

ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КАР'ЄРНИХ РАДНИКІВ ТА ЕДВАЙЗЕРІВ В УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Толочко С. В.

доктор педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки

Національний університет біоресурсів і природокористування України

вул. Героїв Оборони, 15, Київ, Україна

orcid.org/0000-0002-9262-2311

svitlana-tsv@ukr.net

Ключові слова:

професіограма, кваліфікаційні категорії, звання педагогічних працівників, післядипломна педагогічна освіта.

У статті здійснено структурно-системний аналіз визначення змісту, форм, методів і засобів формування професійно-педагогічної компетентності за класифікаційними ознаками професіограм викладачів у післядипломній педагогічній освіті, зокрема кар'єрних радників та едвайзерів, концептуалізовано функції, принципи і технології їх підготовки зі сформованою компетентністю синергізму становлення і розвитку. Проаналізовано чинні нормативно-правові документи в галузі освіти та професійної орієнтації населення, як-от: постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення», «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Означено й конкретизовано здатності, здібності, уміння, компетенції як складники професійно-педагогічної компетентності кар'єрних радників закладів загальної середньої та едвайзерів закладів вищої освіти. Підсумовано, що актуалізація появи посади кар'єрного радника зумовлена необхідністю ознайомлення учнівської молоді із сучасними й майбутніми професіями відповідно до галузей наукового знання; наданням інформації про регіональні, національні і світові ринки праці, вимогами роботодавців до працівників різних рівнів і кваліфікацій, репрезентацією закладів освіти державної й недержавної форм власності, необхідністю проведення психолого-соціологічного тестування з виявлення індивідуально-психологічних особливостей учнів, інтересів, нахилів, здібностей, бажання здобувати знання, стану здоров'я. Зазначено, що едвайзер – викладач випускової кафедри, який виконує функції консультанта з академічних питань, сприяє вибору освітньої траєкторії, освоєнню освітньо-професійної програми в період усього навчання, допомагає у виборі необхідної кількості обов'язкових і елективних дисциплін, які відображаються в індивідуальному плані студента.

REQUIREMENTS FOR PROFESSIONAL AND PEDAGOGICAL COMPETENCE OF CAREER COUNSELORS AND ADVISERS IN UKRAINIAN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Tolochko S. V.

*Doctor of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of Pedagogy
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine
Heroyiv Oborony str., 15, Kyiv, Ukraine
orcid.org/0000-0002-9262-2311
svitlana-tsv@ukr.net*

Key words:

professiogram, qualification categories, teachers' titles, postgraduate pedagogical education.

The article provides a structural and systematic analysis of content, forms, methods, means of forming professional and pedagogical competence according to the classification characteristics of teacher's profессиograms in postgraduate pedagogical education, especially career counselors and advisers, conceptualizes functions, principles, technologies of their training with synergy competence of formation and development. The current legal documents in the field of education and professional orientation of the population are analyzed, namely: Resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On approval of the Concept of the state system of professional orientation of the population", "On approval of the Procedure for registration, re-registration of unemployed and keeping records of job seekers", The concept of implementing the state policy in the field of reforming general secondary education "New Ukrainian School" for the period up to 2029. Abilities, skills and competencies as components of professional and pedagogical competence of career counselors of general secondary schools, advisors of higher educational institutions are defined and specified. It is concluded that actualization of a career counselor position is caused by the need to introduce students to modern and future professions in accordance with the fields of scientific knowledge; provide information on regional, national and world labor markets; employers' requirements to employees of different levels and qualifications; represent state and non-state educational institutions; conduct testing to identify students' individual and psychological characteristics, their interests, inclinations, abilities, desire to acquire knowledge, state of health. It is noted that an advisor is a teacher of a graduating department, who acts as a consultant on academic issues, assists in choosing an educational trajectory and catching on educational and professional program throughout study, helps to select the required number of compulsory and elective disciplines, shown in student's individual plan.

