

Відновлювальна функція системи науково-методичної роботи полягає у відновленні тих знань і вмінь, які після закінчення педагогічного ЗВО могли бути частково забуті або втрачені вчителями.

Коригуюча функція спрямована на виправлення у діяльності педагогічних кадрів недоліків, пов'язаних із використанням застарілих методик, які не відбивають підвищених вимог, можливостей суспільства. Ця функція передбачає внесення відповідних знань до науково-методичної інформації з урахуванням потреб кожного регіону України, націлена на руйнування консервативних стереотипів мислення і способів дій, відмову від застарілих умінь і навичок.

Координуюча функція науково-методичної роботи спрямована на подолання дублювання, паралелізму змістового, часового і науково-методичного характеру. Вона передбачає раціональне об'єднання інформаційної діяльності всіх органів прямої та опосередкованої дії на теоретичний, психолого-педагогічний, адміністративний, загальнокультурний рівень працівників професійно-технічних закладів.

Пропагандистська функція спрямована на інформування працівників, їх агітацію щодо впровадження у практику досягнень науки, передового педагогічного досвіду. Допмагають її здійсненню засобами масової інформації (телебачення, радіо, преса), випуск спеціальних видань (збірників, рекомендацій, інформаційно-методичних матеріалів, буклетів, плакатів), організація виставок, відповідна орієнтація роботи курсів і семінарів педагогів-дослідників, конкретного досвіду роботи тощо.

Контрольно-інформаційна функція системи науково-методичної роботи полягає в утворенні і підтримці стабільного зворотного зв'язку, в оцінці відповідності наслідків науково-методичної діяльності плановим завданням та нормативним вимогам.

Управління системою науково-методичної роботи та її компонентами може бути ефективним тільки за постійного контролю фактора регулювання. Наслідки контролю, з одного боку, дають змогу виявити причини відхилень у функціонуванні системи науково-методичної роботи, а з іншого, є основою об'єктивної оцінки поточних і кінцевих результатів роботи.

Не зважаючи на різноманітність точок зору дослідників щодо місця науково-методичної роботи в управлінні розвитком професійної компетентності вчителя, можна стверджувати, що належний рівень її організації – це запорука підвищення ефективності усього навчально-виховного процесу.

Отже, управління формуванням професійної компетентності вчителів є цілісним безперервним процесом, який реалізується не лише в умовах освітнього середовища професійної підготовки даних фахівців і є дієвим за умов: комплексного підходу до моделювання освітнього середовища директором навчального закладу та його заступником, тобто врахування змін, що відбуваються в соціальних умовах, в самій особистості, яка розвивається; системного підходу, з яким пов'язана єдність і різноманітність педагогічних процесів, їх взаємовплив, взаємозв'язок; безперервності в організації педагогічного проектування середовища; постійного вдосконалення, введення додаткових умов, які б дозволяли покращити систему, виключивши з неї умови, що створюють перешкоди розвитку; оптимальності, що визначає врахування пріоритетів у процесі проектування, визначення основної ланки на тому або іншому етапі, орієнтацію на кінцевий результат – формування фахової компетентності; нелінійного розвитку освітнього середовища, що спричиняє динамічність, різноманіття педагогічних явищ та процесів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрощук І. Модель управління розвитком професійної компетентності вчителя-філолога в міжгестаційний період. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_9/3.pdf
2. Єльнікова Г. В. Адаптивне технології в освіті. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*. 2017. Вип. 3 (5). URL: http://am.eor.by/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5yelnikova_r.pdf.
3. Інноваційні технології підготовки майбутніх фахівців у системі неперервної освіти: збірник наук. праць / за ред. О. С. Березок, О. М. Власенко. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. 260 с.
4. Лащихіна В. П. Розвиток системи підготовки педагогічних кадрів у Франції (друга половина XX – початок XXI ст.): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. К., 2009. 20 с.
5. Мартинець Л. А. Особливості управління професійним розвитком учителів. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/17855/1/Martynec.pdf>
6. Мастеркова Т. Розвиток професійної компетентності педагога в міжгестаційний період на засадах адаптивного управління. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*. 2018. Вип. 5 (9). URL: [21-Article%20Text-25-1-10-20190112.pdf](http://am.eor.by/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5yelnikova_r.pdf)
7. Михнюк М. І. Розвиток методичної компетенції як складової професійнопедагогічної компетентності інженера-педагога. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77240597.pdf>.
8. Мукан Н. Система неперервної професійної освіти педагогів Канади: інституції та їхня діяльність. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2007. Вип. 22. С. 227–231.
9. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження професійного стандарту «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» № 1143 від 10.08.2018 р. URL: https://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/61635/.
10. Співакова І. Б. Інноваційна модель методичної роботи ліцею в умовах реалізації концепції «Нова українська школа». URL: <http://klovsky77.com.ua/23-naukova-robota/220-%D1%96-%D0%B1>.
11. Rostoka M. L., Cherevychnyi G. S. Monitoring as Methodological Basis for Forecasting Quality of Research Staff Training. *Sciences of Europe. Praha, Czech Republic*, 2018. Vol. 2 (30). P. 31–36.

