

УДК 378.37.01

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Самчук В.В.Національний університет біоресурсів
і природокористування України

Здійснено аналіз наукової літератури та виокремлено проблеми професійного розвитку, стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти. На основі дослідження наукових концепцій узагальнено теоретичні підходи до професійного розвитку педагогічних працівників як складової розвитку всієї системи освіти. Професійний розвиток розглядається, як системно організований процес удосконалення професійної компетентності, оволодіння освітніми інноваціями з метою зростання професійних досягнень, накопичення практичного досвіду, систематичного перегляду власного викладання, який характеризується формуванням здатності до свідомої професійної діяльності; успішністю оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками; усвідомленням професійного плану самореалізації. За результатами дослідження розроблено пропозиції щодо удосконалення професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Ключові слова: заклад професійно-технічної освіти, професійний розвиток, мотивація, стимулювання, педагогічний працівник.

Постановка проблеми. В сучасних соціально-економічних умовах, які склалися в Україні, вимог ринку праці до випускників навчальних закладів різних типів та форм власності актуалізують проблему їхнього розвитку. Проте розвиток закладу освіти неможливий без професійного розвитку керівництва закладу та педагогічних працівників. Високоякісний професійний розвиток є центральним компонентом розвитку освіти. Професійний розвиток в широкому розумінні відноситься до розвитку людини її професійної ролі. Сьогодні більшість навчальних закладів доходять до розуміння в необхідності створення програм професійного розвитку своїх працівників, інші обмежуються проведенням навчальних та методичних заходів. Метою ж державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [1]. Організуюючи заходи з професійного розвитку необхідно перш за все дати відповідь на питання: що мотивує працівника до професійного розвитку; яких навичок не вистачає працівнику; яким має бути процес розвитку; яких змін ми очікуємо у ставленні педагогічних працівників до професійної діяльності?

Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є: розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників; визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників; розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; організація професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця; ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання; стимулювання професійного зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо

у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років; визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення; проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зарубіжний досвід професійного розвитку педагогічних працівників присвячені роботи Н. Авшенюк, В. Бойка, Я. Бондарук, А. Василюк, Н. Дяченко, Н. Мукан, В. Ковальчука, Л. Пуховської, А. Сбруєвої, Ж. Таланової та ін.; управління розвитком післядипломної педагогічної освіти – роботи В. Андрищенка, В. Вітюк, М. Кириченка, М. Кравченко, В. Олійника, Л. Покроєвої, Т. Сорочан та ін.; мотиваційні механізми професійного розвитку Л. Артеменко, О. Бондар, Л. Литвинюк, Н. Нижник та ін.; підвищення кваліфікації педагогічних працівників Н. Білик, М. Бирки, М. Романенка, В. Ковальчука та ін. Питання стимулювання працівників висвітлені в роботах І. Баткаєвої, М. Волгіна, О. Волгіної, Б. Генкіна, В. Данюка, А. Кібанова, А. Колота, Т. Костишиної, Ю. Кокіна, М. Семикіної, Л. Ситника, Е. Уткіна, З. Шершньової та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В українській науковій літературі поняття «професійний розвиток педагогічних працівників» є предметом дискусій, особливо в останні роки у зв'язку з реформуванням освіти, коли виникає потреба у наповненні цього поняття новим змістом, що свідчить про складність та багаторівневості його визначення. Огляд наукових праць з проблеми професійного розвитку педагогічних працівників ЗПО свідчить про те, що проблема стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників, не була предметом спеціального наукового дослідження.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є висвітлення сучасних підходів до реалізації системи стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної освіти.

Виклад основного матеріалу. В останні роки набула популярності концепція «розвитку людських ресурсів» (Human Resources Development, HRD),

яка передбачає комплексну програму створення умов для добровільної інтенсифікації праці, мобілізації всіх інтелектуальних і емоційних ресурсів особистості, всього її потенціалу в інтересах виробництва. Згідно з цією установкою розробляються і реалізуються програми, орієнтовані на вдосконалення персоналу в освітньому та професійному аспектах, на широкий розвиток особистості [2].