Постановка проблеми. Аналіз закордонних і вітчизняних наукових джерел та досвіду організації освітнього процесу свідчить, що серед нових ролей і функцій педагогічних (ПП) і науково-педагогічних працівників (НПП) закладів загальної середньої (ЗЗСО) та вищої освіти (ЗВО) лідерського й інноваційного типу, інтегрованих у міжнародний освітній і професійний простір, виділяється ще одна сучасна модель педагогічної професії в післядипломній освіті – кар'єрний радник, едвайзер. Сучасні світові глобалізаційні й інтеграційні суспільні тенденції формують окремі проблеми, у вирішенні яких ефективною виступає вищеозначена технологія:

необхідність залучення учнів або молодих фахівців не тільки до виробничої і професійної сфер діяльності, а й розвиток міжкультурного спілкування, збереження позитивних традицій, що склалися в організації; слабка соціальна адаптація студентів молодших курсів до системи вищої освіти, а також співробітників на початку кар'єри до професійної діяльності; врахування особливостей вищої освіти і безперервного навчання з конкретної спеціальності згідно з вимогами професійних стандартів; інноваційні процеси в суспільстві, що впливають на мінливість вимог до професійних компетентностей випускників ЗВО з конкретної спеціальності або й на зник-

нення старих та появу нових видів діяльності, професій.

Мета статті полягає у структурно-системному аналізі визначення змісту, форм і методів формування професійно-педагогічної компетентності за класифікаційними ознаками професіограм викладачів у післядипломній педагогічній освіті, зокрема кар'єрних радників та едвайзерів, концептуалізації функцій, принципів і технологій їх підготовки зі сформованою компетентністю синергізму становлення і розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з болючих проблем вітчизняної освіти є відсутність профорієнтації у ЗЗСО. Навіть реєструючись на зовнішнє незалежне оцінювання, більшість випускників не усвідомлює свого майбутнього професійного вибору. Окрім того, здобуття вищої освіти не за покликом, а відповідно до модних тенденцій чи наявних фінансових можливостей родини зумовлює збільшення кількості безробітних в Україні. Станом на 1 липня 2020 року на обліку в Державній службі зайнятості перебувало майже 518 тисяч офіційно зареєстрованих безробітних. У повідомленні Державного центру зайнятості зазначено, що диплом ЗВО мали 50% зареєстрованих, 33% закінчили професійно-технічний заклад освіти, а 17% – ЗЗСО.

Концепція державної системи професійної орієнтації населення [1] до структурних елементів *професійної орієнтації населення* за змістовими напрямками функціонування вводить *професійну інформацію* (знання особливостей трудової діяльності, стану, потреби й динаміки ринку праці, змісту й перспектив розвитку сучасних професій і вимог до осіб, форм та умов оволодіння ними, можливостей кар'єрного зростання тощо), *професійну консультацію* (взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи-отримувача послуги щодо оптимізації її професійного самовизначення через урахування індивідуально-психологічних особливостей, фахових інтересів, уподобань, стану здоров'я тощо), *професійний відбір* (заходи зі встановлення фахової придатності осіб до провадження конкретних видів професійної діяльності), *професійну адаптацію* (система заходів для забезпечення входження осіб у фахову діяльність, опанування професійною майстерністю в конкретному виді діяльності на робочому місці).

Порядком реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу [2], введено посаду *кар'єрного радника* – співробітника центру зайнятості, посадовими обов'язками якого визначено забезпечення організації надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснення супроводу таких осіб із метою їх подальшого працевлаштування, а саме: інформування про наявність вакантних

посад, консультування щодо самостійного пошуку роботи, початку власної підприємницької діяльності, можливостей фахової підготовки, перепідготовки, перекваліфікації (reskilling), формування та розвитку професійних навичок і компетентностей, проведення профорієнтації, профдіагностики; надання знань про суб'єкти господарювання з надання посередницьких послуг у працевлаштуванні тощо. Названі фахівці здатні надати необхідну індивідуальну консультацію замовникам послуги та сприяти проходженню ними тестування з метою профорієнтації та фахового самовизначення. Окрім того, пропонується онлайн-тестування щодо професійного самовизначення [3] на сайтах *Моя кар'єра* (<http://mycareer.org.ua/test>), *Магелано Університет* (<https://magellano.com.ua>), *Профорієнтація: зробимо свідомий вибір* (<http://proforientator.com.ua/ua/>), *Комплексна профорієнтаційна діагностика «Абітурієнт»* (<http://cleverdia.com/index.php?lang=uk>).

Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри [4], створена на офіційному інтернет-порталі Державної служби зайнятості України, містить сервіс з онлайн-тестуванням за рубриками «Профорієнтація», «Soft Skills», «Рекомендації» та розділами: Загальні розумові здібності, Аналітичні здібності, Здатність до логічного мислення, Стресостійкість та адаптивність, Здатність до командної роботи, Ваш емоційний інтелект EQ, Яка сфера діяльності Вам підходить?, Комунікативні та організаторські здібності, Схильність до підприємницької діяльності, Орієнтація на результат чи процес. Цінність тестування у вчасному виявленні здібностей, здатностей до певних видів діяльності та можливості вибрати собі майбутній фах, зорієнтуватися у вирі професій або сфері пошуку роботи. Завдяки розумінню Soft Skills формується здатність виявити власні сильні й слабкі сторони, бажані для додаткового опанування соціальні навички. А ще тестування сприяє розумінню наявності чи відсутності хисту до підприємницької діяльності та відкриття власної справи, усвідомленню справжніх підстав для фахової самореалізації.

Сучасність актуалізує появу посади *кар'єрного радника* і у вітчизняних ЗЗСО [5; 7; 8]. Із метою забезпечення майбутньої успішної професійної діяльності надзвичайно важливою є рання професіоналізація учнівської молоді, визначення фаху чи напрямку зайнятості. Задля гідного матеріального життя варто набути фінансово-підприємницької компетентності та стати професіоналом своєї справи. Здійснений аналіз посад педагогічних працівників уможливорює визначення тих із них, хто, на нашу думку, може виконувати обов'язки *кар'єрного радника*, а саме: методист, педагог-організатор, практичний психолог, соці-

альний педагог, педагог професійного навчання. Необхідною умовою вважаємо підвищення кваліфікації чи перепідготовку з використанням можливостей формальної чи неформальної післядипломної педагогічної освіти.

Мета роботи кар'єрного радника – надати учням достовірну, просту й легко усвідомлювану інформацію про *типи професійної діяльності* («людина – природа», «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ»), *класи професій* (гностичні (пізнавальні), перетворювальні, пошукові (винахідницькі)), *групи за умовами праці* (побутові, на відкритому повітрі, в незвичайних умовах, із підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я і життя людей, матеріальні цінності) тощо.

Основними завданнями кар'єрного радника визначено:

- ознайомлення із сучасними та майбутніми актуальними професіями відповідно до галузей наукового знання (екологія та сільське господарство, урбанізація та управління містом, освіта й наука, медицина, робототехніка та мехатроніка тощо);

- інформування про популярні серед українців професії, престиж, кар'єрні можливості зростання та нові горизонти самореалізації;

- надання інформації про регіональні, національні та світові ринки праці, конкуренцію між ними, вимоги роботодавців до працівників різних рівнів і кваліфікацій;

- репрезентація закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої, післядипломної освіти державної та недержавної форм власності;

- встановлення взаємозв'язку майбутньої професії з наявністю знань із предметів соціально-гуманітарного, природничо-фундаментального циклів навчальних планів ЗЗСО;

- проведення психолого-соціологічного тестування з виявлення індивідуально-психологічних особливостей учнів, зокрема їхніх інтересів та нахилів (схильність до роботи з людьми, технікою, інформацією тощо); здібностей, бажання здобувати знання, стану здоров'я – індивідуальні здатності до певної діяльності (мислення, пам'ять, увага, темперамент, характер, соціальний тип).

Аналіз необхідних індивідуально-професійних рис кар'єрного радника [5; 6] зумовив створення таблиці 1 «Види компетентностей кар'єрних радників».

У класичному розумінні *едвайзер* (від англ. adviser) радник, консультант, до обов'язків якого входить виконання функцій академічного наставника студента, вплив на вибір траєкторії навчання (формування індивідуального навчального плану (ІНП)) та освоєння освітньо-професійної про-

грами в період навчання, представлення академічних інтересів студентів і участь у підготовці всіх необхідних інформаційних матеріалів щодо організації фахової теоретично-практичної підготовки замовника освітніх послуг.

