



Колективна монографія

*«Теоретико-методичні основи
формування мотивації професійного зростання
та якісного підвищення кваліфікації керівних і
педагогічних кадрів»*



РІВНЕНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

*Розглянуто та рекомендовано до друку Вченою радою
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти,
(протокол № 4 від 22.12.2021 р.)*

Рецензенти:

Завалевський Ю. І., перший заступник ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України, доктор педагогічних наук, професор, співголова оргкомітету;

Пустовіт Г. П., професор кафедри природничо-математичної освіти Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, доктор педагогічних наук, професор;

За редакцією

Черній А. Л., кандидата політичних наук, ректора Рівненського ОППО, доцента кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти.

НЗ4 Теоретико-методичні основи формування мотивації професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів: колективна монографія / упоряд. Л. В. Антонюк; за ред. А. Л. Черній. Рівне: РОППО, 2021. 121 с.

У колективній монографії з теми «Теоретико-методичні основи формування мотивації професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів», яка охоплює важливі питання формування мотивації професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, а саме: формування і розвитку мотиваційної сфери особистості педагога в системі післядипломної педагогічної освіти; науково-філософські основи мотиваційного менеджменту як засобу побудови ефективної моделі управління процесом підвищення професійного рівня керівних і педагогічних кадрів; емоційно-ціннісний підхід як мотивація освітньої діяльності педагога в післядипломній освіті; педагогічно доцільні інформаційні сервіси як мотивація педагогічних кадрів при підвищенні їх кваліфікації.

Видання рекомендоване науковцям, викладачам, методистам, керівникам закладів освіти, аспірантам, педагогам, студентам, учням, представникам громадських організацій та всім зацікавленим проблематикою.

Зміст

ЧЕРНІЙ А. Л. Науково-методичні основи професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів	4
ГАВЛІТІНА Т. М. Формування готовності до професійного саморозвитку педагога НУШ	9
1. Формування і розвитку мотиваційної сфери особистості педагога в системі післядипломної педагогічної освіти	17
ВРОНСЬКА В. М. Ціннісно-мотиваційна складова та її вплив на психологічну компетентність	17
ДЖАМАН Т. В. Деякі аспекти мотивації вчителів початкової школи до діяльності в умовах інклюзивної освіти	26
ДЕНИЩУК І. П. Дослідження професійно-мотиваційної сфери педагогів	28
ЗАВОДНА Л. М. Шляхи формування мотиваційної компетентності педагога	33
МЕЛЬНИК Г. М. Підготовка педагогів до формування мотивації навчальної діяльності школярів за сучасних умов	36
МЕЛЬНИК Н. А. Мотиваційна сфера особистості як основний чинник професійної діяльності педагогічних працівників	40
ТИЩЕНКО Л. Р. Професійний розвиток педагога як мотивація до впровадження Концепції НУШ	42
ЦИМБАЛЮК І. М. Курсове підвищення кваліфікації як фактор розвитку мотивації професіоналізму педагогічних кадрів	46
ЯЦЕНЮК Л. І. Теоретико-методологічні засади формування інклюзивної компетентності педагогів	50
2. Науково-філософські основи мотиваційного менеджменту як засобу побудови ефективної моделі управління процесом підвищення професійного рівня керівних і педагогічних кадрів	52
КЛИМКО Л. В. Планування діяльності закладу загальної середньої освіти: маркетинговий аспект	52
ЛЮТКО О. М. Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти	55
ЛЮШИН М. О., ЛЮШИНА В. М. Маркетинговий підхід до мотивації професійного зростання педагогічних працівників	62
ПАВЛЮК В. Д. Ділова досконалість школи як фактор підвищення професійного рівня керівних і педагогічних кадрів	66
СОЛОВЕЙ М. В. Форми позитивного підкріплення мотивації підвищення професійного рівня педагогічних працівників	70
ШМИРУК Н. І. Мотиваційна складова оптимізації управління персоналом	72
3. Емоційно-ціннісний підхід як мотивація освітньої діяльності педагога в післядипломній освіті	76
АВДИМИРЕЦЬ Л. А. Мотиваційно-ціннісний компонент професійної діяльності як умова успішної самореалізації педагога	76
АНТОНЮК Л. В., ЧАЮК Т.Л. Мотивація пошуково-дослідницької діяльності педагога	78

ДАВИДЮК Н. Ю. Розвиток мотиваційної складової професійної компетентності працівників закладів позашкільної освіти	84
ТАРГОНІЙ І. І. Мотиваційні елементи освітньої діяльності педагога та їхня роль у підвищенні його професійного рівня	86
4. Педагогічно доцільні інформаційні сервіси як мотивація педагогічних кадрів при підвищенні їх кваліфікації.	89
МАЗУРОК М. В. Мотиваційна компетентність педагога як важлива умова його успішної професійної діяльності	89
ЧМЕРУК К. О. Дистанційна взаємодія учасників освітнього процесу засобами Google Форм	92
ТИМЧИНА В. І. Педагогічно доцільні інформаційні сервіси для організації групової взаємодії	96
ПОЗДНЯКОВА Т. Є. Можливості сервісів для спільної роботи в організації співпраці між учасниками освітнього процесу	100
ТИМЧИНА Н. С. Онлайн-середовища для контролю навчальних досягнень здобувачів освіти	104
МАРЧЕНКО О. М. Використання векторного графічного редактора Inkscape для упровадження практик мейкерства у процесі навчання геометрії в НУШ	108
ОЗАРЧУК А. В. Цифрова та інформаційна безпека учасників освітнього процесу	113
КОРОЛЮК А. П. Дистанційне навчання – новий виклик для професійного розвитку вчителя	116

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ЯКІСНОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Черній Алла Леонідівна,

*кандидат політичних наук, доцент,
ректор Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти*

Основами науково-дослідної роботи з реалізації наукової теми Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти стала **Концепція розвитку інституту як закладу післядипломної педагогічної освіти**, в якій означено напрями навчальної, наукової, науково-методичної, інформаційно-комунікаційної та міжнародної діяльності, опираючись на діюче положення про заклади післядипломної педагогічної освіти та законодавство про вищу освіту.

Відповідно до завдань провадження наукової діяльності МОН України (наказ від 12.03.2019 № 338) та пріоритетних напрямів наукових досліджень і експериментальних розробок НАПН України на 2018–2022 у інституті розроблено Концепцію та Програму дослідження з теми **«Науково-методичні основи мотивації професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти»** на 2019–2021 роки з державною реєстрацією в Українському Інституті науково-технічної експертизи та інформації МОН України. Варто зазначити, що на період реєстрації теми було актуальним не тільки для закладів вищої освіти, а й для закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти та методичних служб працювати над науково-методичною проблемною темою, яка об'єднувала педагогів і науковців у створенні належного науково-методичного забезпечення і розвитку освіти, закладів освіти зокрема.

Концепція «Нова українська школа» вже сьогодні внесла зміни не тільки в реформування загальної середньої освіти, а й у післядипломну освіту, відповідно до яких інститути післядипломної педагогічної освіти стали надавачами послуг із підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у нових конкурентних умовах.

Здійснення дослідження цієї проблеми, яке проводилось і в нових умовах, дозволило спрямувати наші освітні послуги та інноваційну діяльність для потреб вчителя і потреб Нової української школи. Зокрема, на сьогодні залишаються важливими проблеми мотивації успіху, креативності й творчого потенціалу сучасного вчителя, а також якісного забезпечення підвищення кваліфікації педагогів, щоб професійно зростати по-новому, навчитися нових способів взаємодії та впевнено почувати себе на шляху змін у сучасній школі.

За Концепцією Нової української школи підвищення кваліфікації сьогодні має надихати вчителя на змістовний і насичений професійний розвиток.

Дослідження **мотивації професійного зростання педагога** в системі підвищення кваліфікації спрямовувалося на розкриття питань професійного

розвитку і реалізації педагогічного творчого «Я» здобувачів. Під час навчальних занять, тренінгів, практичних семінарів, авторських шкіл і шкіл новаторства значна увага надавалася зміні особистих цінностей і спрямованості професійних інтересів, а також розвитку педагогічного потенціалу та професіоналізму вчителів і керівників закладів освіти не тільки Рівненської області. Учасниками науково-методичних заходів, конференцій і творчих зустрічей стали Університет менеджменту освіти та Інститут модернізації змісту освіти, Інститути психології, педагогіки, проблем виховання, професійної освіти й інші наукові установи НАПН України, а також Волинський ІПО, Луганський ОІПО, Житомирський ОІПО, Хмельницький ОІПО, Полтавський ОІПО, Івано-Франківський, Закарпатський обласні інститути післядипломної педагогічної освіти та Харківська, Вінницька академії неперервної освіти та наші рівненські заклади вищої освіти.

Забезпечення якісного підвищення кваліфікації педпрацівників спрямовується нами на пошук нових форматів підвищення кваліфікації та цілісність і послідовність підвищення кваліфікації та професійного розвитку, що дало змогу орієнтуватися на свідомий вибір змісту та форм професійного і фахового вдосконалення, а також їх професійну і соціальну мобільність та адаптаційну гнучкість при зміні та розширенні освітніх послуг і концентрації на покращенні результатів навчання різних категорій педпрацівників за рівнями складності розв'язання педагогічних проблем і утруднень педагогічної взаємодії. Створення якісно нових умов для якісного забезпечення надання освітніх послуг здійснюємо у тісній співпраці із Рівненською обласною радою, Департаментом освіти і науки Рівненської обласної державної адміністрації. Спільно з управлінням Державної служби якості в Рівненській області створюємо експертне середовище для закладів освіти, сертифікації педагогів тощо.

Серед практик мотиваційного зростання педагога – упровадження розробки Лютко Оксани «Мотиваційний менеджмент», яка відзначена на всеукраїнському конкурсі науково-методичних розробок, виставках «Сучасний заклад освіти – 2019», «Інноватика в освіті України – 2020» та використовується для підготовки мотиваційного менеджера освіти під час навчання керівників закладів освіти, щорічного проведення Літньої школи менеджменту, Літньої школи з академічної доброчесності для педагогічних працівників. Спільно із закладами освіти м. Рівне започатковуємо проєкт із забезпечення якості освіти тощо.

Комплексне дослідження мотиваційної сфери педагогів Рівненщини, розроблене і проведене інститутом, засвідчило, що у 86,3 % педагогів є потреба у професійному зростанні. За наслідками дослідження лабораторії психології професіоналізму та щорічного моніторингу готовності педагогів до інноваційної діяльності, понад 50 % опитуваних педагогів успішно подолали бар'єри щодо змін в умовах Нової української школи. Лабораторією психології освіти здійснюється психологічна підготовка педагогів до забезпечення дидактичного процесу в Новій українській школі тощо.

Сприяють створенню та застосуванню педагогічно доцільних сервісів як чинників мотивації педагога Форум інноваційних рішень, щорічна конференція

із проблем ІКТ та цифрових засобів в освітньому процесі закладів освіти, фестиваль «Stem-весна у Рівненській області», розроблена модель віртуальної Stem-лабораторії кафедри ПМО та інші науково-методичні заходи з навчання педагогів щодо використання ІКТ та Stem-технологій.

Науково-педагогічні та педагогічні працівники інституту під час навчальних занять та методичних заходів проєктують цінності освіти з акцентом на емоційно-ціннісний компонент освітнього процесу професійного зростання вчителя Нової української школи та використовують розроблену модель розвитку професійної компетентності педагога як корисний, релевантний досвід освоєння нових ролей, а також спільно із педагогами реалізують Програму національного виховання у закладах освіти Рівненщини на 2020–2025 роки як систему цінностей компетентнісної освіти в Новій українській школі, систему національно-патріотичного виховання та проєктно-технологічне забезпечення до них.

Розробка та запровадження цільових мотиваційних освітніх програм підвищення кваліфікації кадрів за цей рік надала змогу 20782 педагогам пройти курси підвищення кваліфікації за 108 освітніми програмами, розробленими відповідно до типових, затверджених МОН України, та 16 напрямками підвищення кваліфікації.

Практики якісного підвищення кваліфікації дозволяють реформувати традиційні підходи до навчання педагогів. Так, модель ефективності управління освітнім процесом у Рівненському ОІППО Алли Черній спрямована на поєднання функцій кафедр, кабінетів і центрів спільною діяльністю, зокрема проведенням днів кафедр, освітнього стартапу, освітніх форумів, професійних конкурсів тощо. Модель управління освітою в об'єднаних територіальних громадах Алли Черній, модель науково-методичного супроводу опорних закладів Надії Мельник відіграли важливу роль у налагодженні дієвої партнерської співпраці, свідченням чого є договори з об'єднаними територіальними громадами про співпрацю та підвищення кваліфікації, зокрема за кошти державної субвенції.

Не менш важливу роль у розв'язанні потреб закладів освіти та задоволення особливих інтересів педагогів відіграло цільове спрямування регіонального замовлення послуг з підвищення кваліфікації у напрямку Нової української школи. Останнім часом орієнтуємося на цільові тематичні курси підвищення кваліфікації за 8-, 12-, 16-, 30-годинними освітніми програмами.

Мотивацією до вдосконалення професійних компетентностей та навчальних можливостей педпрацівників став ефективний мотиваційний процес науково-методичного супроводу як комплекс соціально-педагогічних умов професійного зростання вчителів. Це методичні студії, форум молодих педагогів, форум інновацій, ярмарок педагогічних ідей, мережева взаємодія з ЦПР, супервізія, конкурс науково-методичних розробок з післядипломної освіти тощо.

В умовах освітньої реформи змінюються підходи до стратегічного розвитку закладів післядипломної педагогічної освіти як суб'єктів підвищення кваліфікації. Назріла необхідність розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у Рівненському ОІППО та пошуку індикаторів і показників діяльності на основі контент-аналізу сайту, самоаналізу діяльності,

використання ресурсів підвищення кваліфікації, а також застосування інтегральних показників і внутрішніх моніторингових процедур якісного підвищення кваліфікації, професійної і наукової активності науково-педагогічних і педагогічних працівників інституту.

У процесі дослідження важливими чинниками мотивації підвищення кваліфікації педагога Нової української школи стали:

- переваги компетентнісного підходу в підвищенні кваліфікації, що полягають у гнучкості та автономії освітніх програм на модульній основі та зміні методів викладання, зміщенні їх на практичні результати навчання і підвищення кваліфікації;
- використання потенційних можливостей керівних і педагогічних кадрів для створення і запровадження інноваційних практик відповідно до реалізації Концепції реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа», а також інтерактивних сервісів, конструкторів, освітніх платформ для мережевої продуктивної взаємодії професійних спільнот і учасників освітнього процесу;
- дослідницький інноваційний характер діяльності вчителя, що розвиває прагнення до визначення сутності будь-якого явища та перетворення довкілля для сталого розвитку освіти, а також сприяє пошуку найкращих способів подолання бар'єрів інновацій та розв'язання педагогічних проблем дистанційного і змішаного навчання.

Пріоритетами наукової, науково-дослідної, дослідно-експериментальної роботи та **вдосконалення напрямів діяльності інституту** є відкриття STEM-центру для координації підвищення кваліфікації на засадах науки для освіти, створення власної онлайн-платформи з метою професійного розвитку педпрацівників.

На ефективність і якість освітніх послуг з післядипломної освіти впливає результативність розробок та інноваційних продуктів, що потребує збільшення шкіл-лабораторій, технопарків, тимчасових науково-дослідних колективів за наслідками експериментів і проєктів.

Серед переваг – удосконалення видавничої бази, видання НПД, створення інтерактивної виставки досягнень та живої історії освіти Рівненщини.

Саме зараз ми знаходимось у передчутті посилення проєктної діяльності та розглядаємо можливість розширення партнерської співпраці з громадськими організаціями, створення спільного проєктного офісу, розробки грантових, освітніх, методичних і дослідницьких проєктів для освіти.

Потребує активізації наукова співпраця із закладами освіти та науковими установами з метою створення та поширення педагогічних і освітніх інновацій, авторських моделей закладів освіти, розробки авторської педагогічної системи у науковому ліцеї. На часі – розвиток міжнародної співпраці в умовах європейського освітнього простору.

Досвід дослідження проблем освіти і науки науково-педагогічних і педагогічних працівників інституту доповнюється напрацюваннями і розробками вчених і педпрацівників, що робить систему підвищення кваліфікації привабливою, розвивальною системою, а наукові заходи за підсумками реалізації наукової теми стали майданчиком досягнення змін зацікавлених педагогів і керівників закладів освіти та особистого долучення

всіх учасників до професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ІДЕЇ ОБҐРУНТУВАННЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ ОСНОВ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ЯКІСНОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Гавлітіна Тетяна Миколаївна,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
проректор з науково-педагогічної роботи
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти*

Суспільна трансформація та освітня реформа в Україні передбачають якісні зміни для самої системи освіти та вимагають глибинного перетворення особистості як суб'єкта власного життя, особливе місце в якому займає професійне становлення та розвиток. Прагнення особистості до самопізнання в професії, саморозвитку, самоактуалізації, самовдосконалення забезпечує його професійну стійкість, усталеність, відповідний рівень професійної компетентності, а також потребує постійного професійного росту. Відповідно підвищення кваліфікації педпрацівників як мета та результат його професійно-педагогічної підготовки має включати мотивацію педагогічної діяльності та професійного зростання.

Проблема створення та реалізації умов випереджувального професійного розвитку педкадрів на засадах освіти упродовж життя та сталого розвитку займає особливе місце в підвищенні кваліфікації та в міжкурсовий період, зокрема і в Рівненському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти (далі – *РОІППО*). Якість підвищення кваліфікації педпрацівників відображає відповідність результатів курсового навчання, освітніх процесів та інституційних умов розвитку закладів післядипломної педагогічної освіти і методичних служб актуальним цілям розвитку особи й суспільства, освіти й науки. Мотивація як психолого-педагогічний чинник покликана підвищувати якість роботи, результативність, рівень наданих послуг, поліпшувати мікроклімат в організації, допомагати в досягненні професійних цілей, давати позитивну перспективу, здійснювати підготовку кадрів до інновацій, підвищувати самоповагу й зрештою запобігати відтоку фахівців із навчальних закладів зокрема та з України загалом.

Здійснений теоретичний аналіз праць та останніх досліджень і публікацій, присвячених проблемі мотивації професійного самовдосконалення особистості, дозволяє стверджувати, що її розробкою займалися науковці та педагоги різних наукових шкіл. Змістові та процесні теорії мотивації вивчають потреби людини та пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини в цілому. У теорії управління персоналом виокремлено декілька груп мотивів праці, які в

сукупності створюють єдину мотиваційну систему. Це – мотиви змістовності праці, її корисності, статусні мотиви, пов'язані з визнанням трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних цінностей, а також мотиви, зорієнтовані на певну інтенсивність роботи.

Мотивація професійного самовдосконалення педагогічних працівників стала предметом досліджень таких видатних учених, як О. Бодальов, А. Деркач, Є. Ільїн, О. Орлов, В. Слатьонін та ін. Крім того, питанням творчого зростання вчителів займалися А. Берест, С. Курганський, Б. Тевлін, М. Чаус, Л. Шульга. С. Ізбаш, Ю. Бутурліна та ін., розглядаючи різноманітні підходи і заходи, спрямовані на зростання професійної майстерності педагога, зосереджуючи увагу на формуванні творчості, компетентності вчителя.

Однак важливою на сьогодні залишається проблема підтримки зростання професійної майстерності педагога, що потребує подальшого ґрунтовного розгляду. Як засвідчує Л. Литвинюк, закріплені десятиліттями механізми праці педагогів важко піддаються трансформації, тому набуває актуальності питання зовнішнього впливу керівників шкіл на активізацію діяльності вчителів із професійної самокорекції та самовдосконалення.

Л. Гриневич наголошує, що в умовах запровадження реформи в освіті ні навчатися, ні вчити по-старому вже неможливо, тобто сучасній школі потрібен мотивований учитель. Відповідно нове законодавство про освіту має передбачати множинність форм вибору підвищення кваліфікації та привести до монополізації послуг з післядипломної освіти. На думку науковиці, цілком свідоме збільшення конкуренції має призвести до зростання якості підвищення кваліфікації вчителів.

Мотивація – це спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, що керує поведінкою людини, визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби, серед яких – потреба самовираження, потреба у власному зростанні та в реалізації власних потенційних перспектив. Цілком природно, що успішність будь-якої професійної діяльності безпосередньо залежить від заданого характеру мотивації (Є. Ільїн, А. Реан та ін.). У зв'язку з цим висвітлення проблеми взаємозв'язку мотивації професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації необхідно розпочати із наповнення цих понять новою сутністю.

У цілому необхідно враховувати те, що мотивація – це спонукання, що викликає активність організму і визначає її спрямованість. За своїми проявами і функціями в регуляції поведінки мотивуючі фактори можуть бути дослідженням причин і механізмів цілеспрямованої професійної поведінки, встановленням причин того, як педпрацівник входить у стан активності, аналізуються прояви його потреб та інстинктів як джерел активності. Потребує дослідження і спрямована активність педагогів та пошук активаторів їхньої педагогічної поведінки та зміни усталеної мотиваційної сфери особистості. Необхідні подальші дослідження розв'язання питань педагогічної діяльності, а особливо того, яким чином здійснюється регуляція динаміки педагогічної поведінки, досліджуються прояви емоцій, суб'єктивних переживань (прагнень, бажань) та установок у поведінці педпрацівника в суб'єкт-суб'єктній взаємодії, діяльнісному та проблемному навчанні, компетентнісній освіті тощо.

Мотивація – це довготерміновий вплив на працівників із метою зміни за заданими основами безперервного процесу навчання та самопроєктування особистості вчителя, тобто професійне зростання пов'язуємо із професійним розвитком, розвитком потреби реалізувати власне творче «Я», зміною за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та професійних інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток на цій основі професійного потенціалу та професійної самосвідомості.

Сучасні дослідження теоретичних засад якості підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти зосереджені на визначенні напрямів науково-методичного забезпечення змісту, організаційних форм і технологій підвищення кваліфікації педагогічних та керівних кадрів. Процес набуття ними компетенцій має органічно поєднувати підготовку на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період за цілісним науково обґрунтованим змістом (В. Саюк та ін.).

Існування самого процесу професійного самовдосконалення педпрацівника залежить від його мотиваційного спрямування – сукупності прагнень та умов, що його детермінують, спрямовують та регулюють на всіх етапах перебігу. Формування мотивації професійного самовдосконалення педпрацівника є необхідною умовою розвитку його професійної компетентності, а сама позитивна мотивація професійного самовдосконалення є системоутворювальною складовою його професіоналізму, адже професіоналізм сучасного педагога найкраще виявляється в умінні аналізувати власну діяльність, але для цього необхідно розробити, обґрунтувати і розвивати нові моделі підвищення кваліфікації та засадах психології та педагогіки професіоналізму.

Проблема мотивації професійного педагогічного зростання перебуває під впливом постійного подолання внутрішніх та зовнішніх протиріч:

- між реальним станом професійної готовності фахівця та змодельованим її рівнем в системі підвищення кваліфікації;
- між зниженням актуалізації професійних якостей, старінням професійних знань, розпадом професійних умінь та навичок та потребою у професійній компетентності в умовах динамічних змін;
- між залежністю педагогічного стимулюванням від матеріальної підтримки та змінами в мотиваційній сфері вчителя для підвищення якості й результативності праці, досягнення педагогічної мети;
- між розв'язанням проблем подолання педагогічних утруднень, виникнення професійної деформації і кризових ситуацій та неузгодженістю між очікуваним і досягнутим результатом діяльності;
- між тим, що вчителі практично зобов'язані проходити курси підвищення кваліфікації в обласних інститутах післядипломної педагогічної освіти, і тим, що в таких інститутах немає особливої мотивації розширювати пропозицію курсів та підвищення їх якості, адже учительський контингент все одно прийде до них.

Вагомим фактором впливу на підвищення мотивації до постійного професійного зростання педагога є створення життєздатної системи безперервного мотивованого навчання. Проте професійне навчання в навчальних закладах системи післядипломної педагогічної освіти не повною

мірою відповідає потребам постійного й системного підвищення рівня професійної компетентності, оскільки недостатньо орієнтоване на потреби педпрацівника в отриманні якісної освітянської послуги, а тому не відповідає Національній рамці кваліфікацій і європейським стандартам якості та запитам інноваційних педагогів. Підвищення рівня професіоналізму педпрацівників як основа ефективного управління на сьогодні вимагає нових наукових та організаційних підходів до професійного навчання, а отже, моніторингу якості отриманих під час підвищення кваліфікації знань, умінь та навичок, компетентностей, необхідних для виконання посадових обов'язків в умовах конкурентоспроможності на освітньому ринку.

Найважливішими функціями системи підвищення кваліфікації є:

- забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації педагогічних кадрів відповідно до вимог сучасності;
- мотивування безперервного професійного зростання;
- підготовка резерву кадрів, яких вимагає подальший розвиток суспільства й освіти;
- розробка ефективних технологій навчання дорослих;
- проведення наукових досліджень з актуальних проблем підготовки та підвищення кваліфікації педкадрів тощо.

Для реалізації функцій системи підвищення кваліфікації необхідно здійснити оновлення, розробку та затвердження нормативно-правового забезпечення післядипломної освіти з урахуванням вимог міжнародної та європейської системи стандартів та сертифікації. Крім того, наукового обґрунтування потребує науково-методичне забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, зокрема: професійні програми, робочі плани і програми, підручники і посібники, методичні рекомендації, система контролю тощо. Як показує практика, відсутність нормативної бази щодо змісту, науково-методичного забезпечення й організації підвищення кваліфікації кадрів суттєво впливає не тільки на якість підвищення кваліфікації, а й на якість і результативність їхньої професійної діяльності.

Проблемним залишається питання якісних послуг щодо підвищення кваліфікації педпрацівників. На думку Л. Гриневич, єдиним можливим способом перевірки якості освіти вчителя може бути комплексне оцінювання у формі сертифікації. Досвід управління якістю освіти на основі міжнародного стандарту ISO напрацьовано в Полтавському ОІППО. На сьогодні основними складниками якості освіти виступають: якість освіти (знання, уміння, способи вирішення завдань); якість методів навчання і виховання (організація та мотивація пізнавальної діяльності, контроль за організацією навчального процесу); якість освіченості особистості (опанування відповідних знань, умінь та навичок), якість освітніх послуг (якість ресурсного забезпечення).

Застосування системи ефективного управління якістю підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів дасть змогу долучити до процесів підвищення якості надання таких послуг не тільки науковців закладу, а й весь персонал, здійснювати самооцінку діяльності на рівні кожного структурного підрозділу, що забезпечить переорієнтацію самих викладачів, методистів відповідно до нових вимог. Варто стверджувати, що перевірка якості підготовки фахівців – це одночасно й перевірка якості роботи викладача,

організації навчального процесу, основним результатом якого є професійна компетентність педпрацівника. Підвищення рівня мотивації педпрацівників як основа ефективного управління професійного розвитку на сьогодні вимагає нових наукових та організаційних підходів до організації підвищення кваліфікації, моніторингу якості отриманих під час підвищення кваліфікації знань, умінь та навичок, компетентностей, необхідних для виконання посадових обов'язків і професійного задоволення.

Перейти до нової системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів неможливо, якщо не поєднати теоретичне навчання з практичною педагогічною діяльністю за визнаними системою післядипломної освіти варіативними моделями. Для цього серед головних напрямів підвищення кваліфікації педпрацівників, які впливатимуть на якість курсів підвищення кваліфікації, варто визначати не тільки зміст курсів підвищення кваліфікації, безперервність та наступність підвищення кваліфікації, варіативність програм підвищення кваліфікації, диференціацію змісту і форм навчання, а й урахувати мотивацію до підвищення кваліфікації упродовж життя.

