

направляется на сочетание рационального и эмоционального во взаимоотношениях человека с природой на базе принципов добра и красоты, ума и сознания, патриотизма и универсализма, научных знаний и соблюдения экологического права.

**Ключевые слова:** экологическое образование. экологические знания. экологическое мышление, экологическое мировоззрение, экологическая этика, экологическая культура.

**GLADUN T. S. Primary purposes and tasks of ecological education.**

*In the article specified, that in basis of ecological education the fixed principles of humanism, scientific character, continuity, to systematic character. Ecological education heads for combination rational and emotional in the mutual relations of man with nature on the base of principles of good and beauty, mind and consciousness, patriotism and universts, scientific knowledge and observance of ecolaw.*

**Keywords:** ecological education. ecological knowledge. ecological thought, ecological world view, ecological ethics, ecological culture.

УДК 378.046.4

**Дяченко Н. О.**

## **ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА**

*У статті автор зазначає важливість складання молодими викладачами індивідуального плану професійного розвитку на початку професійної діяльності. Визначено, що для ефективного включення молодого викладача у процес виконання професійних обов'язків – є необхідність підтримки зі сторони наставника у складанні та корегуванні плану професійного розвитку. Окреслено основні етапи та пункти, що мають бути включені у план професійного розвитку.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, молоді викладачі, індивідуальний план професійного розвитку, види підтримки молодих викладачів.

Професійний розвиток молодих викладачів це невід'ємна частина їх професійної діяльності, що потребує підтримки зі сторони факультету. Існують різні види підтримки молодих викладачів, наприклад надання можливостей щодо отримання певного кваліфікаційного рівня; навчання у дистанційному режимі; участі у навчальних семінарах, тренінгах, що пропонуються на рівні факультету або університету, участі у конференціях за межами закладу вищої освіти та онлайн вебінарах; наставництва або коучінгу.

Комплексна підтримка, що надається молодим викладачам на початку їх трудової діяльності, включає призначення наставника. Після декількох індивідуальних консультацій з наставником, молодий викладач має скласти індивідуальний план, однією з складових якого є зазначення молодим викладачем інформації, щодо участі у заходах, присвячених власному

професійному розвитку.

У Florida Gulf Coast University наголошують на тому, що план професійного розвитку є основною підставою для щорічної оцінки викладачів. Щорічна доповідь щодо досягнень у професійному розвитку відбувається наприкінці навчального року, де розглядаються результати виконаної роботи та чи досягнуті поставлені цілі [2].

В Університеті Glasgow визначили, що індивідуальний план професійного розвитку має поєднуватися з цілями всього академічного складу та місією університету. Також необхідно брати до уваги наявні теоретичні знання, практичні навички та розуміти роль і необхідність розвитку у майбутньому.

План має включати наступне:

- області (направлення) розвитку;
- необхідні дії, для досягнення розвитку (тренінги, коучінг, наставництво);
- спостереження за прогресом.

У процесі підготовки плану розвитку наступні аспекти мають бути враховано, а саме: нові навички, що рекомендовані або цікавлять викладача, можливі шляхи для створення нових знань, близькі або далекі цілі кар'єрного зростання, шляхи для розвитку у межах займаної посади [4].

В університеті UTS [7] розроблено методичні рекомендації для молодих викладачів, де викладач може ознайомитися з існуючими формами підтримки та можливостями розвитку. Серед них зазначається способи формальної підтримки, наприклад говориться про те, що має бути організовано обговорення з планування подальшої діяльності з наставником [1]. Також зазначено, що на цій зустрічі молодий викладач має розуміти власні очікування від роботи в закладі вищої освіти; обговорити близькі та далекі цілі; обговорити робочий план на перший рік, або на період стажування; спланувати участь у заходах з професійного розвитку для кар'єрного зростання. Ще одна зустріч спрямовується на обговорення програми власного розвитку, кар'єрних потреб та інтересів.

Однією із особливостей у складанні індивідуального плану професійного розвитку є те, що він має бути розроблений ще до початку виконання молодим викладачем його професійних обов'язків.