Зазвичай це викладач профільної (випускової) кафедри (професор, доцент, кандидат наук, старший викладач, викладач), який виконує функції консультанта з академічних питань, сприяє у виборі освітньої траєкторії в період усього навчання, допомагає у виборі необхідної кількості обов'язкових і елективних (вибіркових) дисциплін, які відображаються в ІНП студента. Першочерговим завданням едвайзингу є надання допомоги студентам у визначенні цілей у професійній і соціальної діяльності, придбанні стійких навичок і взаємин, які будуть сприяти інтелектуальному й кар'єрному зросту. *Мета едвайзингу* – адаптувати здобувачів до освітнього процесу в межах університету, навчити студентів учитися і вміти орієнтуватися в різноманітні науково-навчального матеріалу, сприяти освоєнню нових прикладних знань, формувати майбутню професійну спрямованість і забезпечити подальший кар'єрний успіх та особистісну реалізацію.

Наведемо типові узагальнені дані щодо едвайзингу: необхідність служби едвайзерів визначається потребою в установленні комунікації між студентами й викладачами з метою створення умов для здобуття якісної фахової освіти; едвайзером може бути викладач випускової кафедри, який має значний професійний досвід та у сфері освіти, достатній стаж роботи в університеті, володіє інформацією про компетентнісні характеристики майбутнього випускника; едвайзер має володіти необхідним науковим кругозором у сфері спеціальних дисциплін, включених в ІНП, підтримувати стосунки з іншими ПП і НПП, керуючись правилами корпоративної і професійної етики, творчо підходити до своєї роботи; едвайзери призначаються наказом керівництва університету, за кожним закріплюється одна спеціальність, яку він курує, починаючи з першого курсу до випуску; едвайзер вивчає Каталог елективних дисциплін і робочий навчальний план спеціальності для надання необхідної консультативної допомоги у виборі дисциплін, після закріплення студентів переходить на індивідуальний графік роботи з ними з метою надання допомоги здобувачам освіти у формуванні індивідуальної траєкторії навчання та освоєнні освітньої програми з урахуванням їхніх здібностей, здатностей, нахилів, інтересів і цілей; едвайзер завжди має підвищувати свій професійний рівень, вивчати і впроваджувати в практику роботи досвід кращих фахівців, постійно вдосконалювати методику роботи зі студентами.

Таблиця 1

Види компетентностей кар'єрних радників

Види компетентностей	Суть компетентностей
Психологічна	<ul style="list-style-type: none"> – розуміння індивідуально-психологічних особливостей учнів: інтересів та нахилів (схильність до роботи з людьми чи технікою або інформацією тощо); – розуміння здібностей, бажання здобувати знання, стану здоров'я – індивідуальні здатності до певної діяльності (мислення, пам'ять, увага, темперамент, характер, соціальний тип); – розмежування філософії «роботодавця» (організація провадження певної діяльності, відповідальність за прийняті рішення й отримання доходу) і «найманого працівника» (виконання певних робіт і відповідне отримання плати); – абсолютна довіра учнів
Педагогічна	<ul style="list-style-type: none"> – уміння і навички роботи з учнівською молоддю, демократичний стиль спілкування; – забезпечення чіткості поляризованих та невизначених питань щодо майбутнього сфери праці шляхом поширення доступних збалансованих знань, напрацьованих у різних галузях; – володіння здатністю переконувати; – комплексна оцінка навчальних досягнень і, зокрема, конкретних компетентностей учнів і студентів
Підприємницька	<ul style="list-style-type: none"> – знання потреб національного та світового ринків праці, усвідомлення пріоритетних і затребуваних у суспільстві професій; – інформація щодо тенденцій розвитку конкретних галузей у регіоні, виробництва, сфери послуг тощо; – уміння генерувати нові ідеї й ініціативи та втілювати їх у життя задля підвищення як власного соціального статусу та добробуту, так і розвитку суспільства і держави
Соціально-громадянська	<ul style="list-style-type: none"> – розуміння сутності громадянського суспільства та володіння знаннями про права і свободи людини; – усвідомлення глобальних проблем людства і можливостей власної участі в їх розв'язанні; – усвідомлення громадянського обов'язку та почуття власної гідності; – уміння визначати проблемні питання в соціокультурній, професійній сферах життєдіяльності людини та віднаходити шляхи їх розв'язання; – здатність до ефективної командної роботи; – уміння попереджувати та розв'язувати конфлікти, досягаючи компромісів
Загальнокультурна	<ul style="list-style-type: none"> – орієнтація на загальнолюдські цінності і морально-етичні норми в суспільстві; – усвідомлення власної національної ідентичності як підґрунтя відкритого ставлення та поваги до розмаїття культурного вираження інших
Мовно-комунікативна	<ul style="list-style-type: none"> – володіння системними знаннями про норми і типи педагогічного спілкування в процесі організації колективної та індивідуальної діяльності; – уміння вислуховувати, обстоювати власну позицію, використовуючи різні прийоми розміркувань та аргументації; – здатність досягати педагогічних результатів засобами продуктивної комунікативної взаємодії (відповідних знань, вербальних і невербальних умінь і навичок залежно від комунікативно-діяльнісних ситуацій)