Отже, важливим складником професійно-педагогічної підготовки педпрацівників є створення умов для розвитку в них професійної мотивації та самовдосконалення, що передбачає перехід від аморфної однорівневої системи прагнень до складної, ієрархічно побудованої, від вузької тимчасової сфери дії спонукань до стійкого автономного мотиву самовдосконалення, від перетворення окремих спроб роботи над собою до постійно тривалого процесу створення образу нового мислення педпрацівника. Тому ***темою науково-дослідної роботи інституту*** визначено дослідження проблеми «**Науково-методичні основи формування мотивації професійного зростання та якісного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів**».

Метою дослідження стало визначення сутності мотивації професійного зростання педпрацівника як складової його готовності до компетентісно-професійної діяльності та її мотиваторів у системі підвищення кваліфікації.

Основними завданнями дослідження визначено такі:

1) провести аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми професійного зростання особистості педагога та виявити й обґрунтувати етапи і умови професійного зростання керівних та педагогічних кадрів, розробити систему психолого-педагогічних прийомів і методів професійного зростання педагога в системі підвищення кваліфікації;

2) з'ясувати особливості процесу педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів, окреслити психологічно-педагогічні основи його здійснення, виділити сукупність індивідуальних прийомів, засобів, оптимальних для педагога, його індивідуального стилю діяльності форм та методів, які характеризуються цілісністю, оригінальністю і результативністю їх застосування у компетентнісному навчанні;

3) визначити зміст, організаційні форми і технології мотиваційного підвищення кваліфікації педкадрів у системі післядипломної освіти й забезпечити доступ педагогів до курсів і надання навчальної консультативної та інформаційної підтримки при виборі підвищення кваліфікації та прискорення адаптації до роботи в нових умовах освітньої реформи;

4) забезпечити розробку та впровадження цільових програм мотивації професійного зростання, спрямованих на професійну підготовку, підвищення кваліфікації у формах спеціальних науково-методичних семінарів, тренінгів професійного зростання, тренінгів кар'єрного росту, викладацьких майстерень, розробки портфелю викладача і педагога тощо;

5) розробити та запровадити методичне забезпечення актуалізації потреб мотиваційного зростання у педагогів у процесі їхньої діяльності та механізмів самовдосконалення, при яких педагоги постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати та застосовувати професійні знання, вміння, компетентності та активізовувати власні професійні якості;

6) сприяти створенню авторських методичних систем як вищого рівня професійного зростання та саморозвитку педпрацівника, які передбачають індивідуальну дидактичну, виховну й технологічну системи і сприяють створенню авторських програм і технологій, індивідуального авторського стилю та формуванню нового педагогічного мислення;

7) запровадити систему мотиваційного моніторингу, яка створить нову базу у сфері мотивації педагогічної діяльності та передбачатиме якісну оцінку та показники ефективності мотивації педпрацівника до підвищення кваліфікації в умовах освітніх змін;

8) визначити умови, що забезпечать ефективний розвиток мотивації професійного зростання педагогічних кадрів, постійний інституційний розвиток та вдосконалення навчального середовища інституту, запровадити внутрішню систему якості післядипломної освіти на основі узгодження європейських і вітчизняних стандартів її якості та врахувати відпрацьовані технології із запровадження міжнародного стандарту ISO в освітню діяльність.

Ураховуючи розширення завдань дослідження структурними підрозділами інституту, можна припустити, що у процесі здійснення професійної мотивації педпрацівників виникне синергетичний ефект у підвищенні кваліфікації, якщо:

- виокремити основи формування мотиваційного управління в умовах перманентних змін внутрішньої системи якості підвищення кваліфікації;
- запровадити нові підходи до формування і розвитку мотиваційної сфери особистості педагога в умовах післядипломної освіти;
- формувати професійну мотивацію вчителя на основі емоційно-ціннісного підходу до освітньої діяльності педагога в післядипломній освіті;
- створювати та застосовувати педагогічно-доцільні сервіси як чинник мотивації педкадрів в системі післядипломної освіти;
- підвищувати якісні показники ефективності мотивації педпрацівника до підвищення кваліфікації.

Зростання ефективності педагогічної діяльності також можливе за умов: розвитку педагогічної мотивації різних категорій педпрацівників та працівників методичних служб, психологічної служби, інтернатних закладів до професійного зростання та саморозвитку; створення та запровадження моделі управління якістю підвищення кваліфікації, науково-методичного супроводу якісного підвищення кваліфікації з використанням ІКТ, власних науково-методичних розробок і продуктів діяльності; підвищення рівня професійної компетентності вчителів-предметників та педагогів-виховників в умовах змін

Стандарту освіти та забезпечення якісно нового рівня викладання предметів у Новій українській школі, запровадження наскрізного виховання молодих громадян-патріотів та формування ключових компетентностей обдарованих дітей, дослідницької культури педпрацівників і готовності керівників до реалізації функцій маркетингу як мотиваційного складника діяльності інноваційних та загальноосвітніх навчальних закладів.

Основною мотивацією в освоєнні нових знань є потенційні можливості педагогічних та керівних кадрів у запровадженні освітньої реформи, перспектива формування нової освітньої політики в громадах, кар'єрне зростання вчителя та освоєння нових ролей для надання освітніх послуг населенню.

Зважаючи на викладене вище, **предметом дослідження** визначено ефективний мотиваційний процес як комплекс педагогічних умов професійного зростання вчителів у певній системі зав'язків на шляху до якості професійно-педагогічної діяльності та підвищення кваліфікації, а **об'єктом дослідження** – професійне зростання педагогів спрямоване на аспекти компетентнісної освіти і підвищення кваліфікації.

Основні методи дослідження: методики «Мотивація на успіх», «Мотивація на уникнення невдач», методика Н. Фетіскіна «Діагностика рівня парціальної готовності до професійно-педагогічному саморозвитку» та ін.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що в його здійсненні будуть розглянуті різноманітні підходи, спрямовані на зростання професійної діяльності та майстерності педагога, що допоможуть виокремити основні ефективні напрями здійснення цього процесу. Це – курси в системі підвищення кваліфікації вчителів і створення варіативних програм підвищення кваліфікації кадрів, а також у формуванні ефективної системи взаємовідносин між керівництвом та працівниками, проведенні діагностики рівня компетентності педагогів з метою виявлення внутрішніх стимулів їх професійного зростання та створенні моделі організації роботи з підвищення якості професійної компетентності педагогів, яка б віддзеркалювала взаємозв'язок рівня педагогічної майстерності педагога, готовність його до інноваційної діяльності з вибором ефективних форм і методів підвищення кваліфікації.

Теоретичне значення дослідження полягає в об'єднанні парадигмальних ідей реформування післядипломної освіти та освіти дорослих у концепцію якісного підвищення кваліфікації педагогічних та керівних кадрів, уточненні структури мотиваційного їх зростання та формулюванні нової політики надання якісних послуг та впровадженню потрібних змін у компетентнісній освіті.

Реалізація дослідно-експериментальної роботи тривала упродовж 2017– 2021 років. Комплексний план реалізації наукової теми інституту за етапами дослідження, зокрема звіти дослідження наукових тем кафедр та науково-методичних проблемних тем кабінетів, розглядалися та затверджувалися Вченою радою РОІППО.

Очікуваний результат. Створення передумов результативної реалізації визначеної мети, об'єкта і предмета, а також уточнення і доповнення завдань дослідження структурними підрозділами інституту та запровадження нової моделі мотиваційного підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів

на основі вибору ними власної траєкторії вдосконалення професійних компетентностей на мотиваційній основі професійного та особистого зростання.

Розширення розуміння орієнтирів професійного розвитку вчителів, перегляд мети підвищення кваліфікації та її спрямування щодо співпраці з учительськими спільнотами, а також функціонування різних моделей мотиваційного підвищення кваліфікації, спрямування підвищення професійної кваліфікації в інституті відбувалися на основі компетентнісного підходу.

Удосконалення оцінки професійно-педагогічної діяльності з урахуванням мотиваційних чинників життя в умовах педагогіки партнерства й формування нової політики моніторингу та якості підвищення кваліфікації в інституті, яка передбачає, що викладачі й методисти відповідають за підтримання рівня своїх знань і компетентностей на належному рівні та залежно від рейтингових показників завдяки участі у різноманітних формальних моделях професійного зростання, враховуючи системно-комплексний підхід до співпраці на інституційному і міжінституційному рівнях і створення інноваційних онлайн-продуктів.

Формування в усталеній мотиваційній сфері особистості таких мотивів, які б стали для педагога смислоутворюючими і діяли без додаткової допомоги впливу внутрішніх і зовнішніх чинників, передусім за рахунок педагогічного стимулювання, яке має викликати зміни в мотиваційній сфері вчителя для підвищення результативності досягнення педагогічної мети.

Здійснення оцінки мотивації професійно-педагогічної діяльності та ефективності в динаміці взаємозумовленості та взаємозв'язку із соціально-економічними процесами на основі набору ключових характеристик (показників) якісного підвищення кваліфікації в поєднанні із педагогічним зацікавленням ставленням до результатів діяльності.

Усунення основних демотивуючих факторів на основі психолого-педагогічного супроводу розвитку професіоналізму та створення належних навчально-матеріальних передумов нормальної роботи за новою системою професійної мотивації та довгострокової ефективності, використовуючи спеціальні методи і припущення перерахування соціального і педагогічного ефекту.

Розбудова системи мотивації до професійного зростання та управлінської підтримки зростання професійної майстерності педагога, яка має бути спрямована на процес соціального захисту педагогів через надання їм систематичної адресної допомоги з урахуванням потреб та індивідуальних досягнень у творчій педагогічній діяльності пошуково-дослідницькій роботі.

Таким чином, перш ніж вибудовувати систему мотивації, потрібно спочатку усунути демотивуючі фактори, які, можливо, мають місце в інституті та закладах освіти, визначити основні стимули і мотивуючі критерії якісної професійної діяльності в умовах освітньої реформи та децентралізації управління освітою.

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПСИХОЛОГІЧНУ КОМПЕТЕНТНІСТЬ (з досвіду роботи ТНДК медичних сестер закладів дошкільної освіти)

Вронська Вікторія Миколаївна,
*старший викладач кафедри педагогіки,
психології та корекційної освіти Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти, м. Рівне*

Будь-яка діяльність завжди зумовлена мотивами, що є основою трудової діяльності. Загалом мотиви – це внутрішні пориви до того чи іншого виду активності, що пов'язані із задоволенням певної потреби, це те, задля чого виконується відповідна діяльність. Так, у процесі навчання медичних сестер також важливо виховати позитивну мотивацію щодо досягнення мети як рушійної сили діяльності. Усвідомлення установок «я хочу працювати», «мені це потрібно», «я досягну досконалості» сприятиме формуванню необхідних професійних компетентностей [2, с. 233].

У ході курсової підготовки медсестер закладів дошкільної освіти (далі – ЗДО), ми виявили, що стандартної кількості годин у психологічному модулі недостатньо для опанування потрібними знаннями. На жаль, медсестри ЗДО наголошують на недостатності психологічних знань та їх актуалізації. У зв'язку з цим ми проаналізували обсяг знань із психології, який здобувають випускники медичних коледжів, та проаналізували Програму. На роботу в освітньому закладі майбутніх медсестер за час навчання в коледжі взагалі не націлювали. Отже, ми переконалися, що прогалини у знаннях необхідно усувати під час професійної діяльності. Крім того, і психологія як наука динамічно розвивається – певні теми стають неактуальними, натомість виникає необхідність у нових знаннях із психології. У зв'язку з цим означену проблему необхідно вирішувати в міжкурсовий період.

Із метою опанування теоретичними знаннями й практичними навичками медсестри дошкільних закладів освіти Рівненського району та медичні сестри навчально-реабілітаційного центру «Особлива дитина» об'єдналися в Групу особистісного зростання, у ході роботи якої проводилися практикуми, інтерактивні заняття, групові дискусії, рольові ігри (у різноманітних поєднаннях). «Основою професійної компетенції медсестри є чітке знання всіх завдань та видів діяльності згідно з її функціональними обов'язками та кваліфікаційною характеристикою» [2, с. 233].

Поняття «ціннісно-мотиваційне ставлення» до професійної діяльності більше висвітлюється у філософії та педагогіці, а питанню ціннісного ставлення до професії у психологічній літературі відводиться незначне місце, проте воно відображається у всіх сферах соціального існування: економічній, політичній, міжособистісній сферах. Ми припускаємо, що ціннісне ставлення до професійної діяльності буде спостерігатися, якщо підґрунтям професійної

мотивації медичних сестер ЗДО є спрямованість на ціннісне ставлення до дітей, здоров'я, серед ціннісних орієнтацій у структурі домінують духовно-моральні цінності. «Отже, вибудовується ціла система компетенцій та цінностей, яким сімейна медсестра повинна слідувати, та на які має спиратися. Чіткість, злагодженість її діяльності досягається за умови дотримання послідовності дій, що базуються на етапах медсестринського процесу» [2, с. 233].

Із метою психодіагностики ми використовували «Методику вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» О. О. Реана та В. О. Якуніна [1, с. 1–3]. На початкових етапах домінує внутрішня мотивація (студенти прагнуть здобути професію), а через два роки спостерігається зовнішня позитивна мотивація (бажання отримати диплом і створити собі позитивний імідж самим фактом навчання на престижній спеціальності). У процесі дослідження ми помічали не лише зовнішній позитивний компонент мотивації, а й негативний, адже певні учасниці намагалися уникати проблем під час сесії та виявляли дієвість лише завдяки примушуванню навчатися з боку батьків.

Водночас професійні цінності повинні бути чітко відрефлексованими фахівцем як особистісні цінності, що визначають основний зміст, напрям і завдання його професійної діяльності. У зв'язку з цим під час підготовки медсестер ЗДО актуальним є визначення функціональної значимості системи їх особистісних цінностей, їх вплив на усвідомлення професійно важливих якостей. Дослідження щодо виявлення провідних мотивів навчальної діяльності свідчать, що найбільш значущими мотивами є «професійні» та «особистого престижу», менш значущими – «прагматичні» (отримати диплом про освіту) і «пізнавальні». Щоправда, в різні періоди професійної діяльності роль домінуючих мотивів змінюється. Так, на початковому етапі професійної діяльності переважає «професійний» мотив, дещо пізніше – «особистого престижу», в подальшому – обидва мотиви. На успішність навчання значною мірою впливають «професійний» і «пізнавальний» мотиви.

Варто підкреслити, що мотиви залежать від характеру етичної свідомості, ціннісної орієнтації, рівня загальної культури, здатності до критичного осмислення ситуації, вольових якостей людини. *Зовнішні* мотиви продиктовані розумінням необхідності надання допомоги захворілим, престижності професії медичної сестри, можливості отримання винагороди за свою діяльність, комфортними умовами роботи (тепле приміщення). У процесі особистого становлення зовнішні мотиви можуть перейти у *внутрішні*, коли окрім задоволення від одержаного заохочення, настає задоволення від самого факту діяльності, його результату, коли на першому плані – вихованець, з його потребами та труднощами. Розуміння цього спонукає медичну сестру ЗДО жертвувати собою заради усвідомлення власної значущості в одужанні захворілого.

Система взаємопов'язаних і взаємопідпорядкованих мотивів діяльності особистості, що свідомо визначають конкретні форми поведінки чи діяльності, складають її мотивацію. Означена система мотивів є стійкою, однак якщо відбуваються зміни у внутрішній структурі особистості чи зовнішніх умовах життєдіяльності, то система мотивів може змінюватися [3, с. 30].

Назва мотивації	Особливості
<i>Соціальна</i>	орієнтація на інтереси суспільства, розуміння значущості, важливості своєї праці
<i>Колективна</i>	прагнення зробити внесок у досягнення загальноколективних цілей
<i>Мотивація афіліації</i>	бажання належати до конкретної професійної групи
<i>Процесуальна</i>	інтерес до процесу праці за спеціальністю
<i>Мотивація самоактуалізації</i>	прагнення максимально виразити свої можливості та здібності
<i>Грошова</i>	потреба підвищення свого рівня, статусу, прагнення до більшої грошової винагороди

Проводячи дослідження з медсестрами ЗДО, можна зробити такі висновки:

- соціальна мотивація як орієнтація на інтереси суспільства є досить актуальною для медичних сестер ЗДО, адже водночас із медичними обов'язками вони виконують і суспільно значимі функції, зокрема відвідують неблагополучні родини з метою спостереження за дотриманням санітарного стану та харчування дитини;

- розуміння значущості, важливості своєї праці – надзвичайно актуальне, особливо у тих випадках, коли медсестра ЗДО вже має власну дитину (чи декількох). У таких випадках зазвичай проявляється материнський тип медсестер;

- мотивація афіліації як бажання належати до конкретної професійної групи, прагнення бути в товаристві зазвичай не працюють у спільноті медиків. Однак мотивація афіліації їм імпонує. У зв'язку з цим медсестри ЗДО – учасники експериментальної групи – задоволені, що долучилися до Групи особистісного зростання;

- у багатьох випадках спостерігається процесуальна мотивація як інтерес до процесу праці за спеціальністю;

- мотивація самоактуалізації як прагнення максимально відобразити свої можливості та здібності – надзвичайно актуальна (у дитсадкових семінарах, конференціях навіть виконують роль ведучих);

- грошова мотивація як потреба підвищення свого рівня та статусу, прагнення до більшої грошової винагороди – менш яскраво виражене, ніж у медсестер лікувальних закладів.

Використана методика психодіагностики факторів привабливості професії, модифікована Н. В. Кузьміною, А. А. Реан, вперше була запропонована В. П. Ядовим. Проте вплив професійної діяльності на особистість медсестер за цієї умови не встановлювався.

Зважаючи на зазначене вище, у мотиваційній сфері виділяють три зони мотивації:

- центральну (незадоволені потреби виступають у формі високозначимих мотивів та зумовлюють активну, напружену діяльність людини);

– зону мотивації, що пов'язана з потребами, які завжди нескладно задовольнити. Особистість їх значення часто недооцінює, але коли втратить – одразу розуміє цінність;

– зону мотивації, у межах якої виокремлюють потреби, задовольнити які на цей момент немає змоги.

Керівництво повинно врахувати особливості цих сфер, адже від них залежить трудова поведінка.

Мотив досягнення успіхів – це намагання людини досягнути успіхів у діяльності та особистісній комунікації. Мотив уникнення невдач – відносно стійке намагання людини уникнути невдач у життєвих ситуаціях, пов'язаних з оцінкою результатів її діяльності іншими людьми.

Локус (локалізація) контролю – якість, яка характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім факторам і обставинам (зовнішній локус) або власним зусиллям і здібностям (внутрішній локус). Схильність до зовнішнього локусу контролю властива людям, невпевненим у своїх здібностях, неврівноваженим, несамостійним у прийнятті рішень, часто безвідповідальним. Люди із внутрішнім локусом контролю послідовні, наполегливі в досягненні мети, впевнені в собі, врівноважені, незалежні, схильні до самоаналізу і критичної самооцінки. Д. Мак-Клелланд доповнив цю класифікацію такими потребами, як потреба влади, успіху і приналежності. Ф. Герцберг мотивуючими факторами вважає відчуття успіху, просування по службі, визнання з боку інших людей, відповідальність. Виділені ним гігієнічні фактори, пов'язані з навколишнім середовищем, виявляють свій вплив на поведінку працівника, зокрема через незадоволення роботою. Потреби більш високих рівнів не мотивують працівника, поки хоча б частково не задоволені потреби нижчого рівня. Ефективна мотивація через потреби вимагає постійного виявлення у працівників актуальних потреб, які є рушійною силою їхньої активності. Відомі три процесуальні теорії мотивації: теорія очікувань; теорія справедливості; модель Портера-Лоулера, основна ідея якої – задоволеність співробітника наслідком виконаних завдань, що з'являється лише при одержанні винагороди, яка дорівнює або перевищує очікуване.

Якщо немає прямого зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутими результатами, то мотивація послаблюється. У випадку, коли людина не буде відчувати чіткого зв'язку між досягнутими результатами і бажаною винагородою, мотивація праці також буде послаблюватися. Невпевненість в адекватній винагороді за результати не стимулює трудові затрати. За цієї умови знижується мотивація працівника. У теорії очікувань задоволення (незадоволення) від винагороди має досить важливе значення. У зв'язку з тим, що працівники різняться за потребами, можливостями затрат на досягнення результату, конкретну винагороду вони оцінюють по-різному. Отже, завдання мотивації персоналу полягає в тому, щоб зіставляти і привести у відповідність запропоновану винагороду з результатами. Теорія справедливості заключається в тому, що працівник не тільки суб'єктивно оцінює винагороду відповідно до затрачених зусиль, а й порівнює її з винагородою інших працівників, які виконують аналогічну роботу. Якщо внаслідок такого порівняння працівник

спостерігає несправедливість, у нього виникає психологічне напруження, знижується мотивація до праці.

Згідно з моделлю мотивації досягнуті результати залежать від докладених працівником зусиль, його здібностей, характеру та усвідомлення своєї ролі. Рівень цих зусиль визначається цінністю винагороди і рівнем впевненості в тому, що між затраченими зусиллями і можливою винагородою існує тісний зв'язок. Досягнуті результати обумовлюють внутрішню (почуття компетентності, самоповаги) і зовнішню (премія, похвала, просування по службі) винагороду працівника. Результатом зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості є задоволення працівника. Останнє залежить від цінності винагороди, яка є не однаковою в різних працівників.

Варто зазначити, що у вивченні проблем медичних працівників спостерігається наявність «білих плям», зокрема в їхній мотивації. Це пояснюється тим, що відсутність необхідного фінансування медицини з боку держави загалом, певне нехтування кваліфікованими молодими фахівцями в суспільстві, зміщення цінностей у соціумі з інтелектуального та фахового рівня на матеріальне забезпечення, низька заробітна плата зумовлюють неадекватність мотиваційної сфери професіонала.

Досліджуючи мотиваційний компонент, важливо звернути увагу на те, які мотиви є домінуючими (соціальні, особистісного розвитку, власне професійні, престижні, прагматичні та ін.).

Високий рівень мотивації спостерігається у разі гармонійного розвитку всіх мотивів із відносним переважанням власне професійних та особистісного саморозвитку.

Низький рівень за означеною методикою ми констатували у тих досліджуваних, в яких спостерігається дисбаланс у представленості мотивів за відносного переважання прагматичних мотивів. Усі інші варіанти вираженості груп мотивів було віднесено до *середнього рівня розвитку*.

Для визначення мотивів, які ініціюють розвиток психологічної компетентності, нами була запропонована методика дослідження мотивів професійного вдосконалення працівників. Вивченню особливостей ставлення працівників до різних аспектів професійної діяльності сприяв метод «Незавершені речення».

Методика незавершених речень в авторській модифікації

Хід роботи

Учасникам були надані аркуші з реченнями, які необхідно було продовжити, пояснивши своє ставлення або бачення. Потім, відповідно до інструкції, відбувалась обробка та інтерпретація даних.

Пропонувалося завершити речення: *Що дізналася корисного... Що дала мені участь у ТНДК... На роботі мене тішить...*

Після цього можна коротко підсумувати відповіді: висока емоційна чутливість маленьких дітей зумовлює те, що дорослі повинні бути щирими, неможливо перед вихованцями прикидатися, приховуючи свій поганий настрій чи агресивну налаштованість. У зв'язку з цим особи, які з ними працюють, мають бути щирими, відкритими до спілкування і володіти умінням регулювати свій настрій.

Модифікована вправа «Особистий герб»

Мета: усвідомлення основних напрямів розвитку, визначення особистісних та професійних цілей учасників, ствердження конструктивних ресурсів особистості тощо.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, олівці, фломастери.

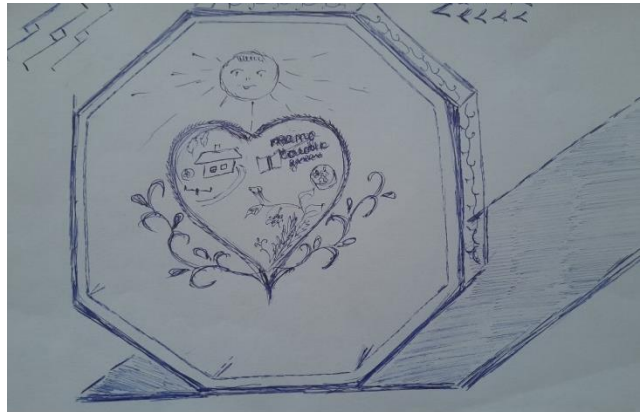
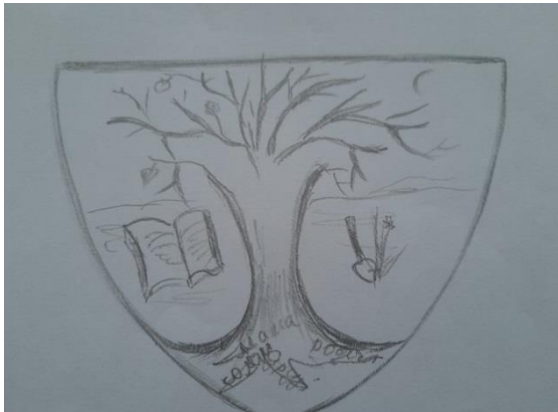
Хід вправи

Намалюйте свій герб, зобразивши на ньому:

- дві справи, які ви робите добре;
- дві-три людини, які вплинули на вас (можливо, й на вибір професії);
- місце, ідеальне для вашої душі;

Час виконання: 15 хв.

Після цього кожна медсестра ЗДО презентувала свій герб, наголошуючи на відповідних ключових аспектах.





Завершення демонстрації – мінілекція «Мотивація», в ході якої висвітлювалася інформація про зміст мотивації, значущість кожного мотиву розвитку психологічної компетентності для професійного вдосконалення медичних сестер ЗДО. Наголошувалося на тому, що це сприяє розширенню уявлень щодо позитивних аспектів особистісної реалізації у професійній діяльності, отриманню конструктивного досвіду.

Контент-аналіз за есе «Я і моя професія»

Отже, можна зробити висновок, що у медичних сестер експериментальної групи письмові відповіді були більш розгорнутими, вони використали вдвічі більше слів, ніж у медсестер лікувального закладу (РЦРЛ) і у півтора рази більше, ніж у медсестер контрольної групи, що свідчить про те, що у медичних сестер експериментальної групи краще розвинені вербальні здібності.

Анкета «Типи медсестер» Т. Павлюк

У цій анкеті схарактеризовано типи медсестер, які запропонував І. Харді. Насамперед медсестри ЗДО співвідносяться з такими типами: материнський (робота з дітьми), спеціаліст (адже працюють автономно, а не є помічниками лікаря).