REFERNCES

1. Androshhuk I. (2015) Model upravlinnya rozvytkom profesijnoyi kompetentnosti vchytelya-filologa v mizhatestacijnyj period. [Model of management of development of professional competence of the teacher-philologist in the intertest period] URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_9/3.pdf
2. Yelnykova G.V. (2017) Adaptivne tehnologiyi v osviti [Adaptive technologies in education]. *Adaptivne upravlinnya: teoria i praktyka. Seriya «Pedagogika»*. Vyp. 3 (5). URL : http://am.eor.by/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5yelnikova_r.pdf.
3. Innovacijni tehnologiyi pidgotovky majbutnikh faxivciv u systemi neperervnoyi osvity : [Innovative technologies for training future professionals in the system of continuing education] / za red. O. S. Berезok, O.M. Vlasenko. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2012. 260 s.
4. Lashhykhina V. P. (2009) Rozvytok systemy pidgotovky pedagogichnykh kadriv u Franciyi (druga polovyna XX – pochatok XXI st.) [Development of the system of teacher training in France (second half of XX – beginning of XXI century)]: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.0. K., 2009. 20 s.
5. Martynecz L. A. Osoblyvosti upravlinnya profesijnym rozvytkom uchyteliv. [Features of professional development management of teachers] URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/17855/1/Martynec.pdf>

6. Masterkova T. (2018) Rozvytok profesijnoyi kompetentnosti pedagoga v mizhatestacijnyj period na zasadakh adaptivnogo upravlinnya [Development of professional competence of a teacher in the interest period on the basis of adaptive management] *Adaptivne upravlinnya: teoriya i praktyka*. Vyp. 5 (9). URL: 21-Article%20Text-25-1-10-20190112.pdf
7. Myxnyuk M. I. Rozvytok metodychnoyi kompetenciyi yak skladovoyi profesijnopedagogichnoyi kompetentnosti inzhenera-pedagoga. [Development of methodical competence as a component of professional pedagogical competence of an engineer-teacher] URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77240597.pdf>
8. Mukan N. (2007) Systema neperervnoyi profesijnoyi osvity pedagogiv Kanady: instytuciyi ta yixnya diyalnist' [The system of continuing professional education for teachers in Canada: institutions and their activities]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seriya pedagogichna*. Vyp. 22. S. 227–231.
9. Nakaz Ministerstva socialnoyi polityky Ukrainy «Pro zatverdzhennya profesijnogo standartu «Vchytel pochatkovykh klasiv zakladu zagalnoyi serednoyi osvity» [Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine «On approval of the professional standard» Primary school teacher of general secondary education»] № 1143 vid 10.08.2018r. URL: https://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/61635/
10. Spivakova I. B. Innovacijna model metodychnoyi roboty liceyu v umovax realizaciyi koncepciyi «Nova ukrayinska shkola». [Innovative model of methodical work of lyceum in the conditions of realization the concept «New Ukrainian school»] URL: <http://klovsky77.com.ua/23-naukova-robota/220-%D1%96-%D0%B1>
11. Rostoka M. L., Cherevychnyi G. S. (2018) Monitoring as Methodological Basis for Forecasting Quality of Research Staff Training. *Sciences of Europe*. Praha, Czech Republic. Vol. 2 (30). P. 31–36.

УДК 378:373.091.12:ОМ.3-051:159.955(049.3)]070.16

DOI 10.25128/2415-3605.21.1.17

ОКСАНА КУШНІР

ID ORCID 0000-0003-3201-5285

oksanakush8@gmail.com

кандидат наук із соціальних комунікацій, доцент
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка
вул. Максима Кривоноса, 2, м. Тернопіль

ТЕТЯНА РЕШЕТУХА

ID ORCID 0000-0003-4515-3425

reshtetyana@gmail.com

кандидат наук із соціальних комунікацій, викладач
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка
вул. Максима Кривоноса, 2, м. Тернопіль

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ФЕЙКІВ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

Актуалізовано проблему поширення фейків у сучасному інформаційному просторі, їх впливу на розвиток молоді особистості. Розглянуто поняття фейкових новин, окреслено мотиви активної фейкодемії, зацентовано увагу на цілеспрямованому поширенні неправдивих медіаповідомлень задля введення аудиторії в оману. Наголошено на складності ідентифікації фейкової інформації, яку розповсюджують через традиційні ЗМІ та інтернет-медіа, особливо соціальні мережі. Представлено різні підходи до класифікації фейків у науково-практичному медійному дискурсі за методами передачі, формами, змістом, маркерами. Відзначено важливість обізнаності аудиторії з можливостями перевірки спожитої, прийнятої та поширеної інформації, з результатами діяльності фактчекінгових проєктів. Виокремлено характерні маркери цілеспрямованих інформаційних вкидів: шокуючий характер новини, потужна емоційність повідомлення; відсутність посилання на джерело; хибна аргументація; маніпулятивний заголовок; конспірологічні версії або теорія змови; повністю вигадана новина або абсолютний фейк. Наведено типові приклади фейкової інформації та унаочнено можливості її розпізнавання. Обґрунтовано найочевидніші загрози розповсюдження неперевіраних новин, роль