Дослідники Фуллан і Штигельбауер визначають професійний розвиток як «сукупність формальної і неформальної освіти впродовж всієї трудової кар'єри від дошкільного освіти до виходу на пенсію» [3, с. 326]. Вони вважають, що працівник, який постійно навчається є ключовою фігурою майбутніх освітніх реформ.

О. Крушельницька розглядає професійний розвиток персоналу як процес набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Цей процес забезпечується безперервністю освіти і навчання та включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації [4, с. 101].

В енциклопедичному словнику «Освіта дорослих» поняття професійний розвиток дорослого трактується як сукупність соціальних, педагогічних і психологічних чинників розвитку особистості, як сутнісний аспект її загального розвитку, що відбувається протягом активного життєдіяльного циклу та характеризується формуванням здатності до свідомої професійної діяльності; успішністю оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками під час професійного навчання; усвідомленням професійного плану самореалізації; досягнення суспільнопрофесійного успіху у соціумі; розвитком професійних якостей особистості у процесі багаторічної праці за обраним фахом [5, с. 342].

Що стосується поняття «професійний розвиток педагогічних працівників», вважаємо доцільним виділити дослідження Л. Пуховської, якою проведено детальний аналіз визначень цього поняття. Перш за все, Л. Пуховська наводить тлумачення цього поняття А. Глеттхорном, яке стало базовим у кінці минулого століття: професійний розвиток педагогічних працівників – це зростання професійних досягнень у результаті формування практичного досвіду і корегування своєї діяльності. Уже тоді вчені відзначали, що професійний розвиток включає формальний досвід, який отримується вчителем шляхом наставництва, відвідування професійних семінарів, майстерень тощо, а також неформальний – читання професійної літератури, перегляд педагогічних передач та ін. За цією концепцією професійний розвиток учителів є ширшим поняттям, аніж кар'єрний розвиток, що відбувається «в результаті руху вчителя по кар'єрних щаблях у професії», а також ширшим від поняття розвитку персоналу, яке, за визначенням А. Глеттхорна, включає «забезпечення вчителів організованими програмами підвищення кваліфікації» [6, с. 98-99].

Професійний розвиток педагогічного працівника пов'язують, перш за все, із розвитком особистості. Так, І. Хоржевська вважає, що про-

фесійний розвиток особистості пов'язаний із загальним розвитком людини – отриманням нею досвіду, нових знань та умінь, її мотивацією та інтересами. Дослідниця визначає наступні структурні зміни особистості, притаманні індивідуально-професійному розвитку особистості: 1) зміна спрямованості особистості: розширення кола інтересів і зміна системи потреб; актуалізація мотивів досягнення; зростання потреб у самореалізації і саморозвитку; 2) збільшення досвіду і підвищення кваліфікації: підвищення компетентності; розвиток і розширення умінь та навичок; освоєння нових алгоритмів рішення професійних завдань; підвищення креативності діяльності; 3) розвиток складних часткових здібностей; 4) розвиток професійно важливих якостей, зумовлених специфікою діяльності; 5) розвиток індивідуально-ділових якостей; 6) підвищення психологічної готовності [7, с. 112-113]. Н. Авшенюк тлумачить дане поняття як динамічний та довготривалий процес особистісного саморозвитку й самовдосконалення [8, с. 153].

Отже, професійний розвиток педагогічних працівників – це системно організований процес удосконалення професійної компетентності, оволодіння освітніми інноваціями з метою зростання професійних досягнень, накопичення практичного досвіду, систематичного перегляду власного викладання, який характеризується формуванням здатності до свідомої професійної діяльності; успішністю оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками; усвідомленням професійного плану самореалізації [9, с. 42].

Ф. Герцберг розробив так звану двофакторну теорію – підтримуючих та мотивуючих факторів – і довів, що дія мотивуючих факторів (особистий успіх, визнання, просування, можливість професійного зростання, відповідальність) більш суттєво впливає на результати праці, ніж підтримуючі фактори (стиль управління, міжособистісні відносини, заробітна плата, гарантії зайнятості, умови праці, професійний статус) [10].