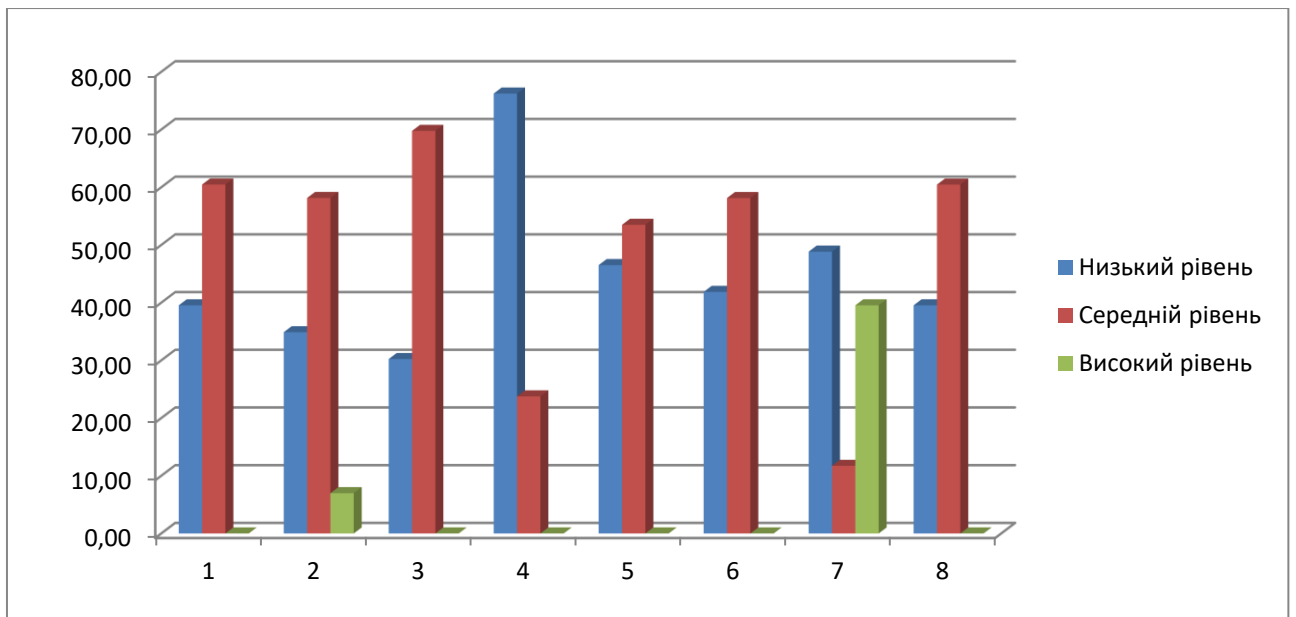
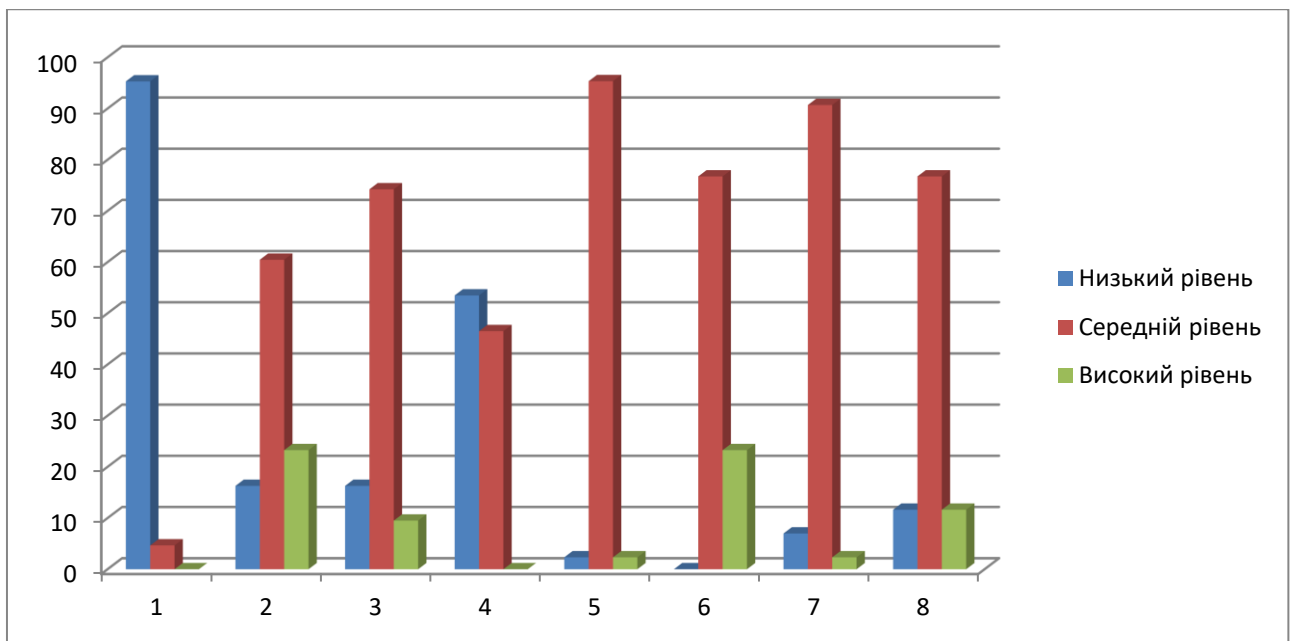
Крім того, ми розробили авторський **опитувальник «Рівень сформованості психологічної компетентності медичних сестер ЗДО»**. Завдяки залученню до Групи особистісного зростання, вдалося досягти вищих показників мотивації.

Психодіагностика медичних сестер ЗДО

за методикою діагностики показників та форм агресії А. Басса та А. Дарка

	Фізична агресія	Вербальна агресія	Непряма агресія	Негативізм	Роздратування	Підозрілість	Образа	Почуття провини
Початок	4,68	5,32	5, 09	3, 93	5, 11	6, 34	5,07	5, 43

ЕГ								
Низький, %	95,3	16,28	16,28	53,49	2,33	0	6,98	11, 63
Середній, %	4,65	60,46	74,22	46,51	95,34	76,74	90,69	76,74
Високий, %	0	23,26	9,50	0	2, 33	23, 26	2, 33	11, 63
Початок КГ	5,06	6,98	6,38	4,42	5,38	5,73	5,76	6,69
Низький, %	17,36	2,78	4,86	36,11	20,14	9,03	9,03	9,03
Середній, %	82,64	80,56	82,64	83,89	75,69	86,81	81,25	67,36
Високий, %	0	12,5	12,5	0	4,16	4,17	9,72	23,61
Кінець ЕГ	3, 48	4, 22	3, 98	2, 52	3, 52	3, 59	3, 45	3, 80
Низький, %	39, 54	34, 88	30, 23	76, 24	46, 51	41,86	48, 84	39,54
Середній, %	60, 47	58, 14	69,77	23, 76	53, 49	58, 13	11,72	60, 46
Високий, %	0	6, 98	0	0	0	0	39,54	0
Кінець КГ	5,06	6,98	6, 34	4, 41	5, 34	5, 64	5, 74	6,62
Низький, %	17,36	2,78	5,55	36,11	20,83	10,42	9,03	9,72
Середній, %	82,64	80,56	83,34	83,89	75,7	85,41	81,27	66,67
Високий, %	0	12,5	11,11	0	3,47	4,17	9, 70	23,61



Середній рівень агресивності спостерігається, якщо показники 4 – 7б.

Низький рівень агресивності – якщо показники 1 – 3б., сюди також належать досліджувані, які набрали 0 балів.

Отже, за результатами теоретичного аналізу та даних емпіричного дослідження прослідковується взаємозв'язок таких параметрів: ціннісне ставлення до професії та мотивація до професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Реан О., Якунін В. Методика вивчення мотивів навчальної діяльності студентів. URL: <https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7790-metodika-vivchennja-motiviv-navchalnoi-dijalnosti.html> (дата звернення: 12.11.2021).

2. Шарлович З. П. Науковий підхід до аналізу процесу підготовки сімейних медсестер у системі фахової та неперервної медичної освіти. *Теорія і практика підготовки майбутніх учителів до педагогічної дії*: зб. матеріалів конференції. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2011. С. 230–236.

3. Магура М. И. Мотивация труда и эффективность профессиональной деятельности. Москва, 1980. 120 с.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

Джаман Таміла Вікторівна,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кабінету виховної роботи та позашкільної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Інтеграція освітнього простору, відкритість, що призводить до спільного існування різноманітних моделей і технологій освіти – усе це неабияк змінює уявлення про те, які професійні характеристики сучасного педагога є важливими. У цьому ракурсі актуальною є проблема вдосконалення підготовки кваліфікованого вчителя початкової школи до здійснення інклюзивної освіти дітей молодшого шкільного віку.

Проблему формування професійної мотивації досліджували М. Кулакова, Л. Мірошниченко, Л. Бекірова, І. Гавриш, Л. Дзюба-Шпурик, О. Дуплійчук, К. Дурай-Новакова, В. Ковальов, Л. Коваль, Д. Пащенко, А. Поляков, В. Сластьонін, О. Шапран та ін.

На особливу увагу заслуговують слова вченого-дефектолога Н. Назарової про те, що «...вітчизняна освітня інтеграція впроваджується без спеціальної підготовки вчителя масової системи освіти до роботи в умовах інтеграції. Педагогічні ЗВО сьогодні недостатньо володіють технологіями підготовки вчителів масової школи до роботи в умовах інклюзивної освіти» [5; 8].

У зв'язку з цим варто наголосити на тому, що інклюзивна освіта – це довгостроковий проєкт, який насамперед передбачає формування професійно-особистісної готовності всіх учасників педагогічного процесу, зокрема і вчителів початкової школи, до роботи в умовах інклюзії.

С. Альохіна у своєму аналітичному звіті стосовно результатів комплексного дослідження проблем інклюзивної освіти в Україні зазначає, що:

1) сучасний стан підготовки фахівців в Україні для роботи в інклюзивному освітньому середовищі не задовольняє суспільних потреб;

2) якість інклюзивної освіти в ЗЗСО, незважаючи на велетенську працю вчителів та вихователів, іноді не витримує критики, оскільки навіть пілотним

школам бракує фахівців (психологів, дефектологів, логопедів) і ставок для них, здебільшого немає асистентів, перевантажені шкільні психологи;

3) існує методологічна та психологічна неготовність педагогічних працівників, класних керівників, учителів як у початковій школі, так і предметників для викладання дисциплін дітям, які мають особливі освітні потреби;

4) забезпеченість методичними матеріалами для початкової школи оцінюється на рівні 30 %;

5) мотивація вчителів ЗЗСО до впровадження інклюзивної освіти низька через невідповідну їхній роботі зарплатню та перевантаження [1, с. 20].

Однак досвід свідчить, що вчителі спроможні подолати будь-які внутрішні бар'єри, якщо буде забезпечено науково обґрунтовану та скоординовану психологічну й методичну підготовку освітян до впровадження інклюзії.

Певні кроки у напрямі реалізації ідей інклюзивної освіти в Україні вже зроблено. Так, із 2000 року в Україні розпочато ініційований Всеукраїнським фондом «Крок за кроком» та підтриманий Міністерством освіти і науки України освітній експеримент, в межах якого діти з особливими потребами отримали можливість навчання в загальноосвітніх школах. Проведені сотні тренінгів для вчителів, видані методичні рекомендації та посібники з інклюзивної освіти. Ухвалено: Концепцію інклюзивної освіти (2010 р.), Положення про спеціальні класи для дітей з особливими потребами, що навчаються у загальноосвітніх школах (2010 р.), Постанову про порядок організації інклюзивного навчання в загальноосвітніх школах (2011 р.) [1; 3].

Аналіз літературних джерел і власні наукові дослідження дали можливість визначити такі компоненти професійно особистісної підготовки майбутнього педагога до роботи в умовах інклюзивної освіти:

1) *особистісний* – рефлексивна установка, мотиваційна спрямованість свідомості, волі і відчуттів педагога на інклюзивну освіту дітей;

2) *мотиваційний* – сукупність стійких мотивів до роботи в умовах інклюзивної освіти, спрямованість на визнання кожної дитини суб'єктом навчально-вихованої діяльності;

3) *креативний* – творча активність і особистісні якості педагога, що дозволяють створювати нові матеріальні і духовні цінності, а також розвивати творчий потенціал дітей з особливими освітніми потребами, враховуючи їхні можливості;

4) *діяльнісний* – система професійно педагогічних знань стосовно певної проблеми.

Ключовими умовами формування професійної мотивації педагога до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами є: рефлексія вчителя та його внутрішня мотивація до здійснення інклюзивної освіти; орієнтація на особистісну індивідуальність кожного вихованця, забезпечення диференційного та індивідуально-творчого підходу; інформаційне забезпечення підготовки педагога у ЗВО, застосування комунікаційних технологій, інтернет-ресурсів, тощо.

Таким чином, одним із пріоритетних завдань сучасної вищої педагогічної освіти є формування вчителя нової генерації, спроможного системно і

систематично здійснювати корекцію навчання й виховання дітей в умовах інклюзивної освіти. Як наслідок – ефективне інклюзивне навчання можливе лише за умови спеціальної підготовки і сформованої професійної мотивації педагогічних кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Альохіна С. Інклюзивна освіта в Україні: здобутки, проблеми та перспективи : резюме аналітичного звіту за результатами комплексного дослідження. 2012. URL: <http://www.twirpx.com/file/974948> (дата звернення: 18.11.2021).
2. Безпалько О. Формування готовності студентів педвузу до проектування організації виховної діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Київ, 1998. 190 с.
3. Мартинчук О. В. Підготовка майбутніх педагогів до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти. 2012. URL: <http://www.psyh.kiev.ua> (дата звернення: 19.11.2021).
4. Сластенин В. А. Профессиональная готовность учителя к воспитательной работе. *Советская педагогика*. 1981. № 4. С. 76–84.
5. Назарова Н. Интегрированное (инклюзивное) образование: генезис и проблемы внедрения. 2010. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/integrirovannoe-inklyuzivnoe-obrazovanie-genezis-i-problemy-vnedreniya-1/viewer> (дата звернення: 18.11.2021).

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ПЕДАГОГІВ

Денищук Інна Петрівна,

кандидат педагогічних наук,

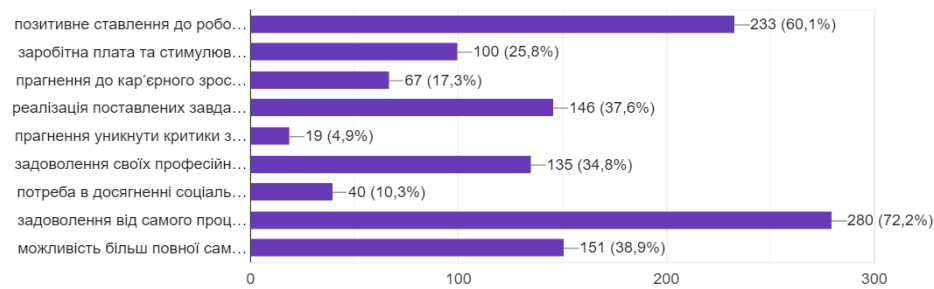
*старший викладач кафедри педагогіки, психології та корекційної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Для виявлення провідних мотивів професійної діяльності педагогів на базі Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ми здійснили емпіричне дослідження, а також провели анкетування, в якому взяли участь педагоги (388 осіб). Віковий діапазон досліджуваних – від 21 до 65 років, стаж роботи – від 2 до 40 років.

Серед ключових мотивів професійної діяльності більшість респондентів зазначили: задоволення від самого процесу та результату роботи, позитивне ставлення до роботи, можливість більш повної самореалізації саме в цій діяльності.

1. Зазначте ключові мотиви вашої професійної діяльності. Оберіть не більше, ніж три варіанти.

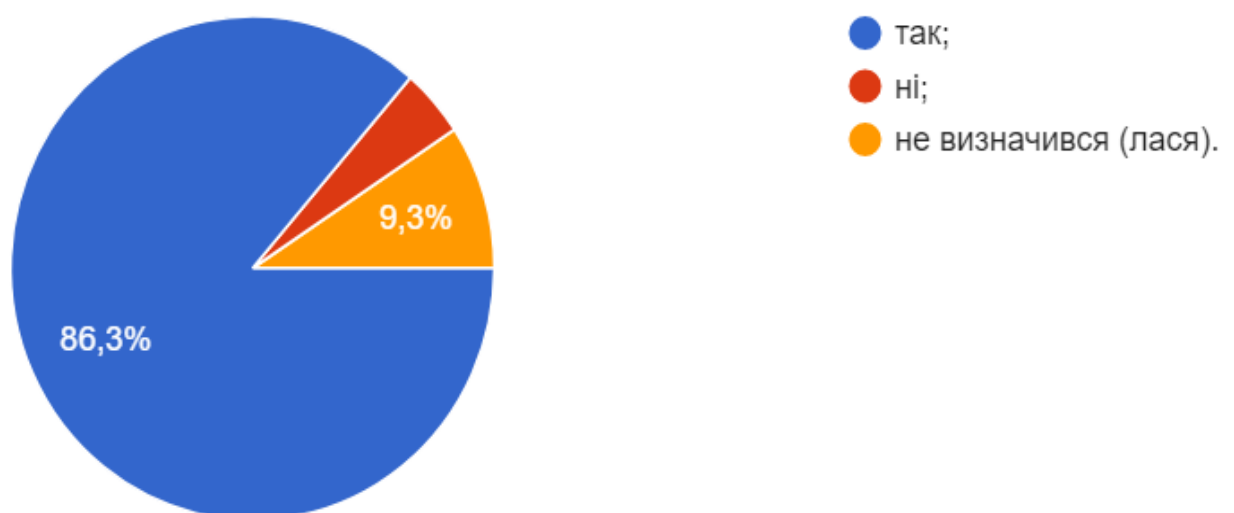
388 відповідей



Складовою професійного успіху педагога виокремили самостійно визначені цілі та прогнозований результат, пошук і внесення новизни.

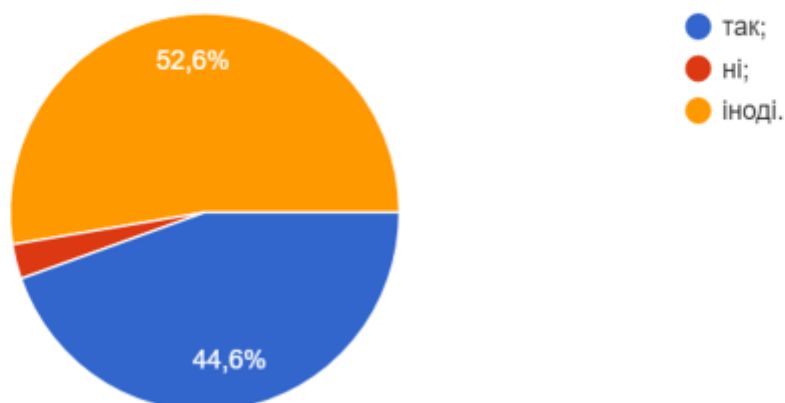


86,3 % педагогів зазначили, що в них є потреба у професійному зростанні.

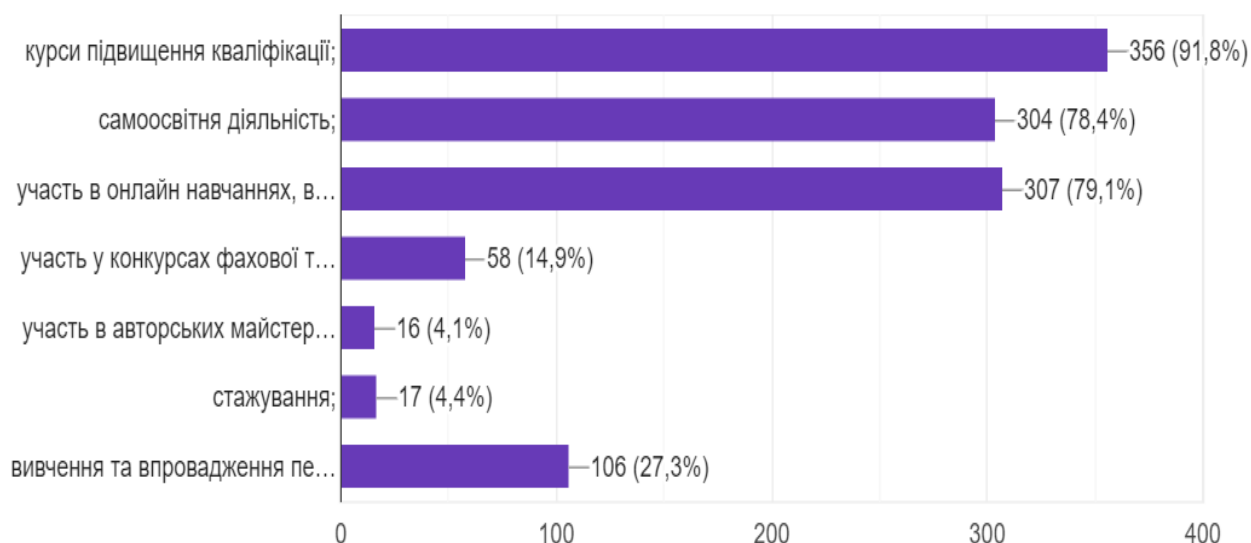


На питання «Чи здатні ви до ризику заради успіху, навіть якщо шанси невеликі?» 44,6% педагогів дали відповідь «Так»; 52,6% – «Іноді», відповідей «Ні» майже не було.

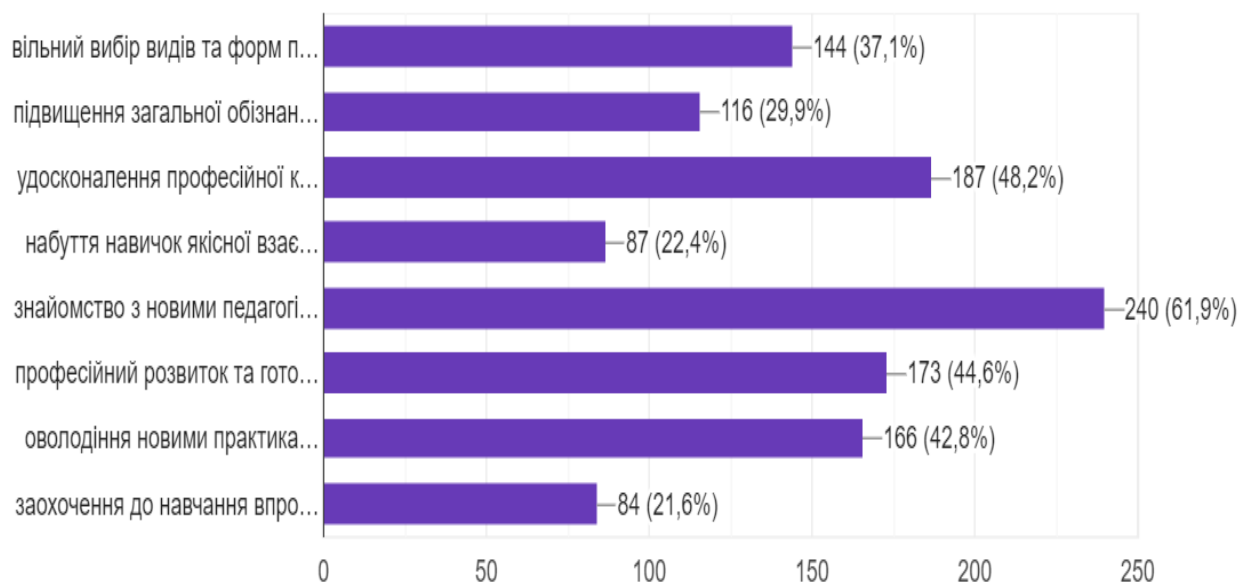
Чи здатні Ви до ризику заради успіху, навіть якщо шанси невеликі?



Більшість респондентів підвищують рівень свого професійного розвитку на курсах підвищення кваліфікації, онлайн-навчаннях, вебінарах, майстер-класах, конференціях.



Якісне підвищення кваліфікації для педагогів пов'язане зі знайомством із новими педагогічними ідеями, освітніми методиками, технологіями, вдосконаленням професійної компетентності, вільним вибором видів та форм професійного зростання.



Таким чином, за результатами анкетування можна зробити висновки, що особливостями мотиваційної сфери в діяльності вчителя є мотивація досягнення успіху – стратегія поведінки людини, коли вона орієнтована на активність, досягнення результату, не боїться помилок, виконує різні дії, здатна до ризику.

Мотивація досягнення успіху має позитивний характер. Завдяки їй дії особистості спрямовані на те, щоб досягти конструктивних, позитивних результатів. Люди, мотивовані на успіх, ставлять перед собою головну позитивну мету, досягнення якої розглядатиметься ними як успіх. Для них властиве очікування успіху, вони впевнені в ньому. Робота у них викликає позитивні емоції. Особи, в яких переважає мотивація до успіху, обирають за краще середній або низький рівень ризику. Такі показники свідчать про продуктивність та ефективність їхньої педагогічної діяльності у професійному середовищі.

Для високого рівня мотивації досягнення успіху в педагогів характерне глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення. Так, були виявлені потреби, пов'язані з особистісним зростанням: підвищувати рівень майстерності й компетентності, забезпечувати собі матеріальний комфорт, розвивати свої сили й здібності. Для таких учителів характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань.

На основі досліджень можемо зробити висновок, що серед учителів домінує високий рівень мотивації успіху.

Мотивація досягнення – це прагнення досягти успіху у визначеному виді діяльності, проте вона є не тільки мотивом досягнення, а й ситуативним фактором. Формування мотивації досягнення успіху вчителів дає їм змогу ефективно самореалізовуватися через оптимальні стратегії поведінки, розвиваючи аксіологічний, компетентнісний, особистісний, поведінковий, рефлексивний, комунікативний та емоційно-вольовий компоненти власної особистості в цілому та як професіонала.

За результатами отриманих даних можемо зробити висновок, що більшість педагогічних працівників у своїй практичній діяльності мотивуються такими установками, як праця і свобода. Це свідчить про те, що праця приносить їм більше задоволення, ніж будь-які інші заняття. До речі, хотілося б відзначити той момент, що саме ця категорія людей такий мотив, як гроші, оцінили досить низько, що свідчить про їхні альтруїстичні нахили. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто можуть працювати у збиток собі. Альтруїзм – найбільш цінна суспільна мотивація, наявність якої виділяє зрілу людину.

Звичайно, для розвитку соціально значимих якостей особистості вчителя найбільш корисними є перевага таких цінностей в їхній мотиваційній сфері, як альтруїзм, досягнення результату, свобода та праця, що і показали наші досліджувані.

Також нами було здійснено порівняльний аналіз дослідження мотивації педагогічних працівників із дослідженнями, які проводились на базі Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти у 2018 р. Дослідження 2018 р. проводилося за допомогою таких методик: «Методика діагностики особистості педагога на мотивацію до успіху» Т. Елерса, «Методика діагностики особистості педагога на мотивацію до уникнення невдач» Т. Елерса, методики вивчення професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана. Також у дослідженні була використана Шкала оцінки потреби у досягненні, методика виявлення соціально-психологічних установок, спрямованих на свободу-владу і працю-гроші.

Отже, в результаті порівняльного аналізу нами було з'ясовано, що в педагогів, як і раніше, домінує потреба у досягненні успіху, зокрема домінуючою є потреба у професійному зростанні. Значний відсоток педагогів, у порівнянні із дослідженнями 2018 р., продемонстрували готовність до ризику у професійній діяльності. Це можна пояснити впливом пандемії та реаліями сучасного динамічного суспільства, потребою до постійного розвитку та перекваліфікації.

На основі проведеного нами порівняльного аналізу зробити висновок, що серед досліджуваних педагогічних працівників домінує високий рівень мотивації успіху. Незмінним залишилися професійні установки педагогічних працівників – праця і свобода. Праця приносить їм більше задоволення, ніж будь-які інші заняття. Гроші та влада були оцінені найменше, що свідчить про альтруїстичні нахили більшості педагогічних працівників. Педагоги отримують задоволення як від самого процесу професійної діяльності, так і від результатів, що дає їм можливість повною мірою реалізуватися у професійній діяльності. Досліджувані із означеним мотиваційним комплексом мотивовані саме змістом педагогічної діяльності та прагненням досягнути в ній певних позитивних результатів. Вони отримують задоволення як від самого процесу професійної діяльності, так і від результатів, що дає їм змогу повною мірою реалізуватися у професійній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

2. Мазяр О. В. Психологія праці: модульний курс : навч. посібник. Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
3. Омельченко Л. М. Внутрішня мотивація педагогічної діяльності: сутність та чинники. *Наука і освіта*. 2014. № 7. С. 128–130.
4. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник / уклад. М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Київ : Видавництво Олександра Гаркуші, 2011. 616 с.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Заводна Леся Михайлівна,
*методист кабінету редакційно-видавничої діяльності
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти, магістр філології*

Наявність у педагога відповідної фахової підготовки, навиків, практики ще не гарантує йому високу ефективність праці. Рушійною силою активності педагога та його цілеспрямованості у творчій педагогічній діяльності є мотивація як система стимулів (мотивів), що змушує його до конкретних форм поведінки.