Підтримуємо думку фахівців з The Colorado Office of Early Childhood, які зазначають, що індивідуальний план професійного розвитку – це позначення минулого досвіду та план майбутнього професійного розвитку. Це також може бути інструментом адміністраторів, котрим вони користуються у роботі з викладачами, щоб підтримувати їх зусилля у професійному розвитку та кар'єрному зростанні.

Фахівці цього відділу пропонують 4 основні кроки при складанні індивідуального плану професійного розвитку, а саме:

- оцінити власні поточні інтереси, знання та навички;

- визначити та спиратися на сильні сторони й визначити пріоритети для окремих напрямків зростання;
- визначити стратегії та ресурси для підтримки плану дій;
- проаналізувати власний прогрес та професійне зростання [6].

Також наголошується на тому, що, коли у викладача чітко окреслено запити, що потрібно вивчати та вдосконалювати, то ці інвестиції принесуть більше користі у його власний професійний розвиток.

Зазначене вище, дозволяє стверджувати, що відповідно до набутого раніше досвіду, наявних теоретичних та практичних знань індивідуальний план професійного розвитку (тобто його змістова частина) не може бути однаковим для кожного молодого викладача. При розробці або заповненні індивідуального плану професійного розвитку молодий викладач має проаналізувати свої знання, вміння та можливості. Враховуючи визначені молодим викладачем пункти індивідуального плану власного професійного розвитку, він може реалізовувати план як у повному обсязі, так і вибрати ті частини, котрі важливіші для його професійного зростання в даний момент.

Оскільки створення плану професійного розвитку це рефлексивний процес, то можна стверджувати, що чим більше часу викладач працює з ним, тим більш значимим та результативним він буде. Обов'язковою умовою розроблення індивідуального плану є обговорення всіх частин з керівником або наставником [3].

Наглядачі та викладачі повинні використовувати щорічну оцінку ефективності, щоб переглянути попередні досягнення, можливості та визначити потреби у подальшому розвитку. На момент проведення оціночної наради наставник та викладач визначають цілі на наступний рік. Цілі можуть бути пов'язаними з професійною діяльністю або служінням університету або спрямовані на підвищення кваліфікації, рівня освіти викладача та спонукання його до просування на наступну сходинку у кар'єрі. Наглядачі мають аналізувати рівень кваліфікації науково-педагогічних працівників, щоб визначити, де потрібне вдосконалення [5].

В загальному контексті вивчення процесу професійного розвитку науково-педагогічних працівників можна визначити три основні елементи алгоритму цього процесу:

- визначення цілей;
- доступ до можливостей розвитку;
- підтримка та зворотний зв'язок для досягнення узгоджених цілей.

Далі наведемо приклад основних пунктів плану професійного розвитку молодого викладача.

Важливим та складним пунктом при складанні індивідуального плану професійного розвитку для молодого викладача є **визначення професійних цілей**. Як приклад, за цілі молодий викладач може поставити як вдосконалення вмінь на позиції, яку зараз займає; підготовка до займання іншої посади або отримання додаткових сертифікатів для

підвищення кваліфікації. Питання, що ставить перед собою молодий викладач, можна записати у такій формі: “Де Ви бачите себе через рік?” (визначення близьких цілей) або “Де Ви бачите себе через 3 роки?”, “Де ви бачите себе через 5 років?” (визначення далеких цілей).

Наступним пунктом є **визначення та опис конкретних кроків** для досягнення поставлених цілей. Після зазначення кроків, молодий викладач має визначити, котрі ресурси йому потрібні. Ресурси можуть бути людськими, у вигляді фінансової підтримки або у потребі додаткових матеріалів.

Подальшими кроками мають стати **виокремлення бар'єрів та шляхів їх подолання**. Тобто, молодий викладач аналізує всі можливі перешкоди, з котрими може зіткнутися та визначає ресурси, що допоможуть йому.