Вагома роль в управлінні професійним розвитком педагогічних працівників надається мотивації. Мотивація – це рушійна сила, де у якості мотивів можуть виступати як безпосередній інтерес до професійного розвитку, так і усвідомлення важливості отримуваних знань, прагнення самоствердитися, випробувати й виявити свої здібності, знайти своє місце в ієрархії соціальних стосунків у колективі, дістати схвалення керівника. У науковому дискурсі державного управління мотивація виступає як внутрішній процес свідомого вибору людиною поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх факторів [12].

Аналіз наукової літератури показує, що демотиваторами професійного зростання можуть виступати такі внутрішні та зовнішні протиріччя:

- небажання педагогічних працівників підвищувати професійний рівень;
- відсутність стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників;
- невідповідність існуючої практики надання освітніх послуг ПК новим професійним запитам педагогів;
- проблеми з доступністю та своєчасністю отримання нових професійних знань у визначений термін;

– між розв'язанням проблем подолання педагогічних утруднень, виникнення професійної деформації і кризових ситуацій та неузгодженість між очікуваним і досягнутими результатами професійного розвитку, виникнення професійної деформації і кризових ситуацій.

Це визначає необхідність випереджувального характеру підвищення кваліфікації педагогічних кадрів відповідно до вимог сучасності; мотивування безперервного професійного зростання; розробки ефективних технологій навчання дорослих; проведення наукових досліджень з актуальних проблем підготовки та підвищення кваліфікації педкадрів тощо. Для реалізації цих завдань необхідно створити умови для розвитку професійної мотивації та самовдосконалення як постійного процесу [9, с. 145].

Н. Синицина підкреслює, що управління людськими ресурсами змінює підходи до управління персоналом і має сприяти розвитку лідерства, професійному зростанню педагогічних працівників, створенню сильної, адаптивної, організаційної, корпоративної культури, яка б стимулювала розвиток атмосфери взаємної відповідальності працівників і управлінського апарату, бажання всіх працівників організації зробити її кращою за рахунок підтримки ініціативи на всіх рівнях організації, постійних технічних і організаційних нововведень, відкритого обговорення всіх проблем [11].

На думку В. Ковальчука, професійний розвиток педагогічних працівників залежить від ефективності процесу управління закладом професійної освіти, ролі керівника в професійному розвитку членів колективу. Професіоналізм керівника проявляється в його вмінні створити ефективну організаційну структуру управління закладом, повноваження й відповідальність учасників спільної діяльності, а також правила їхньої взаємодії по вертикалі й горизонталі. Недостатньо тільки побудувати організаційну структуру закладу освіти, необхідно забезпечити ефективність спільної діяльності людей. Для цього необхідно, по-перше, щоб виконавці добре розуміли яких результатів необхідно досягти і коли їх очікувати, по-друге, щоб вони були зацікавлені в їх досягненні, по-третє, щоб вони отримували задоволення від своєї роботи, по-четверте, щоб соціально-психологічний клімат у колективі був сприятливий для продуктивної роботи. При реалізації функцій керівництва закладом освіти вирішуються наступні основні завдання: 1) підбір, розміщення й оцінка кадрів, постановка завдань перед виконавцями; 2) аналіз і регулювання соціальнопсихологічного клімату в колективі; 3) стимулювання продуктивної діяльності підлеглих і їхнього саморозвитку; 4) створення умов для професійного росту підлеглих [13].

Іншим аспектом професійного розвитку ми вважаємо розвиток педагогічної майстерності. Дослідженням встановлено, що ефективний розвиток педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання ЗПО у системі післядипломної освіти утруднений рядом суб'єктивних факторів, серед яких: низький рівень задоволеності майстрів виробничого навчання ЗПО процесом та результатами своєї професійної діяльності; відсутність у них належної мотивації до професійного саморозвитку; неготовність працівників закладів

ЗПО та НМЦ ЗПО до суб'єкт-суб'єктної взаємодії з майстрами виробничого навчання [14].