Потреба в досягненні успіху, бажання якісного виконання своєї роботи, впевненість у собі, оптимізм характеризують рівень зацікавленості педагога у формуванні мотиваційних компетенцій. Безумовно, у вирішенні цього питання не останню роль відіграє і система післядипломної педагогічної освіти, що створює умови для постійного професійного розвитку компетентностей педагогів, адже завдяки їй руйнується невідповідність між здобутою фаховою підготовкою та сучасними вимогами [5, с. 246–247].

Завдяки Великому тлумачному словнику сучасної української мови [1, с. 541] з'ясуємо значення окремих понять, пов'язаних з окресленою нами тематикою, а саме:

Мотив – це підстава до будь-якої дії, вчинку; внутрішнє спонукання людини до діяльності з метою задоволення потреб.

Мотиви – збудники діяльності, які формуються під впливом умов життя суб'єкта та визначають напрямок його активності, зокрема у ролі мотивів можуть виступати потреби та інтереси, нахили та емоції, установки та ідеали.

Мотивація – це сукупність мотивів, доказів для обґрунтування чогось; процес спонукання людини до діяльності з метою досягнення особистих цілей, колективних та суспільних.

Таким чином, педагог-професіонал зобов'язаний володіти не лише знаннями та навичками, що є обов'язковими для його безпосередньої педагогічної діяльності, у нього також мають бути бажання і мотивація опанувати суміжні знання, які підсилять рівень його фахової компетентності та нададуть змогу збудувати вдалу кар'єру. На думку О. Цогли [5, с. 249], поняття

«мотиваційна компетентність» педагогічних працівників поєднує динамічну комбінацію знань, умінь та практичних навичок педагога із процесом спонукання себе до дієвості, спрямованої на досягнення професійних успіхів.

Мотивація педагогів залежить як від внутрішніх (суб'єктивних) чинників (індивідуально-психологічних особливостей особистості педагога, його віку, статі, етапів професійного становлення та розвитку), так і зовнішніх, об'єктивних, чинників (територіальне розміщення закладу освіти, наявність сучасного матеріального обладнання, рівень комп'ютеризації та доступу до мережі інтернет, психологічний клімат та стиль управління у педагогічному колективі, створення системи заохочення та стимулювання педагогічних працівників, підтримка педагогів у їхньому прагненні до неперервного професійного розвитку тощо). Внутрішня мотивація з погляду задоволеності працею та її продуктивністю є найбільш ефективною. Зовнішня позитивна мотивація швидше втрачає свою стимулювальну дію, порівняно з внутрішньою мотивацією, наприклад, матеріальна винагорода, якщо вона залишається на одному і тому ж рівні, через певний час зменшує своє мотиваційне значення [4].

Мотиваційна компетентність – універсальна складова мотиваційного компонента, що виражається у сформованості позитивного емоційного ставлення до процесу учіння і пізнання, усвідомленні мети навчання, бажанні підвищувати власний освітній рівень, прояві інтересу до навчання. Показником мотиваційного компонента є стійкість і спрямованість мотивації; вміння ставити мету (мікромету) власної діяльності та реалізувати її; обирати індивідуальну освітню траєкторію; сформованість потреби у самоосвіті. Мотиваційна компетентність пов'язана з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості (здібності до навчання, інтереси, винахідливість, навички адаптуватися і бути мобільним, вміння досягати успіхів, інтереси і внутрішня мотивація особистості, практичні здібності, вміння робити власний вибір і його захищати) [3, с. 121].

Властива прикмета фаху вчителя – потреба у професійному зростанні протягом усієї його діяльності. Світогляд «професійного розвитку» характеризується як зростання професійних досягнень унаслідок акумулювання нового і систематичного перегляду вже наявного досвіду. Професійний рівень учителя залежить від знань, які він здобуває в закладах вищої освіти та в межах різних програм професійного розвитку. Практичні знання, засвоєні під час педагогічної діяльності, є для вчителя найважливішими, як і ті, якими він оволодіває за допомогою критичного мислення, на основі аналізу власної діяльності, діяльності колег і під час практичних досліджень.

Післядипломна неперервна освіта сприяє цілеспрямованому, різнобічному розвитку особистості вчителя та змінюється, залежно від потреб освітньої галузі. У методологічному сенсі підвищення кваліфікації педагога – одна зі складових неперервності розвитку особистості. Дієві стимули системи підвищення кваліфікації – поширення та популяризація перспективного педагогічного досвіду; відвідування уроків з подальшим його аналізом; проведення атестації педагогічних працівників; залучення до участі у професійних конкурсах; публічна похвала за досягнуті успіхи; опублікування

результатів творчого пошуку вчителів у навчально-методичних виданнях інституту тощо.

Формування мотиваційної компетентності вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти має бути постійним, з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів. Водночас, воно має свої особливості, про які слід пам'ятати і які слід ураховувати:

- мікроклімат, в якому професійно зростає педагог, сприяє розвитку його фахової компетентності, допомагає поліпшити самооцінку, вдосконалити знання та уміння;

- налаштування педагогів на усвідомлення цінності своєї професії, відчуття радості від успіхів у роботі, зміцнення творчої енергії та працездатності;

- прислухатися до потреб вчителя.

Заклади системи післядипломної педагогічної освіти мають змогу впливати на мотивацію вчителя до педагогічної та наукової діяльності завдяки: узагальненню досвіду роботи, виробленню методичних рекомендацій для впровадження і розповсюдження; забезпеченню неперервності освіти педагогічного працівника; здійсненню управлінського та методичного супроводу.

Таким чином, мотиваційна компетентність вчителя є однією з суттєвих характеристик педагога, яка сприяє його успішній професійній діяльності. Тільки розуміючи, що змушує педагога до дії, які мотиви в основі його професійної діяльності, можна розробити ефективну систему формування мотиваційної компетентності педагога. Варто зауважити, що недостатня мотивація в нинішніх умовах стає обмежувальним чинником, який не дозволяє педагогу втілити свої потенційні можливості на практиці та породжує масове відчуження людей від педагогічної діяльності, зниження суспільної активності, знеособленості, зрівнялівки, інертності, байдужості.

Відповідне мотивування дасть змогу підвищити ефективність діяльності педагога, покращити його конкурентоспроможність способом неперервного вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, адже незадоволений працівник не виконує роботу якісно, позбувається впевненості у собі, здоров'я, бажання працювати, внаслідок чого втрачається репутація та престиж педагогічної діяльності [5, с. 255–257].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1440 с.

2. Мащенко А. Ю. Мотивація педагога як умова зростання професійної компетентності. *Всеосвіта*: сайт. 2020. URL: <https://vseosvita.ua/library/motivacia-pedagoga-ak-umova-zrostanna-profesijnoi-kompetentnosti-197785.html> (дата звернення: 05.12.2021).

3. Онищенко І. Мотиваційна компетентність як передумова формування мотивації до професійної діяльності в майбутніх учителів початкових класів в умовах інформатизації вищої освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*: збірник наукових праць. 2019. Вип. 2 (20). С. 118–126. URL:

file:///C:/Users/User/Downloads/174173%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-386821-1-10-20190805.pdf (дата звернення: 07.12.2021).

4. Сиско Н. М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту, імені Івана Огієнка. Серія «Педагогічна». 2018. № 24. С. 177–180. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2307-4507/article/view/151597> (дата звернення: 07.12.2021).

5. Цогла О. О. Актуальність формування мотиваційної компетентності педагога. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 11 (40). С. 245–262. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/11_40_2020/pedagog/Bulletin_11_40_Pedagogika_Tsohla.pdf (дата звернення 07.12.2021).

ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ ДО ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Мельник Ганна Максимівна,

методист кабінету математики та технологій

Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Проблеми сучасної шкільної освіти насамперед позначаються на розвитку самої дитини, її поведінці, навчанні. Відсутність мотивації навчання – одна з найважливіших причин відставання багатьох школярів з математики. Усунути її можна лише одним способом – своєчасно сформувати дієві мотиви навчання.

Вивчення математики виховує розсудливість, гнучкість розуму, логічність думки, здатність прогнозувати певні ситуації наперед, що особливо потрібно кожній людині в ринкових умовах.

Педагоги, формуючи компетенції, потрібні дитині в самостійному житті, спираються на розвиток умінь діяти, приймати рішення, знаходити способи найкращого розв'язання того чи іншого завдання. Характер навчальної діяльності у зв'язку з цим має бути оптимальним за рівнем складності. Просте навчальне завдання не викликає в дитини інтересу і внутрішньої мотивації, не дозволяє їй реалізувати свою майстерність, відповідно складне – дозволяє їй почуватися компетентною, тобто в неї буде вища внутрішня мотивація до певного виду діяльності.

Послідовність прояву мотивації: внутрішня мотивація ⇒ пізнавальний інтерес ⇒ позитивне ставлення до предмета.

Мотивація – це система мотивів. Відповідно **мотив** (від фр.motif – штовхаю, рухаю) – спонукальна причина дій, вчинків людини (те, що змушує до дії).

Мотив навчання – внутрішня спонукальна сила, що забезпечує залучення особистості до пізнавальної діяльності, стимулює розумову активність.

Мотив навчально-пізнавальної діяльності – це потреба учня досягти високого результату в навчанні.

Розрізняють дві групи мотивів:

– **Пізнавальні** – пов'язані зі змістом навчальної діяльності та процесом її виконання;

– **соціальні** – пов'язані з різними соціальними взаємодіями школяра з іншими людьми.

Є дві групи мотиваційних явищ (мотивів) – зовнішні та внутрішні.

Зовнішні (соціальні) фактори мотивації – це заходи педагогічного впливу, які відповідно поділяються на позитивну мотивацію, засновану на позитивних стимулах (похвала, нагороди, заохочення, переживання ситуації успіху (в класі, сім'ї)), і негативну мотивацію (засновану на негативних стимулах (критика, приниження, насильство, переживання ситуації невдачі, матеріальна зацікавленість).

Внутрішня мотивація сприяє виявленню безпосередності, оригінальності, зростанню креативності та творчості, а також є важливою умовою успішного навчання.

Першочергове завдання педагогів – навчити дитину, тобто забезпечити оволодіння знаннями, розвинути її природні здібності, виховати емоційну, духовну сферу особистості, формувати й розвивати навчально-пізнавальну мотивацію до вивчення математики.

Використання різноманітних форм і методів організації навчання, що враховують суб'єктивний досвід учнів щодо теми, яка розглядається, створюючи атмосферу зацікавленості кожного учня як у власній роботі, так і в роботі всього класного колективу.

Без виникнення мотивів навчання та мотивації навчальної діяльності пізнання урок не може бути позитивним.

Прийоми розвитку пізнавальних мотивів

1. Мотивація навчальної діяльності шляхом бесіди. Вступне слово вчителя окреслює коло питань, що розглядатимуться на уроці. Залучення знань і суб'єктивного досвіду учнів, наведення цікавих прикладів та парадоксальних ситуацій, демонстрація зв'язку матеріалу, що вивчається, з раніше вивченим. Вказуємо на практичне значення теми, яка розглядається. Використані на уроці історичні відомості – це ще один крок до формування мотивації до уроку математики чи конкретної теми.

2. Мотивація навчальної діяльності шляхом створення проблемної ситуації. Постановка питання, демонстрація експерименту або надання до уваги учнів логічної суперечності, для розв'язання та пояснення якої в дітей не вистачає знань.

3. Мотивація навчальної діяльності шляхом використання методу «мозковий штурм». Означений метод – це колективна творча робота з розв'язування певної складної проблеми, яка об'єднує всіх учнів спільною роботою над пошуком істини. Розмірковуючи над певною проблемою,

доповнюючи один одного, учні підхоплюють і розвивають одні ідеї, відкидаючи інші.

Орієнтовна послідовність дій:

- Формулювання проблеми. Постановка завдань, визначення терміну обмірковування пропозицій.
- Висловлювання суджень, ідей. Реєстрація ідей на дошці.
- Обґрунтування ідей їхніми авторами. Загальна дискусія навколо запропонованих ідей: правильність, доцільність, оригінальність. Вибір найкращої ідеї.
- Обґрунтування остаточного вибору. Підведення підсумків роботи.

4. Мотивація навчальної діяльності шляхом використання творчих завдань. Цікаві факти на етапі мотивації навчання (з метою викликати в учнів здивування, суперечність чи нерозуміння, а також створити потребу нових знань) та під час закріплення матеріалу, аби показати практичну значимість тем, що вивчаються.

Залучення учнів до складання кросвордів, сканвордів, загадок, творчих проєктів, які сприяють формуванню інтелектуальних, спеціальних і загальнокультурних знань і вмінь учнів. Основна вимога творчих проєктів – це результат діяльності (презентація, доповідь, випуск газет, плакатів тощо). Уміння використовувати метод проєктів – це показник високої кваліфікації педагога, його прогресивної методики навчання та розвитку учнів. Одним із сучасних технологій, які формують мотивацію до предмета є хмарні технології.

5. Мотивація навчальної діяльності шляхом створення ситуації успіху. Використання репродуктивних методів навчання на початку вивчення теми. Надання можливості учням відтворити матеріал, який конкретизується рисунками, словесними прикладами, близькими до особистого досвіду учнів, а потім уже використовувати творчі методи. Зв'язок математики з іншими науками, зокрема проведення інтегрованих уроків. Неабияку роль для створення успіху на уроці відіграє рівень розвитку емоційно-вольової та мотиваційної сфер особистості дитини.

6. Мотивація навчальної діяльності на основі діяльнісного підходу до навчання. Ключові компетентності (комунікативні, організаційні, саморозвитку й самоорганізації) можуть бути сформовані тільки на діяльнісній основі, яка й передбачає формування в учнів умінь самостійно здобувати й застосовувати знання, тобто самостійно вчитися, вміння аналізувати, класифікувати, робити умовиводи за аналогією.

Навчальна діяльність під керівництвом учителя:

- Що саме буде результатом вашої роботи на уроці?
- Якими способами можна досягти результативності вашої роботи на уроці?
- Визначте завдання своєї навчальної діяльності, оберіть способи дій, що відповідають виконанню завдань.
- Сплануйте свою навчальну діяльність, визначивши мету.
- Самостійно та послідовно виконайте всі етапи конкретної роботи.
- Визначте проміжок часу, необхідний для виконання всіх етапів роботи, та етап, що, на вашу думку, буде найбільш складним.

Самостійна навчальна діяльність:

Окремі етапи роботи або робота загалом виконується учнем без допомоги вчителя. Учитель виступає в ролі консультанта.

7. Мотивація навчальної діяльності на основі самоосвітньої діяльності учнів. Учень керує своєю пізнавальною діяльністю самостійно, виконуючи її відповідно до своїх знань, цілей і мотивів.

Прийоми самостійної роботи учня:

- прийом смислового опрацювання тексту;
- загальні прийоми запам'ятовування (структурування навчального матеріалу) та пошуку інформації;
- прийоми фокусування уваги, що базується на використанні різноманітних видів контролю, поетапної перевірки своєї роботи тощо;
- прийоми підготовки до державної атестації, тематичного оцінювання тощо.

Ще один спосіб мотивації – це спонукання учнів до виявлення внутрішніх і міжпредметних зв'язків, а також зв'язків між явищами.

8. Мотивація навчальної діяльності в процесі пізнавальних ігор та ігрових ситуацій. Основні поняття, що характеризують дидактичні ігри: об'єкт, який моделюється; модельований процес; сценарій, в якому описуються правила гри, об'єкти та предмети; способи гри; регламент; учасники ігрового процесу.

9. Мотивація навчальної діяльності за допомогою прийомів роботи з текстом. Підготовку до групової роботи найкраще розпочинати з парної діяльності, коли учні формують уміння спілкуватися із самим собою, текстом, один з одним (слухати, ставити запитання, відповідати на запитання, дискутувати, створювати спільні проекти тощо),

Отже, мислення учня активізується, якщо в нього виникає бажання розуміти, вивчати новий матеріал, з'являється зацікавленість роботою, коли він стає співучасником навчально-пізнавального процесу. Зацікавити вивченням математики й підтримувати цю зацікавленість у школярів – важливе завдання вчителя математики на кожному уроці.

Головним мотивом до навчання учнів завжди є вчитель із його неабиякими професійними здібностями, чуйною душею, добрим серцем, уважністю до запитів та інтересів дітей, адже в багатьох випадках учитель впливає на учнів власним прикладом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексєєва М. І. Мотиви навчання учнів: посібник для вчителів. Київ : Рад. школа, 2014. С.120.
2. Дроб'язко П. Мотивація навчання (результати експериментального дослідження). *Директор школи*. 2011. № 40. С. 5–7.
3. Іванова Л. В. Шляхи підвищення навчальної мотивації проблемних учнів (проблеми індивідуальної освіти). *Шкільний світ* (вкладки). 2018. № 12. С. 4–5.
4. Кальницька К. О. Структура мотивації педагога до підвищення професійної кваліфікації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2019. № 1. С. 10–12.

5. Стеценко Н. Вебсайт. URL: <http://pedagogika.at.ua> (дата звернення: 11.11.2021).

6. Віра в самого себе. *Галицький сайт*. URL: <http://galsite.at.ua> (дата звернення: 15.11.2021).

МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Мельник Надія Адамівна,
*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти,
проректор із науково-методичної роботи
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Освіта є однією з пріоритетних галузей у суспільстві, «провідним соціальним інститутом, на який покладено головну відповідальність за інноваційний розвиток людини, формування конкурентоспроможного людського капіталу, зрештою – успішного майбутнього української нації» (Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, 2021). Основною метою реформування освітньої галузі на сучасному етапі є модернізація освітньої сфери, нова якість освіти на всіх рівнях. Якість освіти стає головним аргументом людського розвитку, який задовольняє не лише прагнення людини до самовдосконалення та саморозвитку, а й потреби суспільства щодо освічених і висококультурних громадян. Зміни в освіті стали можливими завдяки прийняттю Концептуальних засад реформування середньої освіти «Нова українська школа», Законів України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту», нових державних освітніх стандартів та ін. Наразі постає питання про винятково важливу роль у цих змінах закладів післядипломної педагогічної освіти як складової освіти впродовж життя, важливої ланки реалізації компетентнісного підходу та впровадження європейських норм і стандартів в освіту України.

Формування і розвиток мотиваційної сфери особистості педагога в системі післядипломної педагогічної освіти стають визначальними для його становлення і розвитку як професіонала – фахівця, який постійно розвивається, набуває нових загальних і професійних компетентностей в умовах розбудови Нової української школи. Втіленням сучасного підходу до визначення переліку та опису загальних і професійних компетентностей учителя закладу загальної середньої освіти став професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Для виконання своїх професійних обов'язків педагогічним працівникам необхідно бути готовими до реалізації основних трудових функцій, серед яких – навчання предметів (інтегрованих курсів), партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу, участь в організації

безпечного та здорового освітнього середовища, управління освітнім процесом, безперервний професійний розвиток.

Зміни в методології освітньої діяльності, окреслені в Концепції «Нова українська школа», нові освітні та професійні стандарти зумовили формування нового змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників, розроблення курикулуму, нових освітніх програм, сучасного навчально-методичного забезпечення та визначення нових векторів здійснення науково-методичного супроводу тощо. Особливої актуальності у зв'язку з цим набуває питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації педагогічних працівників, їхньої спрямованості на досягнення спільної мети – перетворити українську освіту на інноваційне середовище, в якому здобувачі освіти матимуть рівний доступ до якісної шкільної освіти в комфортному, безпечному та здоровому освітньому середовищі, набуватимуть ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності.

Особливої актуальності питання розвитку мотиваційної сфери набуває стосовно освітньої діяльності педагогічних працівників в умовах компетентнісної освіти, для здійснення якої необхідно набути нових ролей – дослідника, розробника навчальних програм, коуча, тьютора, фасилітатора, модератора, ментора, консультанта, менеджера тощо. Від того, наскільки вчителі зможуть переосмислити свою роль в освітньому процесі, оновити професійне мислення, оволодіти новими технологіями та методиками навчання, інноваційними методами та прийомами формування компетентностей, залежить подальший успіх освітньої реформи.

Для формування професійної компетентності педагогічних працівників у закладах післядипломної педагогічної освіти є потреба створення інноваційних структур – проєктних центрів, технопарків, шкіл новаторства, шкіл технологічної майстерності, консалтингових служб, центрів дистанційної підтримки педагогічних працівників тощо. Важливо змінити вимоги до організації, форм і змісту діяльності професійних спільнот, змодельовати такий науково-методичний супровід, який би забезпечив розвиток нового типу професіоналізму педагогів для ефективного впровадження освітніх стандартів, формування педагогічного досвіду, здійснення інноваційної діяльності з питань апробації нових освітніх програм та розробки навчальних програм з урахуванням особливостей закладу освіти. Актуальним також є створення регіональних банків кращих інноваційних практик, проведення презентаційних заходів із питань впровадження державних освітніх стандартів, організація діяльності авторських творчих майстерень учителів тощо.

Розглядаючи питання набуття педагогічними працівниками необхідних загальних та професійних компетентностей для здійснення освітньої діяльності в умовах змін, важливо усвідомлювати, що ефективність їхньої професійної діяльності багато в чому залежить від потреб та мотиваційної сфери діяльності. На думку В. Семиченко та інших науковців, мотиваційна сфера професійної діяльності містить декілька груп мотивів:

- мотиви розуміння призначення професії;
- мотиви професійної діяльності (процесуальні та результативні);

- мотиви професійного спілкування, престижу професії у суспільстві, соціальної співпраці і міжособистісного спілкування в професії;
- мотиви розкриття особистості (розвитку, індивідуалізації і самореалізації);
- зовнішні мотиви (заробіток, санітарно-гігієнічні умови, матеріально-технічна база, організація праці) та ін.

На процес професіоналізації особливий вплив має задоволення у професійній діяльності, потреби у спілкуванні під час засідань професійних спільнот, особистісне визнання, партнерська взаємодія, підтримка членів адміністрації та колег тощо. Розвиток мотивації стає важливим чинником формування особистісних і професійних якостей педагога.

Таким чином, організація мотиваційної сфери, створення дієвої інфраструктури науково-методичного супроводу для гнучкого та оперативного реагування на інноваційні процеси, формування загальних та професійних компетентностей педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти, допомога у реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку сприятимуть у формуванні особистості педагога-професіонала в єдиному освітньому просторі.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГА ЯК МОТИВАЦІЯ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ «НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА»

Тищенко Лілія Романівна,

*доцент кафедри педагогіки, психології та корекційної освіти
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти*

Для впровадження Концепції «Нова українська школа» потрібен новий вчитель – агент змін.

Педагог – визначальний суб'єкт навчальної та виховної діяльності, від якого залежить не лише те, наскільки правильно й ефективно буде організовано освітній процес, а й те, яким стане майбутнє суспільство. Умотивований учитель, який має свободу творчості й розвивається професійно, є ключовою складовою формули Нової української школи (далі – НУШ) [4]. Усвідомлення необхідності реформування освіти спонукає педагога до підвищення фахового рівня, стає поштовхом до професійного розвитку.

Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Поняття професійного розвитку вчителя у зв'язку з упровадженням НУШ наповнюється новим змістом та розглядається як зростання його професійних досягнень, накопичення практичного досвіду, систематичне осмислення результатів власної педагогічної діяльності тощо [5].

Які ж вимоги ставить освітня реформа до сучасного педагога? Новій школі потрібен не лише творчий, а й відповідальний учитель, який постійно працює над собою, володіє методикою педагогічної взаємодії. Така методика покладена в основу курсів підвищення кваліфікації вчителів початкової школи, організованих Рівненським ОППО, та проведених у формі тренінгів із використанням особистісно орієнтованого, діяльнісного та компетентнісного підходів.

Ми як тренери спостерігали, як у міру засвоєння нових знань, усвідомлення розуміння суті реформи НУШ в учителів розкривався творчий потенціал, відбувалася переорієнтація професійних цінностей, зростало бажання розвиватися та удосконалювати власні вміння, зміцнювалася впевненість у собі та віра у свою фахову перспективу.

Пріоритети впровадження Концепції «Нова українська школа» наголошують на важливості кожному вчителю знати свої слабкі та сильні професійні сторони, постійно формувати внутрішній стрижень особистісного зростання як необхідної умови для досягнення педагогічної майстерності, критеріями якої є гуманність, науковість, педагогічна доцільність, оптимальний характер діяльності, результативність, демократичність, творчість (креативність).

Саме педагогічна майстерність є визначним чинником, що впливає на формування належного рівня загальної культури суспільства, а отже, й особистості. Для сучасного педагога важливим є розуміння необхідності зміщення акцентів на розвиток професійних властивостей, моральних якостей особистості, а не на виконання програми чи дотримання певної методики. Вчителю необхідно відійти від застарілих теорій і педагогічного досвіду, відірватися від дошки, а дітям – від підручника, дати їм можливість творити і самостійно вчитися, працювати в групах, розвивати пізнавальний інтерес та заохочувати до навчання [5].

Педагог НУШ – це насамперед креативний лідер, який не нав'язує, а організовує та координує освітній процес, перевага в якому надається різнобічному розвитку, формуванню особистості, інноватора та патріота. У зв'язку з цим варто стверджувати про нову роль учителя – не як єдиного наставника та джерело знань, а передусім як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини. Функції педагога нової школи – друг, організатор, експерт, помічник, дослідник, наставник, співрозмовник, який уміє мотивувати та захопити дитину, вести її до мети, створювати умови для навчання, забезпечувати психологічний комфорт.

Орієнтація на дитину, або дитиноцентризм в освіті, – важлива складова Концепції Нової української школи. Реалізація на практиці принципу дитиноцентризму розкривається в можливості максимального врахування прав дитини, її здібностей, потреб та інтересів; необхідності гуманізації навчання; збереження цінностей дитинства; визнання унікальності та обдарованості кожної дитини; особистісного підходу до навчання відповідно до розвитку здібностей; сприяння вияву творчості дітей; створення навчально-предметного середовища тощо.

Педагоги, учасники тренінгу, осмислювали ціннісні орієнтири реалізації мети початкової освіти на основі дитино орієнтованої педагогіки: рівний доступ до освіти із заборonoю будь-яких форм дискримінації або відокремлення дітей на основі попереднього відбору; визнання прав дитини на навчання через діяльність, зокрема гру; радість пізнання, що обумовлюється використанням в освітньому процесі дослідницької та проєктної діяльності; розвиток вільної особистості шляхом підтримки самостійності, незалежного мислення, оптимізму та впевненості в собі; формування здорового способу життя та створення умов для гармонійного фізичного та психоемоційного розвитку; забезпечення безпеки у результаті створення атмосфери довіри і взаємоповаги, перетворення школи на безпечне місце, де запобігають насильству і цькуванню, надають необхідну підтримку; утвердження людської гідності шляхом виховання чесності, відваги, наполегливості, доброти, здатності до співчуття і співпереживання, справедливості, поваги до прав людини; плекання любові до рідного краю та української культури, шанобливе ставлення до України як держави; формування активної громадянської позиції, відповідальності за своє життя, розвиток громади та суспільства, збереження навколишнього світу [2].

Розуміння значення зазначених вище цілей спонукало вчителів розмірковувати над тим, що впровадження Концепції НУШ вимагає від педагога не лише підвищення рівня своєї професійного рівня, а й формування педагогічного світогляду, професійної свідомості та волі. Метою особистісно професійного розвитку вчителя в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа» мають стати інтегральні характеристики особистості педагога: спрямованість, компетентність, емоційна й поведінкова гнучкість, а умовою розвитку інтегральних характеристик особистості вчителя як професіонала є усвідомлення ним необхідності перетворення свого внутрішнього світу й пошук нових можливостей самореалізації в праці, тобто підвищення рівня професійної самосвідомості [1].