Ще одним важливим пунктом є **зазначення** молодим викладачем **доказів досягнення ним поставлених цілей**. Це може бути отримання сертифікату щодо проходження додаткових курсів, тренінгів, конференцій, або документа, що засвідчує освоєння програми з підвищення кваліфікації. І останнім кроком має бути **визначення часових меж щодо завершення запланованих дій** та отримання очікуваних результатів.

Індивідуальний план професійного розвитку може розширюватися за рахунок конкретизації трьох складових професійної діяльності науково-педагогічних працівників: викладання, дослідження та служіння університету. Тобто, молодий викладач за кожним видом діяльності виділяє окремо цілі для вдосконалення викладання, дослідження та служіння та описує кроки досягнення. Наприклад, у розділі служіння молодий викладач може визначити напрями або конкретні дії, що він буде виконувати у межах факультету, університету та що він може зробити на національному рівні або міжнародному.

Ще одним із важливих моментів у складанні індивідуального плану є те, що молодий викладач після його розробки обов'язково має оцінити та зіставити всі визначені цілі між собою й визначити чи узгоджуються вони між собою чи конфліктують. У випадку наявності конфлікту молодий викладач із допомогою наставника має вирішити як подолати цей конфлікт.

Отже, розроблення та складання індивідуального плану професійного розвитку грає важливу роль для молодих викладачів, особливо на початку виконання їх професійних обов'язків. Призначення наставника та отримання від нього допомоги розвиває не тільки професійні компетентності молодого викладача, а й сприяє підвищенню впевненості у власних силах та зняттю емоційної напруги. Складання індивідуального плану професійного розвитку потребує аналітичних здібностей молодих викладачів, вміння планувати професійну діяльність та визначати конкретні цілі, що сприятимуть підвищенню професійного рівня та кар'єрному зростанню. Виділені основні пункти плану, зокрема визначення цілей, опис конкретних кроків, виокремлення бар'єрів та шляхів їх подолання,

зазначення доказів досягнення поставлених цілей, визначення часових меж завершення запланованих дій та отримання очікуваних результатів, дозволяють молодому викладачу якісно виконувати професійні обов'язки та просуватися кар'єрними сходами.

### ***Використана література:***

1. A guide to survival [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://www.uts.edu.au/research-and-teaching/learning-and-teaching/develop-your-academic-career/information-new-staff-1>
2. Florida Gulf Coast University [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : [https://www2.fgcu.edu/AA/Files/provost/Professional\\_Development\\_Plan\\_-\\_Sample.pdf](https://www2.fgcu.edu/AA/Files/provost/Professional_Development_Plan_-_Sample.pdf)
3. Individual Professional Development Plan [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://ecpd.costartstrong.org/ets/pages/default.aspx?p=competencies>
4. Performance & Development Review [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.gla.ac.uk/myglasgow/humanresources/all/pay/pdr/pdrprocess/#d.en.524547>
5. Schmidt R. Employee professional development plan [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу : <https://www.saintpaul.edu/aboutus/pdf/Professional%20Development%20Plan.pdf>
6. The Colorado Office of Early Childhood [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : [http://coloradoofficeofearlychildhood.force.com/oec/OEC\\_Resources?p=Resources&s>About-Us&lang=en](http://coloradoofficeofearlychildhood.force.com/oec/OEC_Resources?p=Resources&s>About-Us&lang=en)
7. University of Technology Sydney [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://www.uts.edu.au/>