Вивчення індивідуально-професійних рис едвайзера уможливило створення таблиці 2 «Види компетентностей викладача-едвайзера».

У сучасній освітній практиці можна виділити три основні *функції кар'єрних радників та едвайзерів*:

1) здійснювати ранню професіоналізацію учнівської молоді та забезпечувати адаптивну практично-професійну спрямованість освітнього процесу студентів;

2) допомагати особистісному та фаховому зростанню учнів і студентів, сприяти розробленню контенту навчальних планів і програм;

3) забезпечувати підтримування традицій в учнівській та студентській культурі конкретного закладу освіти.

Принципи діяльності кар'єрних радників та едвайзерів:

– *методологічні*: системність, єдність навчання і виховання, національного й загальнолюдського; спрямованість виховання, науковість і гуманізація, висока морально-етична культура;

– *організаційно-управлінські*: централізація управління освітнім процесом, демократизація системи управління освітою, студентоцентризований підхід, партнерство педагогів і здобувачів

Види компетентностей викладачів-едвайзерів

Види компетентностей	Суть компетентностей
Культурологічна	<ul style="list-style-type: none"> – висока загальна культура; – гуманне ставлення до особистості своєї, студента і організації колективної діяльності; – лідерські якості та здатність гуртувати студентів навколо себе; – системне формування особистості студента; – волонтерська діяльність
Психолого-педагогічна	<ul style="list-style-type: none"> – уміння і навички роботи зі студентською аудиторією, партнерство педагога і студента, спрямоване на наставництво; – уміння розвивати в студентах креативність і допитливість; – розуміння індивідуально-психологічних особливостей студентів; – уміння вести за собою студентську академічну групу; – уміння здійснювати практичний контроль не тільки за отриманими студентами знаннями, а й умінням їх планувати; – організаторські здібності, витривалість нервово-психічної системи, здатність до гальмування, поєднання швидкої реакції з винахідливістю, емоційною врівноваженістю, умінням володіти своїми почуттями; – формування конкурентоспроможного фахівця в умовах мінливого світу, що володіє розвиненим почуттям відповідальності, і креативного сприйняття дійсності;
Професійно-комунікативна	<ul style="list-style-type: none"> – володіння організаторськими й ораторськими, дидактичними, комунікативними, мнемотехнічними якостями; – оволодіння сучасними арсеналом засобів психолого-педагогічного впливу (голосом, мімікою, жестами, стилем тощо)
Дослідницько-організаційна	<ul style="list-style-type: none"> – організація позааудиторної роботи студентів (індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, участь у проблемних групах і наукових гуртках, участь у студентських конференціях, олімпіадах); – співпраця з іншими закладами вищої та загальної середньої освіти, профільними науковими установами та організаціями; – організація дозвілєвої діяльності студентів (круглі столи, тематичні зустрічі з фахівцями, випускниками факультету, які реалізували себе в професії, проведення пізнавально-інтелектуальних заходів)
Самоосвітня	<ul style="list-style-type: none"> – професійно-педагогічна рефлексія – звернення свідомості на своє (чи чуже) мислення та поведінку, набуті знання і здійснені вибори, розуміння і аналіз власних думок, почуттів і мотивів, їх узгодження з професійними обов'язками кар'єрного радника; – знання й усвідомлене володіння базовими поняттями кар'єрного консультування; – навички з побудови професійного профілю едвайзера; – уміння успішно вибудовувати власний професійний педагогічний бренд

освіти; плановість і систематичність; спеціалізація кафедр у вихованні студентів; провідна роль педагогів; наставництво як постійна форма організації виховання.