Ще одним важливим завданням, що стоїть перед сучасним учителем, є завдання переорієнтації на педагогічне співробітництво в системі «особистість – особистість». Як зазначається в Концепції «Нова українська школа», учитель повинен будувати відносини з учнями, батьками, колегами на засадах педагогіки партнерства, що передбачає: повагу до особистості; доброзичливість і позитивне ставлення; довіру у відносинах; діалог – взаємодію – взаємоповагу; розподілене лідерство (проактивність, право вибору та відповідальність за нього, горизонтальність зв'язків); принципи соціального партнерства (рівність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей) [4]. У цій системі першочерговим є формування особистісних відносин, ціннісних ставлень і взаємної підтримки та співтворчості.

Від уміння вчителя співпрацювати з батьками, колегами, учнями залежить те, чи знайдуть ідеї Нової української школи своє втілення, чи відбудеться реформа освіти, чи запрацює нова технологія. Маємо визнати, що педагоги не лише розуміють всю повноту відповідальності, а й усвідомлюють, що лише за умови системного підвищення своєї педагогічної майстерності ці зміни здатні втілитися у життя.

Творчі вчителі давно чекали на надання їм академічної свободи: активно виражати власну фахову думку; самостійно й творчо здобувати інформацію; генерувати нові ідеї щодо планування й організації освітнього процесу; готувати власні авторські навчальні програми; власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи навчання; розробляти навчально-методичне забезпечення, засоби оцінювання досягнень учнів. Впровадження НУШ надає їм таку можливість, а держава гарантуватиме свободу від втручання у професійну діяльність. Однак поряд з академічною свободою на вчителя покладено обов'язок дотримання академічної доброчесності та відповідальності з метою забезпечення довіри до результатів навчання.

Робота на тренінгових заняттях висвітлила ще одну важливу проблему організації освітнього процесу. Сучасний педагог повинен володіти різними стилями керівництва дитячим колективом і вміло застосовувати в конкретній ситуації відповідний рівень вимог. Учителі переконані, що найвищий результат навчання досягається там, де переважає демократичний стиль спілкування педагога з учнями. Завдяки цьому стилю створюються умови для різнобічного і повноцінного розвитку особистості. Діти привчаються до пошуків, творчості, оригінальних рішень, не бояться помилятися, оскільки розраховують на взаєморозуміння з боку вчителя та однокласників. Саме за демократичного стилю в учнів розвивається почуття відповідальності, власної гідності, впевненості в собі.

Учителі початкової школи визначили сутність освітньої діяльності на засадах НУШ як справжнє мистецтво, що передбачає вміння педагога: бути відкритими до змін; швидко вчитися, опановуючи нові технології; бути партнером для учнів у формуванні ключових компетентностей, що необхідні для успішної самореалізації в житті; підтримувати творчі починання дітей, вивчати і розвивати їх здібності, відчувати потреби; захищати та розвивати індивідуальність, неповторність кожної дитини.

Для сучасного вчителя також важливим є розуміння безперервності освіти, вибору різноманітних форм і способів організації підвищення кваліфікації, зокрема й самоосвіти. Ключова ідея розвитку системи освіти «навчання впродовж всього життя» – постійний процес професійного розвитку та формуванню професійної компетентності (налаштувань, цінностей, знань, умінь і навичок, форм і методів навчання, технологій, якостей, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності).

Учителі, учасники тренінгу, визначили *основні мотиви*, спрямовані на те, аби спонукати їх до професійного розвитку та самоосвіти, зокрема це:

- бажання творчості, адже вчитель – професія творча (творча людина не зможе з року в рік працювати за одним і тим же поурочним планом або сценарієм, отже, робота повинна бути цікавою і приносити задоволення);

- наявність змін, що відбуваються в суспільстві (ці зміни передусім торкаються сучасних учнів, а тому вчитель не може постати в образі «несучасної людини»);

- конкуренція, принаймні особистісна – можливість бути кращим педагогом, постійно вдосконалюватися (як відомо, батьки часто обирають конкретного вчителя за його людські та професійні якості);

- громадська думка (вчителю не байдуже, вважають його «хорошим» чи «поганим», адже неприємно бути поганим учителем);
- матеріальне стимулювання (без постійного професійного розвитку неможливо домогтися підвищення категорії, збільшення оплати праці);
- інтерес, адже вчитися просто цікаво.

Отже, впровадження Концепції «Нова українська школа» спонукає педагогів до постійного професійного розвитку; усвідомлення необхідності засвоєння нових ролей та функцій; оволодіння інноваційними методами; просування демократичних цінностей; розвитку педагогіки партнерства; необхідності працювати творчо та відповідально, адже цього потребує не лише освітня реформа й цілеспрямовані, активні діти, які прагнуть здобуття гарної освіти та самореалізації в житті, а й суспільство, майбутнє якого вчитель моделює в стінах школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аносов І., Станішевська Т. Особистісно-професійний розвиток учителя нової української школи в контексті антропологізації освіти. *Науковий вісник мелітопольського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка»*. 2018. № 1 (20), С. 17–22.
2. Державний стандарт початкової освіти : постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Державного стандарту початкової освіти» від 24.07.2019 № 688 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2019-%D0%BF/paran5> (дата звернення: 25.11.2021).
3. Кішман М. В. Інноваційні технології розвитку професійної компетентності вчителів. *Завучу. Усе для роботи*. 2017. № 15–16. С. 27–44.
4. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. (2016). URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 25.11.2021).
5. Черній А. Професійний розвиток педагога: досвід, співпраця, пріоритети на шляху до нової української школи. *Післядипломна освіта в Україні*. 2018. № 2. С. 40–43.

КУРСОВЕ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Цимбалюк Іван Миколайович,
кандидат педагогічних наук, доцент

Проблема формування мотиваційної сфери як фактор активізації розвитку професіоналізму в діяльності сучасного педагога є неабияк актуальною [5]. Мотиваційна сфера фахівця у процесі професійної діяльності характеризується його прагненням вирішити життєво важливі проблеми та досягти професійної мети.

Проблеми професійного вдосконалення сучасного педагога, серед яких – підвищення кваліфікаційної категорії, покращення рівня викладання предметів певного циклу, удосконалення фахових знань із питань психології та ін., є предметом пильної уваги науковців. Зокрема, А. Гіро зауважує, що «високий професіоналізм фахівця має бути заснованим на безперервному самовдосконаленні індивіда» [3, с. 1].

Отже, мотиваційна готовність до професійної діяльності, активний саморозвиток педагога-практика є основою його самореалізації, гарантом стабільності.

У наукових працях, на нашу думку, більше уваги приділено розгляду процесу розвитку професіоналізму, частково – його мотивації. Так, у дослідженнях Ю. Азарова, Н. Гоноболіна, Д. Гришина, С. Єлканова, В. Кан-Калика, Н. Кузьміної, Н. Кухарєва, І. Наумченко, В. Сластьоніна та ін. визначено функції самоосвіти педагога, вимоги до його професіоналізму культури.

Мотиви професійного удосконалення – інтерес до діяльності, позитивний приклад-ідеал, самоствердження, перспективи зростання, самооцінка тощо – схарактеризовано у розвідках С. Каркліна, Т. Крилова, Н. Луніна, Б. Мухіна, Є. Шелкова, М. Юр'єва.

У трактуванні питання мотиваційної сфери особистості в науці склалися чіткі позиції і погляди: самоосвіта забезпечує можливість людині визначити свої погляди, позиції, удосконалити професійну підготовку (Н. Крупська); педагогічна самоосвіта як автодидактика є складником професійної діяльності (І. Наумченко). До питання мотиваційно-ціннісних взаємовідношень у структурі особистості педагога звертаються А. Асмолов, А. Брушлінський, С. Гончаренко, А. Реан, О. Рудницька. Науковці стверджують, що «синтез мотивів, інтересів і потреб сягає корінням в світ людської індивідуальності, внутрішній світ професіонала» [5, с. 81].

Заслуговує на увагу і думка І. Сінагатуліна, яким виокремлено мотиваційно-ціннісний блок у структурі підготовки сучасного педагога [9]. Саме мотивація професіоналізму діяльності створює передумови для пізнавального інтересу та прагнення до пошуку, аналізу професійної, фахової інформації з метою здійснення педагогічної проектної діяльності, оцінювання ефективності впроваджених технологій. Високий рівень мотивації та позитивне емоційне середовище сприяють розвитку активності педагога, інтелектуального мислення (А. Громцева, Н. Кузьміна) та наукового світогляду (С. Єлканов, І. Казимирська), спонукають до творчості (Н. Кухарєв). На думку вчених Л. Липової, М. Войцехівського, В. Малишева «фундаментальні знання, що спрямовані на реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу, створюють внутрішню мотивацію до професіоналізму діяльності, сприяють поліпшенню адаптації до перманентних метаморфоз життя» [1, с. 17].

Варто також зазначити, що вивчення проблеми розвитку мотивації професіоналізму діяльності педагогів у науці (О. Абдуліна, С. Вершловський, Т. Воронова, М. Ніколаєва, Н. Косенко та інші) та на практиці доводить, що значна кількість учителів характеризується недостатнім рівнем мотивації і потреб професіоналізму діяльності. Серед найбільш поширених труднощів щодо здійснення педагогічної діяльності фахівцями виокремлено такі:

- відсутність мотивації до опанування передовим педагогічним досвідом;
- недостатня самооцінка власної педагогічної діяльності та ефективності впровадження інноваційних технологій на практиці;
- відсутність сформованої педагогічної компетентності для реалізації власних програм, творчих завдань;
- недостатня методична допомога в роботі з теми самоосвіти, розроблення авторського проєкту;
- недостатнє усвідомлення впливу механізмів мотивації у діяльності на активізацію особистісно професійного зростання індивідуального стилю.

Здійснення завдань розвитку мотивації професіоналізму педагогічної діяльності неможливе без розуміння педагогом механізмів мотиваційної сфери.

Мотивація – одне з базових понять у педагогічній психології, що використовується для пояснення рушійних сил поведінки, діяльності фахівця.

Мотиваційна сфера – ядро особистості, що включає систему мотивів (мотивацію) у їх супідрядному взаємозв'язку (ієрархії). Як зазначають психологи Л. Виготський та В. Леонтьєв, мотиваційна сфера особистості є багатогранною, оволодіти нею – означає стати суб'єктом професійної творчості, що трактується як цілісний напрям активності педагога. Мотиваційну сферу професіоналізму діяльності педагога професіоналізму розглядаємо як систему мотивів, інтересів, готовності педагога до навчання і саморозвитку, пов'язану із задоволення потреб фахівця у самовдосконаленні, самозростанні.

На думку М. Галузінської, «самоосвіта спрямована на розширення і поглиблення професійно-методичних знань і вмінь, удосконалення рівня предметної підготовки сучасного педагога» [2, с. 7]. Необхідними умовами розвитку позитивної мотивації у навчально-виховному процесі вважаємо забезпечення задоволення від педагогічної діяльності, високу оцінку праці педагога учнями, прояв ініціативності, можливість проєктування життєвих перспектив, можливість самоствердитися в колективі, суспільстві.

Отже, створення позитивної мотиваційної сфери стає необхідним фактором активізації професіоналізму діяльності педагога. Самоосвітня діяльність спрямована на вдосконалення педагогічної праці на основі мотиваційної сфери педагога, його потреб, інтересів, поглядів, переконань, тобто цілеспрямованість самоосвіти реалізується за умови сформованості мотивів в особистості, становлення цілей.

Зважаючи на викладене вище, зауважимо, що метою системи післядипломної освіти визначено насамперед розвиток мотиваційної сфери, оновлення теоретичних і практичних знань педагогів. У теорії післядипломної педагогічної освіти науковці звертають увагу на розкриття сутності понять «мотивація», «мотиваційна сфера професіоналізму діяльності педагога», класифікують мотиви педагога та аналізують їх значення відповідно до сучасних вимог і потреб [3].

Отже, мотиваційна сфера характеризує самоосвітню діяльність у цілому, забезпечуючи готовність до дії. До основних ознак мотиваційної сфери науковці відносять узагальнення, усвідомлення, інтенсивність, стійкість, дієвість інтересів, потреб, стимулів, мотивів у структурі особистості. Мотиваційна сфера формує у свідомості фахівця уявлення про функції знань, їх

роль для удосконалення професійної педагогічної майстерності, творчості [1]. Мотиви поділяють на внутрішні, пов'язані зі змістом діяльності та її виконанням, та зовнішні, що виражають прагнення зайняти певну позицію у системі суспільних відносин. Ієрархія мотивації професіоналізму діяльності педагога утворюється індивідуально.

Дослідниками визначено *п'ять основних мотивів* педагогічної діяльності, які складають основу мотиваційної сфери особистості: творча самореалізація у педагогічній діяльності, самоствердження, особистісний розвиток, стабільність, конкретність [8].

Технологія мотивації професіоналізму діяльності педагогів включає такі основні компоненти: створення праяобразу мотиву, народження мотиву та його переживання, сформована позитивна емоційна оцінка вимоги, формування мотивації професіоналізму діяльності, стимулювання особистісного прийняття мети професіоналізму діяльності на основі наявної мотивації, вибір способів самоосвітньої діяльності, її планування, проектування форм, методів та засобів професіоналізму діяльності [7].

Приєднуємося до твердження С. Елканова, що особистість – не пасивний об'єкт, а передусім творець власного «Я». Активна позиція учителя – найважливіший фактор і мотивація до стійкого саморозвитку» [4]. Як наслідок – важливим для вчителів є усвідомлення потреб та виникнення мотивації і готовності до професійного самовдосконалення. Безперечно, в умовах післядипломної педагогічної освіти вагоме значення у зв'язку з цим має розвиток мотиваційної сфери вчителів та правильна організація і керування їхньою самоосвітньою діяльністю з урахуванням досвіду роботи і педагогічного стажу фахівців.

Науковці Н. Кузьміна, М. Ніколаєва та ін. відмічають активізацію мотиваційної сфери професіоналізму діяльності за умов створення у педагогічному середовищі науково-практичної та науково-дослідницької діяльності, що, вважаємо, оптимально можливо в системі післядипломної педагогічної освіти [8]. Цьому, на нашу думку, сприяють інноваційні форми активізації навчання і розвитку особистості в системі післядипломної освіти: ділові ігри, «круглі столи», методичні калейдоскопи, навчальні тренінги, майстер-класи, аукціони педагогічних ідей, проєктна діяльність тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Безниско О. Самообразование как условие личностно-профессионального роста учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Ростов-на-Дону, 2007. 24 с.
2. Галузінська М. Самоосвіта – один зі шляхів підвищення професійної майстерності педагога : навчально-методичний посібник. Чернівці : Зелена Буковина, 2004. 92 с.
3. Гиро А. Мотивация и стимулирование самообразования учителей в системе повышения квалификации : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Минск, 1994. 24 с.
4. Елканов С. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя : учеб. Пособие. Москва : Просвещение, 1989. 189 с.

5. Наливайко Н., Паршиков В. Профессиональное образование в современном мире: концептуальное осмысление тенденций развития. *Профессиональное образование в современном мире*. 2011. № 1. С. 23.

6. Олексюк О., Ткач М. Педагогіка духовного потенціалу особистості: сфера музичного мистецтва : навч. посіб. Київ : Знання України, 2004. 264 с.

7. Рудницька О. Педагогіка: загальна та мистецька : навч. посібник Тернопіль : Навчальна книга-Богдан, 2005. 360 с.

8. Семенов И. Н. Проблемы рефлексивной психологии решения творческих задач : монография. Москва, 1990. 215 с.

9. Синатагуллин И. Глобальное образование как кардинальная парадигма нового века. *Педагогика*. 2012. № 3. С. 22.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ

Яценюк Лариса Іванівна,

*старший викладач кафедри педагогіки, психології
та корекційної освіти Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти*

Важливим етапом розвитку сучасної освіти в Україні є впровадження інклюзивного навчання, головним принципом якого є «рівні можливості для кожного». Таке навчання передбачає вдосконалення навчального середовища, де педагог і учень повністю відкриті до різноманіття, де враховуються всі потреби дітей та відкривається перспектива бути успішним. Педагог за цієї умови відіграє важливу роль у навчанні дітей з особливими освітніми потребами. Він повинен володіти інформацією про типи труднощів в навчанні дітей з особливими освітніми потребами, вміти розкрити їхні таланти та здібності, зробити процес інклюзивного навчання ефективним та успішним.

На основі аналізу сучасних наукових досліджень і публікацій та перспектив розвитку інклюзивної освіти встановлено, що наукові розвідки вітчизняних фахівців присвячені передусім: філософії й концептуальним аспектам інклюзивної освіти (В. Кремінь, Н. Софій, Ю. Найда та ін.); проблемам інклюзивного навчання та впровадження його в освітній простір (В. Бондар, М. Ворон, Л. Даниленко, М. Деркач, Н. Дятленко, С. Єфімова, В. Засенко, Н. Коломінський, А. Колупаєва, І. Кузава, Ю. Найда, П. Придатченко, Ю. Рибачук, М. Сварник, Г. Сіліна, Н. Слободянюк, Н. Софій, О. Таранченко).

Деякі зарубіжні дослідники (І. Н. Хафізулліна, Н.Ф. Радіонова, А. П. Тряпіцина) поєднують педагогічні завдання із професійною компетентністю у питанні інклюзивного навчання та виокремлюють такі її складові:

1) розуміння та знання психолого-педагогічних закономірностей та особливостей вікового й індивідуального розвитку дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного освітнього середовища;

2) уміння обирати найоптимальніші способи організації інклюзивного навчання;

3) виконання різноманітних способів педагогічної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу;

4) формування середовища, що сприяє корекції та всебічному розвитку в умовах інклюзивного навчання;

5) організація педагогічного проєктування та здійснення професійного саморозвитку з питань навчання, виховання й розвитку дітей в умовах інклюзивного навчального середовища.

Інклюзивна компетентність педагога проявляється в майстерності організовувати спільну діяльність учнів різних категорій, відповідально оцінювати рівень засвоєних знань з урахуванням різних типів порушень у розвитку та вмінні обирати відповідні прийоми виховного впливу на дітей у класі.

Найважливіше завдання педагога – виховати творчу, компетентну та освічену особистість, здатну до життя й діяльності в сучасному суспільстві. Зважаючи на це, забезпечувати якісну освіту здатен лише вчитель з відповідним духовно-моральним потенціалом, сформованою компетентністю та високою інтелігентністю, розвиненими творчими, дослідницькими здібностями та ерудованістю.

Аналіз досліджуваної проблеми засвідчив, що інклюзивна компетентність педагога – це обумовлена інтегрована система дій, що дозволяє здійснювати професійні функції в процесі інклюзивної освіти. Структура інклюзивної компетентності педагога включає низку взаємозумовлених компонентів: діагностичний, орієнтовно-прогностичний, конструктивно-проєктувальний, організаційний.

Діагностична діяльність спрямована на індивідуально-психічне вивчення особистості учня, рівня його духовності, навичок і умінь, необхідних для ефективної професійної та повсякденної діяльності.

Орієнтовно-прогностична діяльність полягає у визначенні проблем кожного учня, а згодом і всього класу, та постановці конкретних орієнтирів формування і розвитку дітей.

Конструктивно-проєктувальна функція передбачає конструювання та проєктування навчально-виховних заходів та вимагає від педагога креативності та творчої діяльності, урахування потреб та інтересів учнів, планування системи діяльності з метою розвитку їх здібностей.

Крім того, обов'язковою є організаційна діяльність, від майстерного планування та оптимальної реалізації якої залежить перебіг педагогічного процесу та його конкретні результати. За цієї умови міцні знання з методики, педагогіки та психології є вагомим підґрунтям розвитку педагогічної досконалості.

Отже, інклюзивна компетентність педагога передбачає ефективне забезпечення інклюзивного навчання та створення відповідних умов для дітей з особливими освітніми потребами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойчук Ю. Д. Компетентнісний підхід : [монографія]. *Наукові підходи до наукових педагогічних досліджень* / за заг. ред. В. І. Лозової. Харків: Апо-строф, 2017 . С. 188–216.

2. Структура педагогічної діяльності. URL:
http://eduknigi.com/ped_view.php?id=98 (дата звернення: 12.11.2021).

3. Ушинский К. Д. Педагогические сочинения : в 6 т. Москва, 1988.

4. Хафизуллина И. Н. Формирование инклюзивной компетентности будущих учителей в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Астрахань, 2015. 46 с.

5. Хозраткулова І. А. Проблеми впровадження інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх навчальних закладах. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського. Серія «Психологічні науки»*. 2020. Т. 2. Вип. 5. С. 279–284.

**НАУКОВО-ФІЛОСОФСЬКІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЙНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЗАСОБУ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ
КЕРІВНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

**ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ:
МАРКЕТИНГОВИЙ АСПЕКТ**

Климко Лариса Василівна,
*методист кабінету освітнього адміністрування
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

В сучасних умовах ринкової економіки важливим напрямом управління закладом загальної середньої освіти (далі – заклад освіти) є освітній маркетинг, адже саме він забезпечує дослідження попиту на освітні послуги, певний рівень освіченості понад державні стандарти, формування позитивного іміджу закладу освіти, розроблення та впровадження концепції надання якісних освітніх послуг. Створення адаптованого до сучасних потреб конкурентоздатного закладу освіти є метою освітнього маркетингу, а його завданням – постійна корекція якості освіти, підвищення іміджу закладу освіти, збільшення конкурентного потенціалу.

Із позицій освітнього маркетингу діяльність керівника закладу освіти можна охарактеризувати так: вивчення ринку, динаміки споживчого попиту та врахування їх в організації освітнього процесу; вплив на ринок за допомогою педагогічних та управлінських засобів; заохочення педагогічних працівників до творчого розв’язання проблеми підвищення якості освіти; урізноманітнення форм та видів освітніх послуг; сприяння підвищенню професіоналізму педагогів; забезпечення своєчасного надання нових освітніх послуг і переваг свого закладу освіти в умовах конкуренції шляхом надання освітніх послуг у більшому обсязі та кращої якості; орієнтування стратегії маркетингу на перспективу.

На підставі результатів вивчення потреб населення в освітніх послугах із урахуванням державних стандартів відбувається процес розробки стратегії розвитку закладу освіти, який забезпечує маркетингове планування, адже якісна діяльність закладу освіти неможлива без розуміння напрямів та шляхів його розвитку, які мають бути сформульовані у стратегії розвитку. Стратегія розвитку визначає місію, візію та цілі діяльності закладу освіти, умови, необхідні для їхнього досягнення, пріоритети та кроки, які адміністрація та педагоги планують здійснити для досягнення визначених цілей відповідно до принципів освіти та підготовки учнів до майбутнього життя.

Процес маркетингового планування розпочинають із визначення місії закладу освіти та формулювання основної ідеї стратегічного розвитку. Заклад освіти не лише визначає власну стратегію розвитку, але й час від часу змінює місію, яка пов'язана зі змінами в освітній галузі. Місія має бути реалістичною; враховувати педагогічний потенціал школи, матеріально-технічні умови, можливості зовнішнього середовища; відображати потреби та запити учнів, батьків і педагогів; асоціюватися із конкретним пріоритетом у діяльності закладу освіти; відображати специфіку конкретного закладу освіти; її формулювання має бути зрозумілим як педагогам, учням та батькам. Виокремити актуальні проблеми закладу освіти та бачення його майбутнього допоможе проведення маркетингових досліджень у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Важливим у зв'язку з цим є вміння керівника поєднувати актуальну проблематику зі стратегічними напрямами. Саме вибір дієвої місії, яка зумовлює розробку системи маркетингових планів, забезпечує діяльність закладу освіти в напрямі її реалізації.

Стратегія розвитку передбачає визначення образу майбутнього закладу освіти і має відповідати на такі запитання: «Яким є актуальний стан закладу освіти на сьогодні?», «Що має змінитися?», «Якими є основні напрями змін?», «Яким має стати заклад освіти через певний період часу?».

Безперечно, якісна школа – це результат роботи керівника над розвитком закладу освіти, адже те, як директор налаштує управлінські процеси, безпосередньо впливає на якість освіти в закладі, який він очолює.

До переліку основних завдань та відповідальностей для керівника закладу освіти варто віднести такі: мотивувати вчителів, працювати над їхнім професійним розвитком та вдосконаленням роботи; покращувати освітнє середовище; взаємодіяти із засновником щодо розвитку матеріально-технічної бази; формувати прозору систему оцінювання результатів навчання учнів; облаштовувати дружнє до дітей шкільне життя.

Для керівника як менеджера важливою частиною роботи є також формування стратегії розвитку закладу освіти. Стратегія розвитку дає можливість визначити напрями руху закладу освіти для досягнення основної мети – забезпечення якості освіти. Стратегічне управління школою реалізується завдяки двом напрямам: розбудові внутрішньої системи забезпечення якості освіти та стратегічному плануванню. Ці напрями відображаються у Положенні про внутрішню систему забезпечення якості освіти, що дозволяє вивчати та оцінювати освітній процес як систему, та в стратегії розвитку закладу освіти, що спрямована на визначення напрямів діяльності на перспективу.

Розроблення стратегії розвитку закладу освіти – важливий концептуальний документ. До процесу розроблення стратегії розвитку закладу освіти керівник залучає всі зацікавлені сторони. Для цього може бути створена робоча група за участю керівника закладу освіти, його заступників, представників педагогічного колективу, учнів із метою напрацювання пропозицій за певними напрямками. Робоча група напрацьовує проєкт стратегії, після чого документ виноситься на розгляд та обговорення педагогічної ради. Важливо пам'ятати, що реалізація частини цілей стратегії потребуватиме підтримки засновника закладу освіти, завдяки чому стратегія розвитку закладу освіти має розроблятися в тісній співпраці із засновником.

Структура стратегії розвитку закладу освіти може охоплювати такі напрями:

- цінності закладу освіти, тобто фільтр поведінкових моделей усіх учасників освітнього процесу, де особлива увага має приділятися створенню безпечного та комфортного середовища, побудові довірливих взаємин між учнями, вчителями та адміністрацією закладу освіти;

- місія закладу освіти, яка дає відповідь на питання «Чому заклад існує, яка мета його діяльності, для кого здійснюється освітня діяльність?»; деталізує статус закладу освіти та забезпечує напрям і орієнтири для визначення цілей його роботи;

- візія закладу освіти, яка визначає, куди він рухається, де хоче бути, які цілі прагне реалізувати в перспективі, на якому рівні хоче бути, чого прагне;

- стратегічні цілі діяльності закладу освіти, які визначають, яким має бути заклад освіти за декілька років, задають напрями розвитку та фіксують, чого він прагне досягти, визначають сфери діяльності, на яких мають бути сконцентровані зусилля адміністрації та педагогічного колективу;

- операційні цілі закладу освіти, які визначають, яким чином заклад буде досягати стратегічних цілей, які кроки необхідно для цього зробити та переходить від загального до конкретного результату.

Важливо, щоб стратегічні цілі обов'язково співпадали із візією, адже їхнє виконання наближає заклад освіти до її досягнення. Для максимальної ефективності цілі мають бути сформовані на основі SMART-критеріїв, тобто бути конкретними, вимірюваними, досяжними, актуальними та визначеними в часі. Також, працюючи над розробленням стратегії розвитку закладу освіти, слід урахувати реальний стан речей та його ресурси. Інструмент SWOT-аналізу допоможе керівникові закладу освіти визначити сильні та слабкі сторони, можливості, які відкриваються перед закладом освіти, а також наявні чи потенційні загрози.

Для успішної реалізації стратегічного управління важливо донести стратегію розвитку закладу освіти до всіх учасників освітнього процесу, особливо до тих, хто безпосередньо дотичний до її реалізації. Стратегічне управління потребує також зміни підходів до взаємодії керівника закладу освіти з педагогічними працівниками, які мають брати безпосередню участь у визначенні стратегічних та операційних цілей, місії, візії, а також стати його партнерами у досягненні цих цілей.