Згідно з авторською концепцією В. Ковальчука, розвиток педагогічної майстерності – це діяльність суб'єктів підвищення кваліфікації, спрямована на педагогічну підтримку його професійного розвитку в аспекті формування: ціннісних установок, що визначають мотиви професійної діяльності і регулюють окремі її операції; професійних знань і вмінь; ефективних навичок поведінки в конкретних ситуаціях, а також психфізичних властивостей, що забезпечують реалізацію цих навичок. Створення умов для успішного виконання майстром виробничого навчання, викладачем ЗПО своєї професійної місії лежить, перш за все, у компетенції системи післядипломної освіти, у рамках якої здійснюється психолого-педагогічна підготовка на курсах підвищення кваліфікації, у процесі стажування, а також у рамках методичної роботи ЗПО [15].

Стимулювання, зазвичай, розглядають як процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій та усвідомленого пробудження в неї певних мотивів [16].

На даний час в Україні створена певна система мотивації та стимулювання педагогічних працівників на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях. На загальнодержавному рівні визначені правові норми мотивації, зафіксовані в таких законодавчих положеннях: ст. 69 нового Закону «Про освіту» встановлює доплати та надбавки: доплати за наукові ступені та вчені звання; щомісячні надбавки за вислугу років (понад три роки 10 відсотків, понад 10 років – 20 відсотків; понад 20 років – 30 відсотків посадового окладу); у разі успішного проходження сертифікації щомісячна доплата в розмірі 20 відсотків протягом строку дії сертифіката [18]; згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23 березня 2011 р. № 373 (із змінами 2018 року) [17] та змін до неї, внесених у 2018 році відповідно до нового Закону України «Про освіту». Підвищення зарплати педагогів у 2018 рік передбачає просування оплати праці на 1 тарифний розряд Єдиної тарифної сітки та фіксування надбавки за 147 престижність педагогічної праці на рівні 20% для всіх вчителів, зокрема, якщо до 2018 року обсяг надбавки за престижність визначався рішенням місцевої влади, то з 2018 року така надбавка передбачена в межах освітньої субвенції на зарплати вчителів з Державного бюджету України.

Важливою складовою мотиваційного механізму професійного розвитку педагогічних працівників є організація всеукраїнських фахових конкурсів, які проводяться як на державному рівні так і неурядовими організаціями.

Управлінські підходи що впливають на мотивацію професійного розвитку педагогічних працівників на державному, регіональному, місцевому рівнях, мають різноманітні форми та методи і спрямовуються на те, щоб постійно стимулювати і підтримувати активність педагогічних кадрів. У зв'язку з цим актуалізується питання

щодо індивідуального підходу до кожного працівника та його самомотивації.

Висновки та пропозиції. Аналіз наукових джерел засвідчує, що переважна більшість учених у своїх працях підкреслює значущість професійного розвитку як чинника інноваційних технологій, методів, взаємопов'язаність особистісних якостей та здібностей, світоглядних позицій із фаховими знаннями та професійною компетентністю, що сприяє формуванню творчої самореалізації у професії. В Україні створено нормативне підґрунття щодо професійного розвитку працівників. Законом України «Про професійний розвиток працівників» визначено правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Даний нормативно-правовий акт розкриває особливості державної політики у сфері професійного розвитку працівників, визначає її основну

мету як підвищення конкурентоспроможності працівників відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Україна потребує створення нової системи післядипломної освіти педагога, яка враховувала би кращий зарубіжний досвід. Підвищення кваліфікації має забезпечувати особистісні потреби педагога у професійному розвитку. Для цього необхідно розробити діагностичну модель професійного розвитку педагога, на основі якої він міг би визначати рівень своїх професійних навичок та особисті потреби їхнього розвитку. На часі також створення сучасної єдиногодержавної установи підвищення кваліфікації (наприклад, Агенції професійного розвитку педагогічних працівників), яка б розробляла політику у галузі післядипломної освіти [19].