Методи і форми оцінки знань, використовувани кар'єрними радниками та едвайзерами:

– відкриті запитання (комплексні або структуровані з кількох взаємопов'язаних сфер різної тематики);

– запитання, що потребують залучення додаткової інформації;

– написання есе;

– завдання, що передбачають творче доповнення відомого або обґрунтування фантастичного;

– використання знань у змінених умовах;

– ситуативні практико- та професійно орієнтовані завдання;

– запитання, що не передбачають однозначної відповіді;

– запитання, умова та/або форма відповіді на які передбачають таблицю, схему, алгоритм, карту розуму;

– позитивно орієнтоване дослідження (Appreciative Inquiry) – сильні сторони процесів і підхід до зміни людських систем та їх розвитку.

Підвищення кваліфікації чи перепідготовка означених фахівців потребують застосування в післядипломній педагогічній освіті *супервізії* як нової методики наставництва, покликаної надавати професійну допомогу шляхом проведення індивідуальних і групових консультацій із питань організації та змісту освітнього процесу, моніторингу якості навчання, проведення майстер-класів, тренінгів, що допомагають ПП і НПП набувати професійних компетенцій та засвоювати нові професійні ролі і функції [9], а також *освітньої експертизи* задля забезпечення консультаційного супроводження процесів розвитку освіти і спри-

яння їх активному впровадженню в окремому закладі освіти, територіальній громаді чи регіональній системі, здійснення оцінки й експертизи освітніх програм і проектів, дослідницького планування та виконання, надання консультаційної допомоги колегам-педагогам у процесі проведення ними оцінок та експертиз із використанням власних професійних знань, умінь, навичок, компетентності [10].

Висновки. Отже, у статті обґрунтовані методичні аспекти діяльності кар'єрних радників та едвайзерів для психолого-педагогічної оптимізації забезпечення освітнього процесу та професійної реалізації ПП і НПП шляхом психологічного моделювання ефективності педагогічної інноватики в закладах, інтегрованих у міжнародний

освітній і професійний простір, психологічна диверсифікація функціональних і нецільових категорій здобувачів освіти (формальної, неформальної, інклюзивної та мережевої), соціально-культурна форма професійного впливу організації виховання для забезпечення формування професійної орієнтації в контексті освітньо-наукової, виховної та просвітницької діяльності закладів освіти. Перспективними напрямками подальших досліджень вважаємо наукове обґрунтування професійно-педагогічної компетентності за класифікаційними ознаками професіограм викладачів, зокрема експерта, інноватора, наставника, розробку і впровадження науково-методичних систем її формування в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Література

1. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 04.08.2020).
2. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 04.08.2020).
3. Конспект профорієнтаційного заняття «Професії майбутнього» : наук.-практ. реком. / Л.М. Капченко та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. 35 с.
4. Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. URL: <http://profi.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 04.08.2020).
5. Сучасні моделі педагогічної професії в системі післядипломної освіти для сталого розвитку / упоряд. Толочко С.В.: навч.-метод. посібник / Навчально-науковий інститут неперервної освіти НПУ імені М.П. Драгоманова. Київ; Ніжин, 2019. 312 с.
6. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Київ, 2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 04.08.2020).
7. Толочко С.В. Концепція та методика формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : монографія. Київ : Вид-во НДУ імені М.П. Драгоманова, 2019. 376 с.
8. Толочко С.В. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2019. 574 с.
9. Толочко С.В. Компетентність супервізорів у системі післядипломної педагогічної освіти. *Міжнародні наукові дослідження: інтеграція науки та практики як механізм ефективного розвитку* : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 26–27 квітня 2019 року. Київ, 2019. С. 35–38.
10. Толочко С.В. Педагогічне звання «викладач-експерт» в українських закладах освіти. *Integración de las ciencias fundamentales y aplicadas en el paradigma de la sociedad post-industrial: Colección de documentos científicos «ΛΟΓΟΣ» con actas de la Conferencia Internacional Científica y Práctica (Vol. 4)* (Barcelona, 24 de abril de 2020). Barcelona, 2020. P. 99–102.