Стратегія розвитку закладу освіти потребує психологічного супроводу процесу змін, зокрема визначення психологічної готовності персоналу, відбору виконавців, психологічного супроводу цільових напрямів тощо.

Керівник закладу освіти зобов'язаний забезпечувати розроблення та виконання стратегії розвитку, звітувати щороку на загальних зборах або конференції колективу про свою роботу та її виконання. Стратегію розвитку рекомендується оприлюднювати на сайті закладу освіти для публічного ознайомлення зацікавленими особами.

Якщо під час моніторингу реалізації стратегії розвитку виявлено відхилення від цілей, варто з'ясувати причину та внести відповідні коригування на рівні тактичних цілей. Також заклад освіти має зважати та адаптуватися до зовнішніх впливів, які пов'язані зі зміною законодавства, змінами соціально-економічних, демографічних умов регіону, тому не виключено, що стратегія розвитку закладу освіти потребуватиме коригування насамперед на рівні операційних цілей.

Стратегію розвитку заклад освіти реалізує через систему планування. Основою такої системи є річний план – важливий робочий документ для організації повсякденної діяльності закладу освіти впродовж навчального року.

Сучасному керівникові закладу освіти доводиться працювати в період розширення й оновлення управлінських функцій. До цієї сфери увійшли такі поняття, як: освітні послуги, якість освіти, конкуренція між закладами освіти. Тому кожен керівник закладу освіти має бути зацікавлений у здобутті знань з освітнього менеджменту та маркетингу, оскільки він сам стає менеджером, управляє педагогічною системою закладу освіти, його розвитком, організовує і стимулює професійну діяльність колег, забезпечує якість діяльності закладу освіти, дбає про його конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, вступає у фінансово-господарські відносини.

Отже, на сьогодні освітній маркетинг є невід'ємною складовою планування діяльності закладу освіти. Саме використання маркетингового підходу в управлінні діяльністю закладом освіти забезпечить його конкурентоспроможність й успішне позиціонування на ринку освітніх послуг та ринку праці.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТІ

Лютко Оксана Михайлівна,

кандидат філософських наук, доцент,

завідувач кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти

Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Мета будь-якої управлінської діяльності – організувати роботу таким чином, щоб вона була ефективною. А для цього необхідні ресурси, зокрема матеріальні, фінансові, інформаційні та кадрові. Управління розпочинається з пошуку перших трьох, а також їх раціонального використання. Набагато складнішою є ситуація з кадровими ресурсами. Обираючи для працівників завдання, керівникові насамперед варто замислитися над такими питаннями:

«Чи здатен працівник вирішити проблему (чи достатньо у нього знань та вмінь для цього)?»; «Чи має працівник засоби для вирішення проблеми (наприклад, методичні розробки)?»; «Чи хоче працівник вирішити проблему (чи має він бажання зосередити свої зусилля задля її вирішення)?». Вітчизняні управлінці та дослідники в галузі освіти, як правило, більш ґрунтовно підходили до аналізу двох перших запитань, на основі чого вибудовували свою управлінську діяльність. Позитивна відповідь на третє запитання вважалася очевидною, передусім, коли йдеться про педагогів. Як відомо, «обличчя школи» визначають професіоналізм учителів (наявність почесних звань, категорій, наукових ступенів чи нагород) та академічні досягнення учнів (кількість переможців олімпіад, медалістів, студентів ЗВО тощо). Проте варто з'ясувати, чи завжди для успішного розв'язання різноманітних «шкільних» проблем достатньо мати лише висококваліфікованих педагогів.

Працівник будь-якого закладу – це його головний ресурс. Однак успішна діяльність закладу залежить не лише від професійності та досвідченості його працівників, а й від того, чи хочуть вони працювати, чи вмотивовані вони. Тобто важливо, щоб колектив не лише «вмів», а й «хотів» працювати.

Аналіз теорії та практики управління освітніми організаціями (С. Вершловський, С. Гвірц, П. Гемвелл, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, І. Зязюн, К. Робінсон, Т. Махиня, В. Мельник, В. Олійник, В. Пекельна, М. Поташник, П. Саух, Т. Сорочан, П. Третяков, О. Удод, К. Ушаков, Т. Шамова та ін.) засвідчує, що в сучасних умовах керівники з-поміж усіх типів організаційних ресурсів насамперед роблять наголос на людські ресурси. Це означає, що вдосконалення роботи освітніх установ може бути досягнуто за рахунок кращого їх використання і передбачає цілеспрямовану діяльність управлінців у цьому напрямі, зокрема й щодо мотивації трудової поведінки педагогічного колективу.

Незважаючи на значний ступінь розробленості проблеми мотивації праці у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях з управління (А. Альберт, Л. Безтелесна, У. Бреддік, О. Виханський, Ф. Герцберг, Е. Ільїн, С. Каверін, Л. Карамушка, А. Карпов, Р. Кричевський, М. Мескон, Е. Молл, А. Наумов та ін.), керівники установ найчастіше використовують ті прийоми впливу на професійну поведінку педагогів, що призводять до демотивації їхньої діяльності. Це, наприклад, проявляється у втраті ініціативи та відповідальності, сприйнятті працівниками перебування на робочому місці як простого проведення часу. Таке ставлення працівників до своїх професійних обов'язків може бути пов'язано з недостатньою психологічною компетентністю керівників, недооцінюванням важливості мотивації працівників, а також у зв'язку з відсутністю навичок практичного застосування методів мотивації.

Таким чином, для керівників закладів освіти особливо значимим є вміння переосмислити свій управлінський досвід, подолати власні стереотипні уявлення про мотивацію діяльності педагогічних кадрів, а як наслідок – сформулювати в колективі сучасні управлінські взаємовідносини, застосовуючи мотиваційний менеджмент.

Проблематика мотиваційного менеджменту знайшла відображення в працях як українських (А. Колота, В. Сладкевич, С. Цимбалюк), так і російських (Е. Базик, Н. Дрівольська, Н. Кузнецова, Е. Коротков, Л. Лук'янова,

М. Мельнікова, В. Травін, Е. Уткін та ін.) науковців, де наявні різні тлумачення сутності, змісту, завдань і функцій мотиваційного менеджменту, які мають бути критично осмислені, систематизовані та доповнені з метою забезпечення впровадження означеної царини знань у практику діяльності вітчизняних закладів освіти.

Термін «мотиваційний менеджмент» в українській науці відносно новий, хоча в зарубіжних дослідженнях він активно використовується вже із середини 90-х років ХХ століття. Як не дивно, але в деяких працях, відомих під назвою «Мотиваційний менеджмент», визначення цього поняття або взагалі відсутнє, або автори уникають використання словосполучення «мотиваційний менеджмент» [1; 11; 14; 15; 17].

Дехто з авторів, намагаючись визначити сутність терміна «мотиваційний менеджмент», підміняють зовсім іншими поняттями. Так, Н. Кузнецова у програмі курсу «Мотиваційний менеджмент» (2004) спочатку трактує його як «процес мотивації, тобто активації вже наявних мотивів працівника», а згодом – як «дослідження цих мотивів» [7, с. 21]. Л. Лук'янова у навчально-методичному посібнику «Мотиваційний менеджмент» (2011) зазначає, що «мотивація як мотиваційний менеджмент – це система дій з активації мотивів іншої людини» [9, с. 4].

Вітчизняні науковці А. Колот та С. Цимбалюк, автори підручника «Мотиваційний менеджмент» (2014), ґрунтовно розглядають теоретико-методологічні та прикладні аспекти мотивації працівників, аналізують теорії мотивації та їх вплив на практику управління персоналом, описують сучасні підходи, методи і засоби, за допомогою яких здійснюється активізація трудової діяльності працівників, проте не обґрунтовують сутності поняття «мотиваційний менеджмент», а характеризують його як складову корпоративного менеджменту [13, с. 36], зазначаючи, що «людина є головним ресурсом, найбільшою цінністю і метою розвитку економіки. Першопричини, що зумовлюють підвищення цієї ролі, пов'язані з тим, що людський ресурс (персонал) став носієм найзатребуваніших конкурентних якостей, якими є знання, інтелект, умотивованість, компетентність» [13, с. 28–29]. Отже, можемо припустити, що вищезначені автори під мотиваційним менеджментом розуміють процес управління людськими ресурсами.

К. Ховард та Е. Коротков у роботі «Принципи менеджменту: управління в системі цивілізованого підприємництва» (1996) трактують мотиваційний менеджмент як «тип управління, в якому пріоритет надається мотивації професійної поведінки, діяльності, відносинам, а не адмініструванню та жорсткому контролю» [19]. Такої ж думки дотримується й Е. Уткін, автор посібника «Основи мотиваційного менеджменту» (2000), зазначаючи, що «одним із найефективніших видів сучасного управління є мотиваційний менеджмент. Це пояснюється не лише значним підвищенням ролі людського фактора в управлінні, а й тим, що він відображає одну з головних тенденцій розвитку виробництва і суспільства. Тобто, мотиваційний менеджмент – це управління, в якому пріоритет надається мотивації творчої, продуктивної, ініціативної та професійної діяльності людини» [18, с. 110–111].

На нашу думку, мотиваційний менеджмент в освіті – це гнучкий, багаторівневий і багатогранний процес внутрішнього управління діяльністю

закладу освіти, вибудований на обов'язковому врахуванні вже сформованої чи тієї, що лише має бути сформованою мотивації професійної (як самостійної, так і колективної) поведінки та спільної діяльності всіх працівників завдяки виробленій і сприйнятій колективній зацікавленості в досягненні цілей закладу, дотриманні ціннісних настанов, формуванні та підтримці мотиваційного клімату в закладі. Об'єктом мотиваційного менеджменту є управління процесом формування мотивації всіх працівників закладу освіти задля спільного досягнення мети його діяльності, а предметом мотиваційного менеджменту – психологічні механізми формування мотиваційної сфери працівників, досягнення ними спільної мети і конкретних цілей у їхній професійній діяльності.

Якщо мотиваційний менеджмент – це процес внутрішнього управління діяльністю закладу освіти, то можна виділити основні етапи його запровадження (див. рис.).

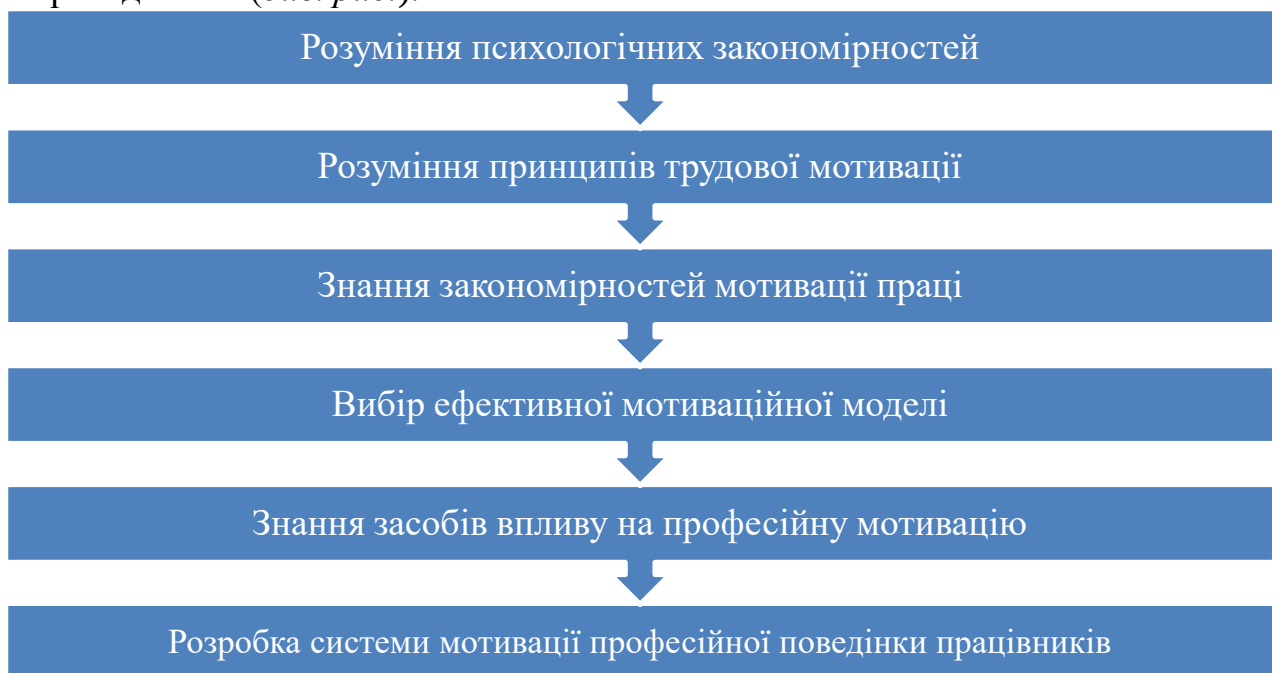


Рис. Етапи мотиваційного менеджменту

Проаналізуємо кожен етап більш детально.

Перший етап – розуміння психологічних закономірностей, що покладено в основу мотивації праці. При цьому головне в мотивації – її нерозривний зв'язок із потребами людини. Людина лише в тому випадку самовіддано працюватиме, долаючи перешкоди на шляху до поставленої мети, коли робота і винагорода, яку вона отримає за цю роботу, дозволять їй задовольнити значущі для неї потреби. Зважаючи на це, потреби можна розглядати як причини поведінки, які не лише спонукають до дії, а й впливають на систему цінностей. Цінності представників різних професій, звичайно, є специфічними. Є. Шиянов, наприклад, виділяє особливу групу цінностей, обумовлених працею педагога. До них він відносить: 1) цінності, пов'язані із самоствердженням особистості в соціальному і професійному середовищі (суспільна значущість праці вчителя, престижність педагогічної діяльності, визнання професії найближчим оточенням тощо); 2) цінності, що задовольняють потребу вчителя у спілкуванні

(з дітьми, колегами, батьками та ін.; відчуття дитячої любові та прихильності; обмін духовними цінностями); 3) цінності, пов'язані з розвитком творчої індивідуальності (можливість навчатися, самовдосконалюватися, розвивати власні професійно-творчі здібності, долучатися до світової культури, займатися улюбленою справою); 4) цінності, що дозволяють самореалізовуватися (творчість, романтичність, відчуття захоплення професією, прагнення якомога глибше розвинути особистісні риси); 5) цінності, пов'язані із задоволенням утилітарно-прагматичних потреб (отримання достойної заробітної платні, надбавок, наявність відпустки тощо) [20, с. 87–88].

Усі фактори, які впливають на мотиваційний процес й обумовлюють поведінку працівника, називають мотиваційними. Вони складають мотиваційну структуру особистості, що безперервно змінюється під впливом реалій життя, однак зберігає стійкість завдяки системі цінностей, яка регулює способи задоволення потреб.

Другий етап – розуміння ключових принципів, покладених в основу трудової мотивації. До таких принципів (за В. Травіним) відносять: полімотивованість професійної поведінки; ієрархічну організацію мотивів; компенсаторний зв'язок між мотивами; принцип справедливості; принцип підсилення [17, с. 13–20].

Третій етап – знання закономірностей мотивації праці. Жоден заклад не може досягти успіху без високого рівня прихильності працівників, без їх прагнення докласти максимум зусиль задля досягнення цілей. Саме тому сьогодні неабиякий інтерес керівників і дослідників, які займаються управлінням персоналом, викликають теорії мотивації та їх причини, що змушують людей займатися професійною діяльністю, працювати з повною віддачею сил задля інтересів закладу. За останні два століття було розроблено значну кількість теорій мотивації праці, які мали значний вплив на процес управління. Однак єдиного підходу досі не існує. У зв'язку зі складністю феномена «мотивація» неможливо дати однозначної відповіді на запитання «Що мотивує людей добре працювати?». Цьому є кілька пояснень. По-перше, основне джерело мотивації праці – конкретна ситуація, в якій перебуває конкретний працівник. По-друге, мотивація з часом змінюється і залежить від обставин, в яких перебуває працівник. По-третє, на організаційну поведінку і роботу працівника можуть впливати одночасно безліч факторів. Знання закономірностей мотивації праці дозволяє керівникам зрозуміти, як краще впливати на працівників, аби вони працювали ефективніше.

Серед найвідоміших підходів до вивчення мотивації праці виділяють: традиційну модель наукового управління Ф. Тейлора; модель «Школа людських стосунків» Е. Мейо та модель «Школа людських ресурсів» Д. Макгрегора. Теоретичні уявлення про трудову мотивацію розглядаються науковцями у трьох напрямках: *змістовні теорії*, в основу яких покладено потреби, індивідуальні цілі та прагнення людей (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Дж. Аткинсон, Д. Мак Клеелланд); *процесні теорії*, що ґрунтуються на механізмах мотиваційних процесів та проявляються в розумінні робочої ситуації, прийнятті рішень і робочої поведінки (Дж. Адамс, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер, Е. Локк); *теорія підкріплення*, основний акцент в якій зроблено на тому, як люди освоюють ті чи інші види поведінки і яким чином їх можна

спонукати до бажаної поведінки (Б. Скіннер). При цьому варто зауважити, що всі без винятку теорії перебувають у постійному розвитку, тобто керівник-практик може почерпнути із кожної із них щось корисне, відкидаючи при цьому будь-який негатив.

Четвертий етап – вибір ефективної мотиваційної моделі. Найвідомішими є три мотиваційні моделі: 1) раціональна – в її основу покладено використання матеріальних і моральних стимулів; 2) самореалізації – її суть полягає в активізації внутрішніх мотивів людини; 3) співучасті – реалізується через розвиток співробітництва, партнерства, співучасті в управлінні закладом (організацією) та делегуванні [10, 74–112].

П'ятий етап – знання засобів впливу на професійну мотивацію. Успішний вплив на мотивацію працівників можливий лише за наявності комплексного підходу, коли керівник використовує різноманітні засоби, враховуючи не лише ситуацію, а й особистісні характеристики працівників. Зокрема, В. Травін серед засобів впливу на мотивацію виділяє: організацію праці; матеріальне та моральне стимулювання; постановку цілей; оцінку і контроль; інформування; практику управління; заходи дисциплінарного стягнення; звернення до значимих для працівника цінностей [17, с. 65].

Шостий етап – розробка системи мотивації професійної поведінки працівників, що вважається пріоритетним завданням сучасного управлінця, від успішного розв'язання якого залежить ефективність діяльності очолюваного ним закладу освіти. Незважаючи на важливість такої системи, більшість керівників якщо і впроваджують певні мотиваційні інструменти, то роблять це хаотично й безсистемно. Нами було визначено сім важливих кроків розробки ефективної системи мотивації персоналу: 1) з'ясування проблем, що існують у закладі у зв'язку з відсутністю системи мотивації працівників та їх причини; 2) визначення ключових завдань системи мотивації працівників; 3) проведення соціологічного дослідження з метою з'ясування ефективних мотиваційних факторів для колективу загалом і кожного працівника зокрема; 4) розробка коротко-, середньо- та довгострокової програми мотивації персоналу в закладі освіти; 5) розрахунок матеріальних затрат на впровадження оптимальної програми мотиваційних заходів; 6) інформування працівників про нововведення, вимоги, цілі та завдання, що ставляться перед ними; 7) запровадження та тестування мотиваційної системи, а після завершення короткострокової програми мотиваційних заходів – розрахунок корисності означених заходів [10, с. 137–147].

Таким чином, нами було з'ясовано, що для успішного досягнення цілей освітніх установ необхідні не лише різноманітні матеріальні ресурси і підготовлений персонал, а й прагнення педагогів працювати ефективно, що залежить від їхньої професійної мотивації. Рівень мотивації визначає особливості сприйняття вчителем учнів, підсвідому роль педагога в класі, впливає на характер взаємин між усіма учасниками освітнього процесу, що у підсумку визначає його ефективність.

Виконання дій щодо мотивації праці – справа нелегка. Швидкі зміни в економічній, політичній та соціальній сферах, що притаманні сучасному суспільству, впливають і на мотиваційну сферу педагогів, змінюючи ієрархію традиційно значимих для вчителів потреб. Ця сфера надзвичайно динамічна, а

тому деяким керівникам інколи важко її досягнути. Усе це вимагає регулярного звернення до аналізу поведінки вчителів із метою виявлення найбільш значимих для них мотивів праці.

Крім того, нами було доведено, що особливість управління сучасними освітніми організаціями полягає в тому, що воно включає дві складові: управління освітнім процесом та управління людьми як учасниками цього процесу. При цьому успішне управління першою складовою неможливо уявити без управління персоналом закладу освіти. Таким чином, уміння спонукати працівників досягати цілей закладу стає одним із визначальних умінь сучасного керівника, яке може бути сформоване завдяки застосуванню мотиваційного менеджменту.

На нашу думку, мотиваційний менеджмент – це гнучкий, багаторівневий і багатогранний процес внутрішнього управління діяльністю закладу освіти, вибудований на обов'язковому врахуванні вже сформованої чи тієї, що лише має бути сформованою мотивації професійної (як самотійної, так і колективної) поведінки та спільної діяльності всіх працівників завдяки виробленій і сприйнятій колективній зацікавленості в досягненні цілей закладу, дотриманні ціннісних настанов, формуванні та підтримці мотиваційного клімату в закладі.

Опираючись на підходи до реалізації функції мотивації [2; 4–6], сутність мотиваційного процесу [18], концепцію мотиваційного менеджменту [18], зміст мотиваційних програм [6; 12], нами було окреслено шість етапів упровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Базык Е. Ф. Теория и практика применения системы мотивационного менеджмента. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2014. № 8-1. С. 95–107.
2. Бакурадзе А. Мотивация труда педагогов. Москва, 2005. 192 с.
3. Дривольская Н. Мотивационный менеджмент как инструмент управления персоналом предприятия. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyy-menedzhment-kak-instrument-upravleniya-personalom-predpriyatiya> (дата звернення: 15.11.2021).
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Экономистъ, 2006. – 670 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
6. Карпов А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие Москва : Гардарики, 2005. 584 с. URL: http://sbiblio.com/biblio/archive/karpov_psiho (дата звернення: 20.11.2021).
7. Кузнецова Н. В. Мотивационный менеджмент. URL: <http://www.twirpx.com/file/88145/>. 29.12 (дата звернення: 05.12.2021).
8. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту. Київ : Академвидав, 2003. 414 с.
9. Лукьянова Л. Б. Мотивационный менеджмент : учебное пособие. Томск : Изд-во Томского политехн. ун-та, 2011. 106 с.

10. Лютко О. М. Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти. Рівне : РОІППО, 2018. 180 с.
11. Мельникова М. Н. Мотивационный менеджмент. Хабаровск : Издательство ДВГУПС, 2001. 81 с.
12. Молл Е. Г. Менеджмент. Организационное поведение : учебное пособие. Москва : Финансы и статистика, 1999. 160 с.
13. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.
14. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: курс лекций. Киев : МАУП, 2001. 168 с.
15. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом : учеб.-практ. пособие. 6-е изд., перераб. и доп. Москва : Интел-Синтез, 2013. 384 с.
16. Соченко В. М. Сучасна філософія мотиваційного менеджменту. URL: http://business-navigator.ks.ua/journals/2012/29_2012/34.pdf. (дата звернення: 02.12.2021).
17. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Мотивационный менеджмент. Модуль III: учеб.-практ. пособ. 2-е изд., испр. Москва : Дело, 2005. 96 с.
18. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. Москва : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2000. 352 с.
19. Хокард К., Коротков Э. Принципы менеджмента: управление в системе цивилизованного предпринимательства : учеб. пособие. URL: <https://stud.com.ua/58307/menedzhment/menedzhment> (дата звернення: 01.12.2021).
20. Шиянов Е. Н. Гуманизация педагогического образования: состояние и перспективы. Ставрополь : СГПИ, 1991. 205 с.

МАРКЕТИНГОВИЙ ПІДХІД ДО МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Микола ЛЮШИН,

кандидат педагогічних наук,

завідувач кабінету освітнього адміністрування

Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Валентина ЛЮШИНА,

методист кабінету математики та технологій

Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Значення цієї теми полягає у висвітленні однієї з найважливіших для закладу освіти проблем – роботи з педагогічними кадрами. Реформування освіти зумовлює нові вимоги не тільки до методичної підготовки педагога, а й до його світогляду. Ставлення до дитини як до найвищої цінності, необхідність

гуманізації та особистісно компетентнісної спрямованості освітнього процесу визначають нові орієнтири в роботі з педагогічними кадрами. Зміст розвитку професіоналізму педагогічних працівників у системі неперервної професійної освіти співвідноситься з такими ключовими показниками підвищення кваліфікації:

а) знанням основних засад реалізації сучасних підходів в освітньому процесі;

б) готовністю до впровадження ефективних освітніх технологій, методик, інтерактивних форм навчання, спрямованих на формування загальних компетентностей здобувачів освіти;

в) удосконаленням умінь налагоджувати партнерську взаємодію з учасниками освітнього процесу;

г) освоєнням кращих практик управління освітнім процесом із метою участі у виробленні та прийнятті рішень;

д) розвитком здатності до планування та визначення траєкторії особистого професійного зростання.

Найбільш суттєвою ознакою цього показника професійної освіти ми вважаємо здатність здійснювати моніторинг власної педагогічної діяльності і визначати індивідуальні професійні потреби. Саме **рефлексія**, на нашу думку, є важливою передумовою мотивації для подальшого розвитку професіоналізму.

Неабиякі вимоги до підготовки педагогів висуваються також у зв'язку з реалізацією нових державних освітніх і професійних стандартів, розбудовою безпечного, здорового та цифрового освітнього середовища у новій українській школі. Таким чином, завданням закладу освіти стає створення умов для професійного розвитку педагогів, мотивації їх до творчих пошуків продуктивного інструментарію, який відповідає вимогам часу і є запорукою фахового самовдосконалення та самореалізації.

Зважаючи на викладене вище, зауважимо, що у професійній педагогічній діяльності чільне місце посідає мотиваційна складова, яку характеризують прагнення педагогів до осмислення своїх професійних дій, розвиток професійної активності та творчості, намагання довести це на конкретних фактах індивідуального та соціального життя. За дослідженнями науковців (В. Назаренко, Л. Назаренко, С. Одайник), рівень мотивації досягнення успіху визначають такі фактори: прагнення до успіху; сподівання на успіх; суб'єктивно оцінена ймовірність досягнення успіху; суб'єктивні еталони оцінювання досягнень. Щоб бути здатним досягати професійного успіху, педагог повинен опанувати низку вмінь: гнучко адаптуватись у мінливих життєвих ситуаціях; бути впевненим у собі й у своїх знаннях; критично та творчо мислити; генерувати нові ідеї; правильно споживати інформацію, постійно вдосконалюючи навички медіаінформаційної грамотності; самостійно працювати над розвитком особистої моральності, інтелекту, культурного рівня тощо.

У цьому контексті актуалізується проблема мотивації професійного зростання педагогічних працівників на засадах маркетингу, адже мотивація до професійного успіху є одним із критеріїв ефективності здійснення освітнього, зокрема й методичного, менеджменту і маркетингу. Освітній маркетинг здатний допомогти у розв'язанні протиріч між високими темпами змін в

економіці та недостатніми темпами розвитку галузі професійної освіти, між запитом та пропозицією освітніх послуг.

Маркетинговий підхід до мотивації передбачає орієнтацію керування у процесі вирішення будь-яких педагогічних завдань на споживача. Елементами цього наукового підходу є: а) поліпшення якості об'єктів управління (освітнього процесу, процесу виховання, освітнього середовища, ресурсів, розвитку компетентностей тощо) відповідно до потреб споживачів; б) економія ресурсів у споживачів за рахунок поліпшення якості; в) економія ресурсів в освітній діяльності за рахунок фактора масштабу освітньої діяльності, інноваційного процесу, застосування системи ефективного менеджменту [3, с. 24].