Список літератури:

1. Закон України "Про професійний розвиток працівників (Із змінами, внесеними згідно із Законом № 5067-VI від 05.07.2012, ВВР, 2013, № 24, ст. 243). [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
2. Пахомова М.В. Удосконалення механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників у системі неперервної освіти : дис. канд. : 25.00.02 – меха / Пахомова Мілана Володимирівна. – Київ, 2018. – 244 с.
3. Fullan M.G., Stiegelbauer S. The new meaning of educational change (2nd edition). – Teachers College: Columbia University, 2001. – 326 p.
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
5. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г. Кременя, Ю.В. Ковбасюка. – К.: Основа, 2014. – 496 с.
6. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів: рух до концептуальної карти [Електронний ресурс] / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка : науковий журнал. – 2011. – № 1. – С. 97-106. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/2564/1>.
7. Хоржевська І.М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості / І.М. Хоржевська // Наукові праці. Державне управління. – Вип. 202, Т. 214. – 2013. – С. 110-113.
8. Авшенюк Н.М. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі: монографія / Н.М. Авшенюк; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К.: Педагогічна думка, 2011. – 232 с.
9. Авер'янов В.Б. Державне управління: теорія і практика / В.Б. Авер'янов [та ін.]; ред. В.Б. Авер'янов; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 431 с.
10. Шпекторенко І.В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності [Електронний ресурс] / І.В. Шпекторенко // Аспекти публічного управління. – 2013. – № 1. – С. 78-83. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2013_1_15.
11. Синицина Н. Нові підходи до управління людськими ресурсами в управлінні освітою [Електронний ресурс] / Н. Синицина // Державне управління: удосконалення та розвиток: електронне наукове фахове видання. – 2011. – № 11. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_11_3.
12. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Ю.В. Ковбасюк [та ін.]. – К.: НАДУ, 2011. – Т. 6. – 524 с.
13. Ковальчук В.І. Проблеми управлінського лідерства в професійно-технічній освіті // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Вип. 11 / голов. ред. В.В. Олійник. – К.: Геопринт, 2009. – Ч. 1. – С. 101-111.
14. Ковальчук В.І. Результаты экспериментальной работы по развитию педагогического мастерства мастеров производственного обучения ПТУЗ в системе повышения квалификации / В.І. Ковальчук // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2014. – № 2. – С. 44-46.
15. Ковальчук В.І. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів у післядипломній освіті: Дис. ... док. пед. наук: 13.00.04 / В.І. Ковальчук; – Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2014. – 369 с.
16. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
17. Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування [постанова Кабінету Міністрів України від 23 берез. 2011 р. № 373] // Офіц. вісн. України. – 2011. – 15 квіт. (№ 26). – С. 78. – Ст. 1080.
18. Про освіту [Закон України від 05 вер. 2017 р. 2145-VIII] // Офіц. вісн. України. – 2017. – 05 жовт. (№ 78). – С. 7. – Ст. 2392.
19. Ковальчук В.І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: європейський досвід / Василь Іванович Ковальчук // Порівняльна професійна педагогіка. – 2015. – Вип. 3. Т. 5. – С. 75-81.

Самчук В.В.

Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Осуществлен анализ научной литературы и выделены проблемы профессионального развития педагогических работников учреждений профессионального образования. На основе исследования научных концепций обобщены теоретические подходы к профессиональному развитию педагогов как составляющей развития всей системы образования. Профессиональное развитие рассматривается как системно организованный процесс совершенствования профессиональной компетентности, овладение образовательными инновациями с целью роста профессиональных достижений, накопления практического опыта, систематического пересмотра собственного преподавания, характеризующийся формированием способности к сознательной профессиональной деятельности; успеваемостью овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками; осознанием профессионального плана самореализации. По результатам исследования разработаны предложения по совершенствованию профессионального развития педагогических работников учреждений профессионального образования.

Ключевые слова: заведение профессионально-технического образования, развитие, мотивация, стимулирование, педагогический работник.

Samchuk V.V.

National University of Live and Environmental of Ukraine

ENCOURAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Summary

The analysis of scientific literature and the problems of professional development of pedagogical workers of vocational education institutions are analyzed. On the basis of the research of scientific concepts, the theoretical approaches to the professional development of pedagogical workers are summarized as an integral part of the development of the entire education system. Professional development is considered as systematically organized process of improving professional competence, mastering educational innovations in order to increase professional achievements, accumulation of practical experience, systematic review of own teaching, which is characterized by the formation of ability to conscious professional activity; successful acquisition of professional knowledge, skills and abilities; awareness of the professional plan of self-realization. According to the results of the study, proposals were made to improve the professional development of teaching staff of vocational education institutions.

Keywords: vocational education institution, professional development, motivation, stimulation, pedagogical worker.