### ***References:***

1. A guide to survival [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu do resursu : <https://www.uts.edu.au/research-and-teaching/learning-and-teaching/develop-your-academic-career/information-new-staff-1>
2. Florida Gulf Coast University [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu do resursu : [https://www2.fgcu.edu/AA/Files/provost/Professional\\_Development\\_Plan\\_-\\_Sample.pdf](https://www2.fgcu.edu/AA/Files/provost/Professional_Development_Plan_-_Sample.pdf)
3. Individual Professional Development Plan [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu do resursu : <https://ecpd.costartstrong.org/ets/pages/default.aspx?p=competencies>
4. Performance & Development Review [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu do resursu : <http://www.gla.ac.uk/myglasgow/humanresources/all/pay/pdr/pdrprocess/#d.en.524547>
5. Schmidt R. Employee professional development plan [Elektronny`j resurs]. – 2016. – Rezhy`m dostupu do resursu : <https://www.saintpaul.edu/aboutus/pdf/Professional%20Development%20Plan.pdf>
6. The Colorado Office of Early Childhood [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu do resursu : [http://coloradoofficeofearlychildhood.force.com/oec/OEC\\_Resources?p=Resources&s>About-Us&lang=en](http://coloradoofficeofearlychildhood.force.com/oec/OEC_Resources?p=Resources&s>About-Us&lang=en)
7. University of Technology Sydney [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu do resursu : <https://www.uts.edu.au/>

***ДЯЧЕНКО Н. А. Индивидуальный план профессионального развития молодого преподавателя.***

*В статье автор отмечает важность составления молодыми преподавателями индивидуального плана профессионального развития в начале профессиональной деятельности. Определено, что для эффективного включения молодого преподавателя в процесс выполнения профессиональных обязанностей есть необходимость поддержки со стороны наставника в составлении и корректировке плана профессионального развития. Определены основные этапы и пункты, которые должны быть включены в план профессионального развития.*

***Ключевые слова:*** профессиональное развитие, молодые преподаватели, индивидуальный план профессионального развития, виды поддержки молодых преподавателей.

***DIACHENKO N. O. Individual plan of professional development of early-career teacher.***

*In the article the author notes the importance of compiling an individual plan for professional development by early-career teachers at the beginning of professional activity. It has been determined*

that in order to effectively include an early-career teacher in the process of performing professional duties, there is a need for support from the mentor side in the compilation and updating of a professional development plan. The main stages and points to be included in the professional development plan are outlined.

**Keywords:** professional development, early-career teachers, individual plan of professional development, types of support for early-career teachers.

УДК 371.32.53

**Закалюжний В. М.**

## **КЕЙС-МЕТОД ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ФІЗИКИ**

*Кейс-метод навчання зародився в США в кінці XIX століття. На даний час кейс-метод широко використовується в усьому світі і продовжує завойовувати нових прихильників. В нашій країні його все частіше розглядають як перспективний засіб розвитку пізнавальних здібностей студентів вищих навчальних закладів. В системі ж загальної середньої освіти процес запровадження кейсового методу навчання відбувається повільно, хоча, на думку автора, він має непогані перспективи застосування під час навчання природничих наук, зокрема, у профільних класах.*

*З точки зору практичної педагогіки кейс-метод об'єднує в собі ознаки проблемного та проектного методів навчання.*

*У статті розглянуто мету та принципи застосування кейс-методу, вимоги до змісту та структури кейсів, зазначено, що особливо важливим він є з позиції формування особистісних якостей учнів, що повною мірою відповідає вимогам компетентнісного навчання. Особлива увага приділена методичним аспектам формування та застосування навчальних кейсів, запропоновано узагальнену методику організації навчальних занять на основі кейс-методу та наведено приклади сюжетних частин кейсів з фізики, призначених для застосування в 11 класі загальноосвітньої школи.*

**Ключові слова:** кейс-метод, дидактична мета, структура та зміст кейсів, методика навчання.

Кейс-метод (від англ. *case-study*), відомий у вітчизняній освіті як метод ситуативного навчання на прикладах, взятих із повсякденної практики. Узагальнюючи інформацію з кількох джерел [5-7], історію його виникнення і становлення стисло можна представити так.

Батьківщиною кейс-методу є США. Кейсовий метод навчання запропонував декан Harvard Law School Christopher Columbus Langdell у 1870 р. Практичне використання цього методу в навчальній системі США розпочалось на початку XX століття в галузі права та медицини. У 1908 році відкрилася Гарвардська школа управління бізнесом першим деканом якої став Edwin F. Gay. Саме він уперше звернувся до ідеї практичного застосування кейсового методу навчання на факультеті. Він уважав, що