У найбільш загальному значенні якість є ознакою відповідності певним стандартам. Із позицій маркетингу якість продукту (освітніх послуг) має вимірюватися оцінками самих споживачів. Важливим чинником забезпечення якості освіти стала **сертифікація педагогічних працівників**, із проведенням якої змінилася парадигма оцінювання якості навчання в новій українській школі. Крім того, сертифікований педагогічний працівник отримує щомісячну доплату в розмірі 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката (фінансова мотивація!); надає професійну підтримку та допомогу іншим педагогічним працівникам (здійснює **супервізію**); визнається таким, що пройшов атестацію і має підставу для присвоєння йому відповідної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання. Наразі сертифікацію можуть пройти лише вчителі початкових класів. Ми підтримуємо позицію Державної служби якості освіти України, що нові можливості в оцінюванні власних професійних компетентностей мають отримати також і інші категорії педагогічних працівників із виникненням відповідних потужних експертних спільнот. Маркетинговий підхід повинен об'єднувати цілі, вимоги споживачів та ресурсні можливості закладу, установи освіти.

Як свідчать результати нашого дослідження в межах обласної творчої групи керівників закладів загальної середньої освіти із проблеми «Освітній маркетинг як стратегія розвитку сучасного закладу освіти», для притаманної педагогам мотивації на самореалізацію та поступове досягнення професійного успіху значущість має координація діяльності **професійних спільнот педагогічних працівників** із боку центрів професійного розвитку педагогічних працівників. **Методичний маркетинг** орієнтує діяльність професійних спільнот на створення кейсу методичних інновацій (новинок), створення методичного продукту, який би задовольняв потенційних клієнтів (педагогів, консультантів, інших спеціалістів) сьогодні й на перспективу, враховував особливості функцій, які вони виконують в освітній системі, забезпечував кар'єрне зростання педагогічних кадрів, їхню здатність конкурувати з іншими на ринку праці, гарантував збереження та розвиток переваг організації [4, с. 77–78]. Серед матеріалів кейсу «Маркетингові практики професійного зростання», підготовлених освітянами Рівненщини та опублікованих упродовж 2017–2020 рр., виокремлюємо такі: «Маркетинго зорієнтована школа – шлях до успіху (ділова гра)» А. Гончарук; «Маркетинговий аспект планування діяльності закладу загальної середньої освіти на концептуальному рівні»

Л. Климко; «Маркетингова діяльність загальноосвітнього навчального закладу за умов сучасних змін» І. Корінь; «Управління сучасним закладом загальної середньої освіти на засадах маркетингу» М. Люшина; «Імідж сучасного закладу загальної середньої освіти як ресурс його розвитку» Н. Хімін та ін.

Водночас усе більшої актуальності набуває **персональний брендинг** (процес створення бренду та керування ним) як інструмент професійної успішності педагога. Брендинг підвищує вмотивованість професійного зростання педагогічних працівників, дозволяє бути конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг. Для формування успішного персонального бренду вчителя трудового навчання, технологій визначаємо заходи, спрямовані на його популяризацію в межах цільової аудиторії та інформування останньої про професійні та/або особисті якості особи:

1. Із метою забезпечення якісних змін в організації та змісті освітнього процесу на уроках трудового навчання, технологій використовувати інноваційні педагогічні технології та освітні матеріали в актуальному стані.

2. Розробити цикл авторських уроків трудового навчання із підприємницьким тлом для розміщення та оприлюднення в інформаційно-освітньому середовищі дистанційного навчання Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

3. Створити базу даних STEM-проектів, розроблених спільно з учнями, педагогічними працівниками закладу освіти.

4. Подати на Обласний конкурс-ярмарок педагогічної творчості у номінації «Трудове навчання» методичну розробку за тематичним напрямом «Медіаосвітні практики на заняттях із трудового навчання».

5. Із метою цілеспрямованої підготовки здобувачів освіти до участі в інтелектуальних змаганнях, зокрема у Всеукраїнській учнівській олімпіаді, організувати та провести заняття онлайн-школи для обдарованих учнів закладів загальної середньої освіти з трудового навчання (технологій).

6. Презентувати власний досвід роботи з теми «Цифрові технології як засіб створення дидактичних матеріалів учителем трудового навчання» на щорічній Всеукраїнській інтерактивній науково-практичній конференції «Цифрові технології в освітньому процесі закладів освіти», Всеукраїнському фестивалі «STEM-весна».

7. Взяти участь у фестивалі творчості «Fashionable подіум» у Рівненській області.

8. Створити власну вебсторінку на офіційному сайті закладу освіти.

Методичний підхід, запропонований нами, можна вдосконалити іншими засобами самопрезентації, що допоможе сформувати персональний бренд, тобто виділитися серед інших, щоб влаштувати власне професійне життя та досягти в ньому успіху [1, с. 72–73].

Інший дієвий інструмент мотивації фахового зростання педагогічних працівників – мережева взаємодія суб'єктів освітнього простору, зокрема організація та проведення професійного консультування педагогічних працівників. **Консультування**, за Т. Сорочан, – це особливим чином організована взаємодія між консультантом і клієнтом, спрямована на вирішення проблем і внесення позитивних змін у діяльність певного фахівця чи організації в цілому. Мета консультування в менеджменті (методичного консалтингу) –

допомогти педагогам більш глибоко усвідомити те, що відбувається в освітньому просторі, чітко визначити мету власної діяльності та мету діяльності закладу освіти, зробити вибір, обґрунтувати управлінське рішення [5, с. 39].

Таким чином, маркетингова діяльність у системі неперервної професійної освіти орієнтована на створення якісних методичних продуктів (освітніх програм, методичних рекомендацій, методичних розробок, пакетів діагностичних матеріалів тощо) і надання якісних освітніх та інших (інформаційних, психологічних, консультаційних, експертних тощо) послуг, які задовольняють потреби педагогів у теперішньому й майбутньому освітньому просторі. Маркетинг як елемент ринкової економіки передбачає методичний сервіс, спрямований на неперервне вдосконалення і розвиток професійної майстерності педагогічних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Біловодська О. А., Пузікова М. В. Аналіз і оцінка персонального брендингу в умовах підвищення професійного успіху особистості. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 4. Т. I. С. 67–74. URL: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_4_1_67_74.pdf (дата звернення: 03.12.2021).
2. Люшин М. О., Люшина В. М. Електронне портфоліо як форма презентації професійної майстерності працівника закладу освіти. *Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць. Педагогічні науки*. 2021. № 1 (37). Ч. I. С. 198–203.
3. Люшин М. О. Маркетинговий підхід до управління сучасним закладом загальної середньої освіти. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2018. № 4. С. 22–29.
4. Назаренко В. С., Назаренко Л. М., Одайник С. Ф. Професійний успіх педагога як соціально-педагогічна проблема: наук.-метод. посіб. : у 2 ч. Харків : Вид. група «Основа», 2015. Ч. 2. 80 с.
5. Сорочан Т. М. Методичні рекомендації щодо розвитку професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти. Луганськ : Знання, 2005. 68 с.

ДІЛОВА ДОСКОНАЛІСТЬ ШКОЛИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ КЕРІВНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Павлюк Віктор Дмитрович,

кандидат військових наук,

доцент кафедри менеджменту та освітніх технологій

Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

За рекомендацією Міжнародної організації праці (МОП), діяльність керівництва закладів загальної середньої освіти в умовах пандемії COVID-19 має бути присвячена розробці та впровадженню стратегій щодо зміцнення системи безпеки освітнього процесу, а також безпеки і гігієни праці

педагогічних працівників та робітників школи. На жаль, на сьогодні відсутні рекомендації директору школи щодо створення сучасної системи управління закладом освіти з урахуванням ділової досконалості співробітників, зокрема не визначено необхідність формування стратегії розвитку системи безпеки освітнього процесу та безпеки і гігієни праці, недостатньо опрацьовані напрями формування безпечного освітнього середовища Нової української школи в умовах пандемії COVID-19.

Питання системного управління, ділової досконалості та управління якістю відображені в наукових працях як українських учених (Р. Бичківського, С. Бондаренка, С. Гаркавинка, П. Калити, М. Міненко, М. Шаповалова), так і закордонних (М. Болдріджа, Дж. Джурана, Е. Демінга, А. Фейгенбаума та ін.) [1; 2].

Визначення алгоритму вирішення проблем управління за допомогою впровадження відповідної моделі для закладів загальної середньої освіти, що буде адаптована до українських реалій та адекватно сприйнята вітчизняними освітянами, заслуговує на уважне ставлення до неї.

Мета дослідження – запропонувати для розгляду керівниками шкіл Модель ділової досконалості EFQM Excellence Model в умовах створення Нової української школи, що розроблена та апробована фахівцями Європейського фонду управління якістю, визначити доцільність утілення в практику роботи директора школи представленої моделі.

За даними Фонду соціального страхування України, за дев'ять місяців 2021 року до робочих органів виконавчої дирекції фонду надійшло та зареєстровано 21320 повідомлень про нещасні випадки / гострі професійні захворювання (отруєння). Порівняно з таким же періодом у 2020 році кількість повідомлень про нещасні випадки / гострі професійні захворювання (отруєння) зросла на 30,9 % (із 16286 до 21320). Крім того, на 27,6 % (із 948 до 1210) зросла кількість повідомлень про нещасні випадки зі смертельним наслідком.

Порівняно з дев'ятьма місяцями 2019 року (періодом до встановлення карантину, що пов'язано з пандемією коронавірусної хвороби), кількість повідомлень за дев'ять місяців 2021 року збільшилась у 4,8 рази (із 4427 до 21320). Також за цей період на 33,3 % (із 908 до 1210) зросла кількість повідомлень про нещасні випадки зі смертельним наслідком. Основні причини смертельних нещасних випадків: організаційні причини – 79% від загальної кількості загиблих; психофізіологічні – 13%; технічні – 8% [5].

Відповідальним за створення безпечних умов праці в закладі загальної середньої освіти є директор школи. Розробка і впровадження стратегії розвитку системи управління безпекою освітнього процесу та системою управління охорони праці співробітників школи відбувається за кількома напрямками, зокрема стратегія розвитку системи управління охороною праці реалізується як через колективний договір, так і через механізм соціального планування (добровільного чи обов'язкового – як певного розділу колективного договору).

Критеріями оцінювання діяльності закладу освіти, за рекомендаціями Європейського фонду управління якістю, прийнятними можна вважати такі: лідерство, політика і стратегія, співробітники школи, партнерство і ресурси, безпечний освітній процес, результати для вчителів, результати для здобувачів

освіти і батьків, результати для громади, кінцеві результати діяльності (див. рис.) [3].



Рис. Модель удосконалення керівництва школи

Фігурні стрілки демонструють динамічність моделі. «Навчання і інновації» допомагають покращити можливості, які, зі свого боку, призводять до покращання результатів. «Зовнішнє середовище» – це середовище, з яким заклад загальної середньої освіти перебуває у постійній взаємодії. Вона як відкрита система отримує ресурси (людські, матеріальні, фінансові, інформаційні, енергетичні) для свого існування із зовнішнього середовища. Проте варто зауважити, що всі ресурси є обмеженим, адже необхідні для функціонування й інших організацій, які виступають у ролі конкурентів.

Однак існує ймовірність того, що заклад загальної середньої освіти не зможе отримати необхідні ресурси. Це може послабити його потенціал, а також призвести до негативних наслідків. Тому необхідно регулярно аналізувати зовнішнє середовище та своєчасно враховувати можливості та загрози, які воно породжує для закладу освіти.

Представлена на *рисунку* модель ділової досконалості EFQM має директивний характер для виконавців. Зокрема п'ять перших критеріїв відображають фактори сприяння, або так звані «Посилювачі ділової досконалості», чотири наступні критерії – це «Результати ділової досконалості». Перша група критеріїв відображає те, що суб'єкт господарювання робить і як робить, друга — наслідки діяльності (продукт, ефект, результат).

Позитивні результати ділової досконалості на практиці можливі за умови дотримання вимог критеріїв, що визначають рівень її посилення. Відповідно критерії «Посилювачі ділової досконалості» (фактори сприяння) набувають більш якісних ознак завдяки зворотному зв'язку із критеріями «Результати ділової досконалості». Таким чином, ця модель реалізується з права наліво. Зважаючи на це, можемо стверджувати, що область результатів фокусується на питанні «Яким буде результат діяльності?». Водночас організаційна частина

моделі фокусується на питанні «Як ці результати можуть бути досягнуті?». Стрілка зверху «Навчання та інновації» вказує на те, що оцінка, аналіз і коригування – це не разові дії, а безперервний процес, відповідно стрілка знизу «Зовнішнє середовище» акцентує увагу на тому, що заклад загальної середньої освіти постійно перебуває під зовнішнім впливом.

Аналіз взаємовідносин критеріїв представленої моделі з урахуванням рекомендацій форуму EFQM, що відбувся у Мілані у серпні 2016 року, дозволяє відокремити напрями формування безпечного освітнього середовища під час створення Нової української школи в умовах пандемії COVID-19.

Ми пропонуємо такі чотири напрями:

- підвищення якості освіти здобувачів;
- створення сприятливих умов для безперервного підвищення рівня кваліфікації працівників закладу освіти;
- ведення активної роботи зі створення такого середовища, в якому заклад освіти міг би позитивно розвиватися;
- формування стійкої до неминучих змін системи управління закладом освіти.

Ураховуючи особливості освітнього середовища, найдоцільніше безперервно і системно вдосконалюватися. Орієнтиром такого руху може бути 1000-бальна шкала моделі вдосконалення EFQM. За рекомендаціями Європейського фонду управління якістю, означена модель повинна бути базовою для тих суб'єктів господарювання, фахівці яких розробляють стратегії покрокового власного розвитку.

Для оцінки результатів діяльності закладу загальної середньої освіти бажано застосовувати одночасно із вимогами державних органів міжнародний досвід оцінювання результатів, що дасть змогу підтримувати більш якісне співробітництво зі світовою освітньою спільнотою.

Таким чином, для покращення стану справ у закладі загальної середньої освіти передусім варто зосередитися на формуванні сучасної моделі вдосконалення EFQM.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Демінг Е. Основні постулати управління якістю. URL: <http://um.co.ua/1/1-2/1-26872.html> (дата звернення: 12.11.2021).
2. Міненко М. А., Піддубний В. А., Альохін Д. І. Ділова досконалість: вимоги і перспективи для України. *Економіка та держава*. 2019. № 11. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4429&i=1> (дата звернення: 09.11.2021).
3. Модель Совершенства EFQM. Дорога к Совершенству. *Деловое совершенство*: электронный журнал. URL: <http://www.managment.com.ua> (дата звернення: 10.11.2021).
4. Порядок проведення інституційного аудиту закладів ЗСО: наказ МОН України від 09.01.2019 № 17 (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-19#Text> (дата звернення: 10.11.2021).
5. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за дев'ять місяців 2021. *Фонд соціального страхування*. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/971983> (дата звернення: 12.11.2021).

ФОРМИ ПОЗИТИВНОГО ПІДКРІПЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Соловей Микола Васильович,

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту освіти*

Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

У найзагальнішому вигляді мотивація – це система мотивів або стимулів, що спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки [1]. Це можуть бути уявлення та ідеї, почуття, переживання, що виражають матеріальні або духовні потреби людини, дії зовнішніх факторів тощо. Власне, це сукупність рушійних сил, що спонукають особистість до здійснення певних усвідомлених чи неусвідомлених учинків та дій. За цієї умови зв'язок між рушійними силами і діями суб'єкта – опосередковано складна динамічна система взаємозв'язків, в результаті чого ми можемо по-різному реагувати на однакові впливи з боку ідентичних зусиль.

Аналізуючи мотивацію професійного розвитку, важливу роль ми надаємо самій людині, її індивідуальним особливостям. На думку Н. Ничкало [4], в означеному контексті закономірним є звернення до теорії самоактуалізації К. Роджерса, згідно з якою самоактуалізація – це мотивуюча тенденція щодо збереження та розвитку себе, котра передбачає максимальне виявлення кращих якостей особистості, що проявляється у прагненні самовдосконалюватися, ставати незалежним, розвиватися професійно. Звертаючись до сутності професійної самоактуалізації, Н. Ничкало підкреслює, що зрілу особистість формують «... свобода і відповідальність, диспозиційна терпимість, виражена потреба в саморозвитку через самоактуалізацію, самотранценденцію» [4, с. 8]. Учений визнає, що методологічною основою теоретичного аналізу цієї проблеми є суб'єктивно-діяльнісний, особисто-розвивальний та акмеологічні підходи.

Відомо, що мотивація діяльності й активності працівника зумовлені не тільки інтенсивністю мотивів як стійких особистісних утворень, а й вимогами, настановами, іншими ситуативними факторами [3].

Таким чином, мотивація професійного розвитку вчителя здійснюється двома шляхами: *по-перше* – власним бажанням, постановкою мети, завдань, послідовним наближенням до цієї мети через певні дії на основі переконань, переживань, потреб; *по-друге* – за рахунок участі в організованих заходах, тобто впливу професійного середовища на мотивацію вчителя і його бажання професійно зростати. Розглядаючи означене питання крізь призму управління, зауважимо, що це має бути цілісна система стимулювання працівників, спрямована на виконання прийнятих рішень і запланованих завдань, побудову якісного освітнього процесу і досягнення цілей освіти.

Обидва шляхи нерозривно пов'язані. З одного боку, вчитель сам вибирає зміст, форми, напрями підвищення кваліфікації, методичні заходи, а з іншого –

якби він (учитель) не дбав про своє професійне зростання, скільки б не думав про нього, як би ретельно не проєктував відповідні дії, він не зможе не скористатися зовнішніми джерелами, які йому пропонує освітнє і соціальне середовище.

У раніше представлених дослідженнях (2021) нами уже було виокремлено інноваційні елементи, що мають суттєве значення в управлінні мотивацією професійного розвитку в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів повної загальної середньої освіти, завдання та покрокові дії вчителя і керівника в річному управлінському циклі. Суть процесу проявляється у рефлексії педагогом особистого рівня професійного розвитку, виборі суб'єкта, освітньої програми, форми і виду підвищення кваліфікації. В адмініструванні виокремлюємо процедуру планування, проведення педагогічної ради, складання й затвердження плану, розробку інструментарію управління і визнання результатів підвищення кваліфікації.

Таким чином, процедура планування, організації, визнання результатів підвищення кваліфікації є системою зовнішніх стимулів у процесі мотивації професійного розвитку. Важливу роль за цієї умови відіграють зміст роботи, система контролю, відносин «керівник-підлеглий», «вчитель – учень», «вчитель – вчитель», «вчитель – батьки» тощо. Водночас маємо враховувати не лише стимули, а й позитивне підкріплення мотивації.

Якщо ж процес діяльності, або її результат не підкріплюються, тобто коли за результатами діяльності працівника не було ні схвалення, ні винагороди, то ймовірно, що він як особистість не переживає емоційного задоволення, втрачає необхідну мотивацію і прагнення до відповідної діяльності.

Ми виокремлюємо кілька форм позитивного підкріплення, зокрема: нематеріальні стимули (схвалення, підвищення у статусі, оцінка, рейтинги) та матеріальні (оплата праці, соціальний пакет, премії за підсумками роботи, оплата науково-методичної літератури чи публікацій тощо).

У системі нематеріальних стимулів виокремлюємо позитивну оцінку виконаної роботи, усну похвалу за результатами відвіданого уроку чи проведеного заходу, допомогу у розробці програм, узагальненні досвіду, зручний графік відпустки, компактний розклад, створення комфортної робочої обстановки, визнання успіхів учнів тощо.

Матеріальні стимули розглядаємо крізь призму грошової винагороди – основної форми позитивного підкріплення, здатного коригувати поведінку, пов'язану з багатьма іншими формами [3].

В умовах централізованого фінансування ця «надчутлива» форма позитивного підкріплення мотивації була предметом управління головного розпорядника коштів – управління освіти. Перехід на нові умови підвищення кваліфікації, становлення автономії закладу освіти, зокрема й фінансової, питання грошової винагороди як форми підкріплення позитивної мотивації стає, на нашу думку, одним із надважливих складових управлінської діяльності керівника.

В означеному контексті важливим є усвідомлення природи фінансових стимулів, принципів оплати праці та заробітної платні в системі освіти, системи оплати праці, її складових, особливостей тарифної системи, систем заробітної плати та її структури, базового окладу і надбавки. Змінна частина заробітної

плати: премії, пільги і соціальний пакет. Крім того, важливою є програма додаткових виплат і соціальних послуг, її зміст та переваги, а також матеріальне стимулювання різних категорій працівників у закладі освіти.

Зауважимо, що на сьогодні в переважній більшості закладів освіти управління стимулюванням професійного розвитку має ряд невирішених проблем. Недоліки наявні як у площині усвідомлення синергії методів стимулювання, відсутності критеріїв позитивного підкріплення мотивації професійного розвитку, так і в їх практичній реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
2. Дорошенко Т. М. Стимулювання професійного розвитку працівників в системі стратегічного розвитку підприємства. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2009. Вип. 15. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/169> (дата звернення: 10.12.2021).
3. Занюк С. С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ: Либідь, 2002. 302 с.
4. Ничкало Н. Г. Професійний розвиток особистості: концептуальні засади і перспективи досліджень. *Педагогіка і психологія*. 2015. № 1 (86). С. 5–14.

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шмирук Надія Іванівна,

методист кабінету освітнього адміністрування Рівненського ОПППО

Важливу роль у структурі управління закладом освіти відіграє управління персоналом як одне з найважливіших завдань, факторів розвитку та успішності закладу освіти. Ефективне управління персоналом є однією з передумов досягнення високих результатів діяльності та формування успішного менеджменту в умовах забезпечення сталого розвитку закладу освіти.

Персонал – це складний та специфічний вид ресурсів, що використовує заклад освіти у своїй діяльності. Ефективність його діяльності значною мірою залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах власної роботи та за умови створення належних умов праці можна домогтися підвищення її продуктивності. Мотивація працівників є

ключовим фактором в управлінні персоналом, оскільки є безпосередньою причиною їхньої поведінки. У кожної людини є індивідуальні мотиви, потреби та цінності, які забезпечують її рух до самовдосконалення та роботи над собою. Саме тому керівник повинен шукати підхід до стимулювання кожного працівника, адже не існує якогось загального правила щодо дій усіх без виключення підлеглих. У зв'язку з цим завданням керівника передусім є правильно оцінити майбутнього співробітника і його мотивацію у професійній діяльності на співбесіді в ході інтерв'ю.

Мотиватори – фактори, що сприяють підвищенню ефективності роботи людини та / або її задоволеності за рахунок внутрішніх потреб і мотивів, які в означений момент частково або повністю не задоволені і вимагають цього. Спеціалісти з управління персоналом зазначають, що тільки 10–15 % працівників викладаються на 100 %, незалежно від стану справ у компанії, водночас більшість потребують постійної мотивації та підтримки.

У процесі оптимізації управління персоналом менеджер насамперед повинен приділяти увагу системі мотивації персоналу. Працівник зобов'язаний усвідомлювати свою участь у реалізації стратегії розвитку організації, залежність від її успіху свого добробуту та особистого прогресу [3]. Процес мотивування працівників передбачає формування певного психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, спрямованість та активізацію до діяльності.

В управлінні мотивація – це функція керівництва, що полягає у формуванні у працівників стимулів до праці з повною віддачею, а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни за заданими параметрами структури його ціннісних орієнтацій та інтересів.

Мотивація – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності організації.

Основні завдання мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;

– розвиток у кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Із метою вирішення цих завдань необхідний аналіз:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної та групової мотивації;
- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин [2].

За допомогою мотивації керівництво підприємства може вирішувати такі завдання:

- залучення й утримання в організації кращих спеціалістів;
- визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, із метою подальшого стимулювання їх творчої активності;
- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці кращих працівників;
- застосування різноманітних форм визнання заслуг;
- покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства.

Таким чином, система управління персоналом – це система, яку необхідно постійно розвивати, удосконалювати та доповнювати впровадженнями низки мотиваційних заходів. Для удосконалення та оптимізації системи управління персоналом необхідно передусім розвивати традиційні методи з атестації, мотивації персоналу з використанням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами. Крім того, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб.

Отже, наскільки б не були хороші ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без висококваліфікованого та правильно мотивованого персоналу, високої ефективності роботи досягнути неможливо. Саме внесок у людські ресурси стає довгостроковим чинником забезпечення конкурентоспроможності та стійкого функціонування закладу освіти. Сучасний

керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам необхідно використовувати класичні та сучасні теорії мотивації, враховувати менталітет працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Перетятко А. Розробка ефективної системи управління персоналом : навч. посіб. Житомир: ЖНАЕУ, 2008. 43 с .
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2005. 337 с.
3. Турчин А. Оптимізація управління персоналом: наукова робота. Київ : ДІА, 2013. 172 с.
4. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. №4.
5. Васюта В. Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. №12.
6. Шафранська Т. Ю., Коломієць О. В. Основні види мотивації працівників. URL: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm (дата звернення: 05.12.2021).

ЕМОЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ ПІДХІД ЯК МОТИВАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА В ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГА

Авдимирець Лілія Анварівна,
*старший викладач кафедри суспільно-гуманітарної освіти
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти*

Школа тримається на вчителеві. Усе залежить від того, що він робитиме, коли зайде до класу. Саме тому пріоритет сьогодні – умотивований та підготовлений вчитель. Але як цю мотивацію та кваліфікацію забезпечити?

У процесі розгляду педагогічної мотивації науковці виділили такі професійні мотиви: матеріальні стимули; спонукання, пов'язані із самоствердженням; професійні мотиви; мотиви особистісної самореалізації.

Зважаючи на викладене вище, зауважимо: якщо домінують тільки два перших мотиви, то це, як правило, призводить до зниження ефективності професійної діяльності в цілому, а також завдається шкода особистісному розвитку учнів. Професійний мотив виступає, як бажання вчити й виховувати дітей. Характерною є спрямованість інноваційної діяльності вчителя на учнів. До внесення педагогом нововведень в освітній процес спонукає бажання домогтися кращого засвоєння знань і вмінь учнями, прагнення стимулювати дітей до більшої активності, бажання вивчити їхні індивідуальні особливості, а також розвинути творчі здібності. На кожному уроці такий учитель шукає можливості для особистісно орієнтованого навчання. Мотиви особистісної самореалізації спонукають учителя до самоактуалізації, внаслідок чого він надає перевагу творчим видам роботи, що відкривають неабиякі можливості для саморозвитку. Урок для такого педагога – це привід для реалізації себе як особистості й професіонала. Діяльність такого педагога відзначається високим рівнем сприйнятливості нововведень, постійним пошуком себе в чомусь новому, потребою у створенні нового бачення різних форм педагогічної діяльності [3].

В основу Концепції Нової української школи покладено ідею підвищення престижу та кваліфікації вчителя. Українська школа буде успішна лише за умови, якщо до неї прийде успішний вчитель. Так, у документі наголошується, що «нова школа потребує нового вчителя, який зможе стати агентом змін». Реформою передбачено низку стимулів для особистого і професійного зростання. Зокрема, творчому та відповідальному вчителю, який постійно працює над собою, надається **академічна свобода**. Він зможе готувати власні авторські навчальні програми, власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи і засоби навчання; активно виражати власну фахову думку.

Неабияка увага приділяється **матеріальному стимулюванню**. Суттєвих змін зазнає **процес і зміст підготовки вчителя**. Педагоги вивчають

особистісно орієнтований та компетентнісний підходи до управління освітнім процесом, психологію групової динаміки тощо. У зв'язку з цим ми говоримо про нову роль учителя – не як єдиного наставника та джерело знань, а як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини. Збільшилася і кількість моделей *підготовки вчителя*. Форми підвищення кваліфікації диверсифіковано: курси при ІІПО, семінари, вебінари, онлайн-курси, конференції, самоосвіта тощо [2].