References

1. Konspekt proforiientatsiinoho zaniattia «Profesii maibutnoho» (2017) [Abstract of professional orientational lesson «Professions of the future»] : nauk-prakt. rekom. / L.M. Kapchenko ta in. Kyiv : IPK DSZU.
2. Platforma z proforiientatsii ta rozvytku kariery [Career guidance and career development platform]. Ofitsiynyi Internet-portal Derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy. URL: <http://profi.dcz.gov.ua/> (data zvernennia: 05.08.2020).
3. Pro zatverdzhennia Kontseptsii derzhavnoi systemy profesiinoi oriientatsii naseleennia [On approval of the Concept of the state system of professional orientation of the population] : Postanova Kabinetu Ministriv

- Ukrainy vid 17 veresnia 2008 r. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (data zvernennia: 05.08.2020).
4. Pro zatverdzhennia Poriadku reiestratsii, perereiestratsii bezrobotnykh ta vedennia obliku osib, yaki shukaiut robotu [On approval of the Procedure for registration, re-registration of unemployed and keeping records of job seekers]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19 veresnia 2018 r. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF> (data zvernennia: 05.08.2020).
 5. Suchasni modeli pedahohichnoi profesii v systemi pislidyplomnoi osvity dlia staloho rozvytku (2019) [Modern models of pedagogical profession in the system of postgraduate education for sustainable development] / uporiad. Tolochko S.V.: navch-metod. posibn. / Navchalno-naukovyi instytut neperervnoi osvity NPU imeni M.P. Drahomanova. Kyiv: Nizhyn.
 6. Kontsepsiia realizatsii derzhavnoi polityky u sferi reformuvannia zahalnoi serednoi osvity «Nova ukrainska shkola» na period do 2029 roku (2016) [Concept of realization of the state policy in the sphere of reforming of general secondary education «New Ukrainian school» for the period up to 2029]. Kyiv. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> (data zvernennia: 04.08.2020).
 7. Tolochko S. V. (2019) Kontsepsiia ta metodyka formuvannia nauково-metodychnoi kompetentnosti vykladachiv u systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity [Concept and methods of formation of teachers' scientific and methodological competence in the system of postgraduate pedagogical education] : monohrafiia. Kyiv: Vyd-vo NDU imeni M.P. Drahomanova.
 8. Tolochko S. V. (2019) Teoretychni y metodychni zasady formuvannia nauково-metodychnoi kompetentnosti vykladachiv u systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity [Theoretical and methodical bases of formation of teachers' scientific and methodical competence in the system of postgraduate pedagogical education] : dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.04 / Natsionalnyi pedahohichnyi universytet im. M.P. Drahomanova. Kyiv.
 9. Tolochko S.V. (2019) Kompetentnist supervizoriv u systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity [Competence of supervisors in the system of postgraduate pedagogical education]. *Mizhnarodni naukovy doslidzhennia: intehratsiia nauky ta praktyky yak mekhanizm efektyvnoho rozvytku* : Materialy Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 26–27 kvitnia 2019 roku). Kyiv, pp. 35–38.
 10. Tolochko S.V. (2020) Pedahohichne zvanntia «vykladach-ekspert» v ukrainskykh zakladakh osvity [Pedagogical title «Teacher-Expert» in Ukrainian educational institutions]. *Integración de las ciencias fundamentales y aplicadas en el paradigma de la sociedad post-industrial*: Colección de documentos científicos «ΛΟΗΟΣ» con actas de la Conferencia Internacional Científica y Práctica (Vol. 4), (Barcelona, 24 de abril de 2020). Barcelona, pp. 99–102.