Учитель – це людина, на якій тримається реформа. Без неї чи нього будь-які зміни будуть неможливими. Таким чином, визначається основна мета – сприяти його професійному та особистісному зростанню, підвищувати соціальний статус.

Сучасній освіті потрібні агенти змін, тобто вчителі, які готові не лише змінюватися, а й застосовувати нові методи навчання. І це дійсно так. Освітняни мають добре знати свій предмет, володіти низкою педагогічних секретів і методичних прийомів, знайти підхід до кожної дитини. Учитель має бути готовий до змін кожного дня: шукати правильний настрій, перебувати у постійному контакті з колегами-педагогами, змінювати імідж та обов'язково залучитися підтримкою батьків, зробити так, щоб вони стали їхніми справжніми партнерами, уміти управляти своїм часом, бути готовими адаптуватися до освітнього середовища, мати доступ до будь-якої освітньої інформації, вміти перетворити інтернет та смартфони на своїх союзників, бути організованими, постійно навчатися і мати терпіння, що є вкрай важливим для педагогів.

Готовність учителів стати агентами змін конкретизується у професійних знаннях і вміннях, здатності до рефлексії та активного творення нового знання, які доповнюються вмінням працювати на єдину мету та мати спільну відповідальність за результати діяльності. Андреас Шляйхер у своїй книзі «Найкращий клас у світі: як створити систему освіти ХХІ століття» писав: «Запорукою доброго викладання є не технології, а відчуття, що вчитель відповідає за те, що робить. Успішні системи освіти ХХІ століття робитимуть усе можливе, щоб учителі почувалися професіоналами, які мають право голосу. Коли вчителі беруть на себе відповідальність за власну роботу, важко вимагати від них більшого, ніж вони вимагають самі від себе» [4].

Бути вчителем – це мистецтво, яке має розвиватися впродовж усієї педагогічної діяльності, результатом якої має стати покоління, яке буде здатне приймати нові рішення, змінювати життя суспільства, творчо мислити, бути відповідальними, активними, адже саме від майстерності вчителя залежить усвідомлення дитиною призначення її в житті, сприяння розвитку компетентностей учнів у рамках шкільних предметів. Перед ним також стоїть завдання підготувати дітей до самостійності у здобуванні знань та вмінь. Саме мобільність професії вчителя, його постійне життєнавчання має допомогти у змінах освітнього простору, зокрема у створенні школи, яка поєднуватиме в собі теоретичні та практичні знання й уміння.

Таким чином, основним мотивом педагога має бути досягнення високого рівня професійної компетентності не лише задля власного самовдосконалення в професійному плані, передусім установка на те, що педагог повинен досягнути

успіху, щоб його досягли учні, а учні повинні досягнути успіху, щоб його досягли держава і суспільство.

Важливою умовою успішного професійного становлення вчителя є формування ціннісного ставлення до педагогічної діяльності. Нова українська школа формує ціннісні ставлення і судження, які слугують базою для щасливого особистого життя та успішної взаємодії з суспільством.

Ціннісні орієнтації виражають свідоме ставлення людини до соціальної дійсності, визначають мотивацію її поведінки, істотно впливаючи на всі сторони професійної діяльності. Залежно від структури ціннісних орієнтацій особистості, поєднання і ступеня переваги щодо інших цінностей, можна визначити, на які цілі спрямована професійна діяльність людини [1].

Професійні цінності – це орієнтири, на основі яких людина обирає, освоює і виконує свою професійну діяльність; а також засоби, що забезпечують особистісний соціально-значимий результат будь-якої професійної діяльності. Сформовані професійні цінності стають основою гуманістичної позиції особистості педагога, визначають характер побудови взаємовідносин між суб'єктами освітнього процесу. Учитель наповнює знаннями учнів, впливає на формування ставлення дітей до себе, навколишнього світу, сприяє становленню морально-етичних цінностей та особистості у соціумі. І саме успішність перебігу цих процесів залежить від зацікавленості вчителя, від його мотивів.

Отже, сучасному педагогу необхідно зацікавлювати і захоплювати учнів викладанням свого предмета, бути компетентним у питаннях, які він викладає, а також готовим відповісти на запитання, які виникають в учнів, шукати разом із ними шляхи виходу із проблемних ситуацій. Такий педагог не лише навчає дітей, він їх виховує, намагається підтримувати в учнів позитивну мотивацію шляхом найрізноманітніших нововведень, ураховує їхні індивідуальні особливості, розвиває творчі здібності, сприяє особистісному зростанню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Зеєр Е. Ф. Психологія професій. Київ : Академічний проект, 2003. С. 336.
2. Концепція «Нова українська школа». 2016. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 15.11.2021).
3. Куріцина А. Мотивація вчителя як запорука ефективного навчання. 2021. URL: <https://vinps.vn.ua/?p=1471> (дата звернення: 15.11.2021).
4. Шляйхер А. Найкращий клас у світі: як створити систему освіти XXI століття ; пер. з англ. Г. Лелів. Львів : Літопис, 2018. 296 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/yakist-osviti/shlyaykher-naykrashchiy-klas-u-sviti-yak-stvoriti-sistemu-osviti-21-go-stolittya.pdf> (дата звернення: 15.11.2021).

МОТИВАЦІЯ ПОШУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА

Антонюк Лілія Володимирівна,

методист кабінету інноваційної діяльності

та науково-дослідної роботи Рівненського обласного інституту

післядипломної педагогічної освіти

Чаюк Тетяна Леонідівна,

методист кабінету інноваційної діяльності

та науково-дослідної роботи Рівненського обласного інституту

післядипломної педагогічної освіти

Сучасний розвиток освіти передбачає принципово новий підхід до пошуково-дослідницької діяльності педагога, який у своїй трудовій діяльності повинен уміти формувати в учнів уміння самостійного проведення досліджень та аналізу отриманих знань. Очевидно, що для цього педагог повинен уміти творчо мислити і мати навички пошуково-дослідницької діяльності.

Загалом пошуково-дослідницька діяльність – це один із видів діяльності педагога, спрямований на пізнання й перетворення педагогічної реальності на основі досягнень педагогічної науки та застосування наукових методів. Результатом цієї діяльності є отримання нового педагогічного знання та досвіду й розвиток методологічної культури педагога-дослідника.

Поняття «пошуково-дослідницька діяльність» є досить новим та є предметом наукових досліджень таких науковців, як І. Б. Карнаухова та О. П. Павленко. На думку С. У. Гончаренка, «внесення елементу дослідження в навчальні заняття сприяє вихованню активності, ініціативності, допитливості, розвиває мислення, заохочує потребу у самостійних пошуках».

Пошуково-дослідницька діяльність передбачає формування наукового світогляду у педагогів та учнів, розвиток творчого мислення та індивідуальних здібностей (активність у самостійному пошуку, ініціативність тощо),

формування навичок самостійної дослідницької діяльності, застосування теоретичних знань у власній практичній діяльності, розширення наукової ерудиції, пошук нових форм, методів та засобів пізнання дійсності.

Актуальним в означеному контексті є питання формування у педагогів позитивної мотивації до самостійної пошуково-дослідницької діяльності, що спрямована на роботу з інформацією, її пошук, аналіз, структурування, трансформування у дидактичний продукт. Кожна із цих дій реалізовується в проєктно-технологічній діяльності. Так, організаційно-підготовчому етапу відповідає пошук інформації та її аналіз, конструкторському і технологічному – структурування та трансформування у дидактичний продукт.

Можливість продуктивної реалізації пошуково-дослідної діяльності реалізовується через зацікавленість у проблемі дослідження, пізнавальній активності.

Організація означеного типу діяльності розглядається як процес залучення учасників освітнього процесу до засвоєння ними методів і засобів наукового дослідження; планування дослідження (висунення гіпотез, розроблення плану дослідження, визначення його об'єкта і предмета); використання теоретичних та емпіричних методів, вивчення та здійснення різноманітних варіантів пошуку інформації, коли всі дії спрямовані на розроблення дидактичних матеріалів, які можуть застосовуватися у майбутній діяльності.

Розвиток наукових досліджень безпосередньо впливає на якість освітнього процесу, оскільки вони змінюють не лише вимоги до рівня знань, а й сам освітній процес та його структуру, підвищуючи ступінь підготовленості, творчий практичний світогляд. Саме з цієї причини у закладі освіти важливо реалізовувати наукові дослідження.

Пошуково-дослідницька діяльність є органічною частиною і обов'язковою умовою успішної роботи педагога та його взаємодії з учнями. Здобувачі освіти повинні отримувати найновішу науково-практичну інформацію від учителів на уроках та брати участь у відповідних наукових дослідженнях. Підвищення ефективності пошуково-дослідних робіт, залучення до їх виконання школярів

підвищують саму якість підготовки. Специфіка роботи закладів освіти за цієї умови потребує органічного поєднання навчально-виховної та науково-дослідної роботи педагогів і учнів.

Пошуково-дослідницьку роботу педагогів можна називати науково-методичною роботою у зв'язку з особливістю предмета її дослідження, зокрема методики викладання різних дисциплін. Головна мета науково-методичної роботи педагога передбачає підвищення професійної кваліфікації та науково-методичного рівня педагогічних кадрів, а також забезпечує освітній процес науково обґрунтованими засобами навчання (програмами, планами, підручниками та навчальними посібниками, засобами наочності, комп'ютерними програмами тощо).

Педагога як творчої особистості – це його переорієнтація зі споживчого типу на самостійний пошук методичних рішень, перетворення у розробника та автора інноваційних методик і засобів навчання, які дозволяють їх реалізувати. Відмінність науково-методичної роботи вчителя від традиційної навчально-методичної роботи полягає не в оволодінні вже існуючими в науці знаннями та не у привласненні чужого досвіду роботи, а в самостійному знаходженні нового знання. Пошуково-дослідницька робота педагога є науковим дослідженням, метою якого є отримання своїх власних, тобто авторських висновків і результатів теоретичного й практичного характеру в галузі викладання конкретної дисципліни та в рамках обраної теми.

Сутністю дослідницької діяльності педагога є постановка і проведення педагогічного експерименту. Сучасний освітній заклад надає широкі можливості для вибору вчителем форми проведення власного дослідження (робота над індивідуальною темою дослідження, участь у дослідно-експериментальній роботі різного рівня (індивідуального, локального, регіонального), виконання дисертаційного дослідження). Вершиною особистісного росту є спроможність педагога здійснювати індивідуальну науково-дослідницьку діяльність, яка може бути представлена роботою над методичною темою та виконанням дисертаційного дослідження на базі освітнього закладу.

Засобами зростання дослідницької компетентності вчителя є різноманітні організаційні форми педагогічних спільнот. У системі післявузівської освіти склалися як індивідуальні, так і групові форми підготовки педагогів до ведення науково-методичної роботи. Формами, що можуть бути реалізовані на базі освітнього закладу, є: педагогічні семінари; «круглий стіл»; конференція; майстерня або майстер-клас; малі педагогічні ради; психолого-педагогічні консилиуми; педагогічний клуб як одна із відкритих форм науково-методичної роботи, що передбачає добровільні збори учасників на основі інтересу до проблем освіти; творчі групи як мобільні об'єднання педагогів навчального закладу, які створюються на обмежений часовий період для вирішення конкретної педагогічної проблеми, наприклад, на час підготовки педагогічної ради, науково-практичної конференції та ін.; творчі лабораторії як добровільні об'єднання педагогів, створені для вирішення однієї або декількох найбільш актуальних проблем освітньої установи.

Стимулювання інтересу до інноваційних процесів здійснюється через використання активних методів і форм проведення занять: дискусій, ділових ігор, конференцій, презентацій творчих робіт, «круглих столів».

Окремо зупинимось на експериментальному дослідженні на базі освітнього закладу. Зміст діяльності вчителя при виконанні дослідження полягає в:

1) умінні обирати напрям дослідження та самостійно або за допомогою консультанта формулювати тему, яка була б актуальною, мала теоретичну новизну і викликала б практичний інтерес;

2) ознайомленні з теоретичними основами та науково-термінологічним апаратом методики викладання конкретної дисципліни та її базисних наук – дидактики та психології; з'ясуванні основних методичних категорій і вмінні правильно користуватися методичною термінологією;

3) оволодінні навичками науково-дослідної роботи, зокрема: обґрунтуванні актуальності теми дослідження, формулюванні її основної мети, завдань, об'єкта, предмета, гіпотези і передбачуваного практичного висновку дослідження; доборі необхідних методів дослідження і вмінні ними

користуватися в ході намічених пошуків; веденні самостійного бібліографічного пошуку, вмінні працювати з теоретичною літературою щодо обраної теми, аналізувати, узагальнювати, оцінювати практичну значимість наявних даних і на цій основі робити самостійні висновки; розробляти на основі отриманих теоретичних даних практичні навчальні матеріали та посібники; користуватися різними методиками експериментально-педагогічних досліджень і проводити пробне навчання за розробленою автором моделлю і власними дидактичними матеріалами; реалізовувати результати власних досліджень у практиці навчання в освітньому закладі, а також накреслювати перспективи подальших досліджень з означеної проблеми.

У процесі вибору проблеми та теми дослідження педагогу доцільно керуватися відповідними вимогами, розширювати поінформованість у професійно важливих питаннях, ознайомлюватися із результатами досліджень у галузі психології, педагогіки, методики тощо.

Із метою вирішення проблеми бажано розробляти щось конкретне, наприклад: навчальну програму чи програму факультативу; механізм (управлінський, освітній чи виховний); систему (наприклад, систему різнорівневих домашніх завдань, систему діагностики) тощо. Після цього тему необхідно погодити з колегами із методичного об'єднання та адміністрацією освітнього закладу, а також визначити форми звітності педагогів за результатами розробки теми дослідження.

Отже, пошуково-дослідницька діяльність педагогів є актуальною потребою сьогодення. Зазначені вище сучасні форми організації науково-методичної роботи, проведення власне педагогічного експерименту інтегрують у собі методи класичного наукового експерименту, теоретичного дослідження та дослідницького пошуку, а також актуалізують потребу в колективних формах дослідницької діяльності.

Педагог, здатний і готовий до здійснення інноваційної діяльності в освітньому закладі, може відбутися тоді, коли він усвідомлює себе як професіонал, має установку на творче сприйняття наявного інноваційного досвіду та його необхідне перетворення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гончаренко С. У. Технологія навчання. *Український педагогічний словник*. Київ : Либідь, 1997. 206 с.
2. Яновський А. О. Зміст пошуково-дослідної діяльності. *Наукові записки : збірник наукових праць. Серія «Педагогічні науки»*. Кіровоград: КДПУ імені В. Винниченка, 2009. Вип. 83. С. 234–238.

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Давидюк Наталія Юріївна,
кандидат педагогічних наук,
методист кабінету виховної роботи та позашкільної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

В умовах нових суспільних викликів, що пов'язані із європейським вектором розвитку України, змінюються підходи до розвитку професійної компетентності педагогів, зокрема й працівників закладів позашкільної освіти. Серед чинників, які суттєво впливають на рівень професійного зростання педагога, – сформованість його мотиваційної сфери.

Про те, що високомотивовані педагоги досягають значних результатів у своїй професійній діяльності, знаходимо підтвердження у працях С. Занюка [1], В. Климчука [2], В. Семиченко [3], О. Сидоренко [4] та ін. Аналіз психолого-педагогічних джерел дозволяє зробити висновок, що вибір організаційних форм, методів, прийомів розвитку професійної компетентності має базуватися на задоволенні базових потреб особистості в діяльності: бути причиною власних дій, відчувати себе компетентним, встановлювати значимі відносини, отримувати позитивні емоції від діяльності.

Із метою забезпечення означених потреб важливо залучати працівників закладів позашкільної освіти до процесу визначення мети, конкретизації проміжних цілей, сприяти формуванню в них успішного досвіду професійної діяльності через аналіз труднощів і способів їх подолання, надавати можливість обмінюватися досвідом вирішення професійних завдань, встановлювати комфортні суб'єкт-суб'єктні міжособистісні відносини, обирати такі форми, методи, прийоми, способи розвитку професійної компетентності, які б характеризувались новизною, проблемним характером.

Розглянемо особливості реалізації означених умов під час науково-методичних заходів у післядипломній педагогічній освіті.

Одним із важливих напрямів розвитку мотиваційної складової професійної компетентності працівників закладів позашкільної освіти є організація низки конкурсів професійної майстерності, серед яких: обласний етап Всеукраїнського конкурсу «Джерело творчості», обласний етап Всеукраїнського конкурсу рукописів навчальної літератури для позашкільних навчальних закладів системи освіти, Обласний конкурс «Кращий позашкільний заклад року», Обласний конкурс-ярмарок педагогічної творчості в номінації «Позашкільна освіта».

Інший напрям розвитку мотиваційної сфери педагогів включає функціонування Школи новаторства для керівних та педагогічних працівників закладів позашкільної освіти. Упродовж восьми років функціонування Школи її зміст узгоджувався із тими викликами та тенденціями, що були характерні для розвитку системи позашкільної освіти, наближаючи його до реальних потреб педагогічних працівників, обирались актуальні форми і методи роботи, що відповідали змісту, а також дозволяли педагогам оптимально засвоїти нові способи вирішення професійних завдань. Школа новаторства передбачає два рівні функціонування: регіональний та зональний. *Регіональний рівень* спрямований на популяризацію інноваційних педагогічних методик і технологій для педагогів закладів позашкільної освіти області, тоді як *зональний* – для педагогів окремих районів.

Так, педагоги мали змогу ознайомитися з такими технологіями: соціальної підтримки обдарованої молоді, інтелектуального розвитку дітей, профільного навчання, раннього розвитку дітей, організації дитячого багатоденного святкового шоу, педагогічного супроводу дитячого самоврядування, організації науково-дослідної роботи щодо збереження культурної спадщини регіону тощо. Своїми професійними здобутками переможці Всеукраїнського конкурсу «Джерело творчості» поділилися під час педагогічного стартапу.

Актуальними питаннями для розгляду на засіданнях Школи новаторства є питання, пов'язані із залученням дітей та молоді з особливими освітніми потребами до позашкільної освіти, упровадження STEM-освіти, а також участь працівників позашкільної освіти у проєктах, зокрема у проєкті «Сучасні тренди позашкільної освіти Рівненщини», в межах якого планується популяризувати напрацювання педагогічних колективів закладів позашкільної освіти з таких актуальних питань: національно-патріотичне виховання, педагогіка партнерства та співпраця закладів позашкільної освіти з батьками вихованців, громадою, організація дистанційного та змішаного навчання тощо.

Означені вище напрями діяльності розглядаємо як мотиваційне середовище професійного та особистісного розвитку працівників закладів позашкільної освіти, адже вони стимулюють педагогів до презентації власного досвіду роботи, педагогічної творчості, пошуку оптимальних форм і методів у роботі з дітьми, що сприяє не тільки модернізації змісту діяльності закладів позашкільної освіти, а й позитивно впливає на мотиваційну сферу працівників, набуття ними досвіду інноваційної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації учбової діяльності в студентів та старшокласників. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 9–10. – С. 74–83.
2. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. Санкт-Петербург : Речь, 2006. 76 с.
3. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы). Киев : Миллениум, 2004. 521 с.
4. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг. Москва : Речь, 2005. 240 с.

МОТИВАЦІЙНІ ЕЛЕМЕНТИ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ТА ЇХНЯ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ

Таргоній Ірина Іванівна,
методист ВП «Костопільський медичний коледж»
КЗВО «Рівненська медична академія»
Рівненської обласної ради

*Сильним, досвідченим стає той педагог,
який уміє аналізувати свою працю.*
В. Сухомлинський

Здатність до аналізу та самоаналізу власних напрацювань, осмислення помилок, можливо, невітлених ідей, певною мірою має стати пріоритетом в освітній діяльності кожного педагога. Добре, коли такий самоаналіз перетворюється на своєрідний критичний самоаналіз.

Під професійною компетентністю педагога розуміють також і особистісні можливості викладача, що дозволяють йому самостійно й ефективно реалізовувати цілі педагогічного процесу.

Серед основних завдань у підвищенні професійної компетентності педагога варто виокремити такі:

- формування методичного середовища або професійна взаємодія з колегами, зокрема участь у колективних та групових інноваційних формах методичної роботи;
- формування гнучкої системи безперервної освіти педагога;
- створення інформаційно-освітнього простору;
- пріоритет освітніх технологій.

Важливим також є методичний супровід професійного зростання педагога. Організація методичного супроводу професійного вдосконалення викладачів коледжу за сучасних умов відходить від класичної схеми навчання старшим молодшого, хоча позитивність наставництва є безумовною для результативності підвищення професійної компетентності всього педагогічного колективу.

Досвідченими фахівцями сьогодні вважаються не лише викладачі із достатнім досвідом роботи, а також і молоді, які у професійній діяльності відзначаються високою здатністю до застосування інноваційних методів та способів викладання, використання комп'ютерних засобів навчання, володіння іноземною мовою тощо.

Активізації розвитку професійної компетенції викладачів у педагогічному колективі сприяють програми розвитку кадрового потенціалу через підвищення кваліфікації викладачів, виявлення їхніх особливих планів щодо кар'єрного зростання, залучення до практичного вдосконалення (стажувань, тренінгів, вебінарів, семінарів тощо).

Чіткість планування і дисциплінованість у його реалізації дозволяє прогнозувати якісний склад колективу.

Серед чинників професійного зростання викладача варто назвати такі:

- оволодіння передовим педагогічним досвідом;
- систематичне вивчення філософської та психолого-педагогічної літератури, законодавчих актів про освіту;
- участь у роботі методичних об'єднань, семінарів, конференцій, педагогічних читань тощо;
- ознайомлення з педагогічною пресою, матеріалами з інтернету;
- знайомство із національною системою виховання;
- професійна компетентність;
- самоосвіта та самовдосконалення;
- підвищення кваліфікації;
- покращення матеріального становища;
- кар'єрне зростання.

Аби правильно побудувати роботу з педагогами стосовно підвищення їхньої професійної майстерності, варто враховувати такі важливі чинники: рівень освіченості; професійну підготовку; інтереси та здібності; вияв уваги до потреб і запитів педагогів; самоствердження педагога в колективі; стимулювання професійного розвитку педагога.

Професійно-педагогічне самовдосконалення викладача залежить від таких чинників:



Якість професійної діяльності викладача передусім залежить від соціального становища та рівня оплати праці, а також від ставлення до нього суспільства.

Закономірним явищем у професійній діяльності педагога є ознаки професійної кризи, що призводить або до особистісної дезадаптації, або зумовлює перехід на вищий рівень професійності. Конструктивний варіант вирішення кризової ситуації передбачає вироблення викладачем нової життєвої стратегії, що стосується його професійної діяльності; переосмислення, ревізію та корекцію ним власної особистісно професійної позиції; відкриття в собі нових можливостей для самореалізації, підвищення професійної кваліфікації.

Отже, основними мотиваційними шляхами професійного розвитку педагога є навчання, кар'єрний розвиток, а також самоосвіта. Професійний розвиток призводить до принципово нового способу життєдіяльності вчителя – творчої самореалізації у професії, що дає змогу виявити власні індивідуальні та професійні можливості. Як наслідок – найкоротшою формулою професійної діяльності педагога є така: постійна праця – творчість – гармонія знань, почуттів і поведінки.

ПЕДАГОГІЧНО ДОЦІЛЬНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СЕРВІСИ ЯК МОТИВАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ПРИ ПІДВИЩЕННІ ЇХ КВАЛІФІКАЦІЇ

МОТИВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ЙОГО УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мазурок Мирослава Василівна,

методист кабінету редакційно-видавничої діяльності

Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти,

магістр педагогіки вищої школи

*Криза мотивації є чи не найбільшою перешкодою
на шляху змін в освіті України.
Іван Підласий*

Прагнення людини знайти себе у професійній діяльності та результатах власної праці є беззаперечним, однак будь-яка дія не виникає без мотивації та відповідної внутрішньої потреби. Розуміння стимулів професійної діяльності є важливою умовою її успішності, джерелом активності, незмінним атрибутом професійного функціонування і розвитку. Не винятком є і професія педагога.

На сьогодні в контексті змін сучасної освіти виникає необхідність по-новому розглянути специфіку мотиваційної сфери педагогічної діяльності. Недостатня мотивація в нинішніх умовах стає обмежувальним чинником, що не дозволяє педагогу втілити свої потенційні можливості на практиці та породжує байдужість і зниження суспільної активності.

Учитель-професіонал зобов'язаний не лише володіти знаннями та навичками, що є обов'язковими для його безпосередньої педагогічної діяльності, але й мати бажання та мотивацію опановувати суміжні знання, які підсилять рівень його фахової компетентності і дозволять вибудувати вдалу кар'єру. У зв'язку з цим поняття «мотиваційна компетентність» педагогічних працівників поєднує динамічну комбінацію знань, умінь та практичних навичок педагога із процесом спонукання себе до дієвості, спрямованої на досягнення професійних успіхів [3, с. 249].

Загалом мотивацію педагога як основу, довкола якої формується система фахової діяльності вчителя, описували Н. Гузій, І. Зязюн, Г. Сагач та інші вчені.

Взаємозалежність зовнішніх і внутрішніх умов розвитку особистості та її мотиваційної сфери досліджували Б. Ананьєв, В. Леонтьєв, В. Мясіщев, С. Рубінштейн. Про зміни у розвитку і формуванні мотивації йдеться у роботах А. Маслоу, В. Вілюнаса, Д. Ельконіна, Г. Костюка, Ю. Орлова, Т. Шамової, Ю. Шарова, П. Якобсона. Сучасні вітчизняні та зарубіжні дослідники (Л. Баженова, І. Василенко, Б. Малм, Г. Меснер, Н. Мирончук, А. Поляков,

К. Ройсер, С. Соколовська та ін.) вказують на взаємозв'язок процесів професійного та особистісного саморозвитку.

Отже, без прагнення до самовдосконалення, особистісного зростання неможлива успішна фахова діяльність. Особистісний саморозвиток необхідний для професійного успіху, дає можливість досягати поставлених цілей та самоактуалізації у межах професійної діяльності. Учителю як професіоналу повинен володіти високим рівнем професійної мотивації, вміти самостійно будувати сценарій свого професійного життя, бути стійким до зовнішніх перешкод, готовим до постійного професійного саморозвитку, прагнути до цілісності та самореалізації [2].

Мотиваційна компетентність учителя – одна із суттєвих характеристик педагога, що сприяє його успішній професійній діяльності та самовдосконаленню, суспільній захищеності у сучасних умовах та конкурентоспроможності на ринку праці. Тільки розуміючи, що змушує педагога до дії, які мотиви в основі його професійної діяльності, можна розробити ефективну систему формування мотиваційної компетентності педагога. Крім того, в умовах швидкого зростання інноваційних процесів, проникнення нововведень у практику шкіл все гострішою стає необхідність у компетентних учителях, здатних до впровадження інноваційних процесів, до самостійної творчості. Однак вирішення питань підвищення професійної компетентності так і залишиться нерозкритим, якщо не приділяти уваги мотиваційній сфері цього процесу загалом.

Відомо, що мотивацію не можна сформувати – її можна лише підтримувати, сприяти розвитку (організаційними умовами, системою заохочень, забезпеченням активної участі кожного вчителя в житті професійного колективу тощо). Зважаючи на це, важливо, щоб стимулювання освітян було системним та враховувало індивідуальні якості педагогів. У системі післядипломної педагогічної освіти цей процес має свої особливості. По-перше, педагог – зріла особистість зі сталою мотиваційною сферою. По-друге, важливим є оточення, в якому професійно зростає вчитель. Здоровий мікроклімат сприяє розвитку його професійної компетентності, допомагає покращити самооцінку, вдосконалити знання та уміння. Водночас у «нездоровому» середовищі педагог не має бажання проявляти свої здібності, не відчуває підтримки, не отримує схвалення чи адекватних відгуків про результати власної діяльності. Крім того, завданнями стимулювання у системі післядипломної педагогічної освіти є налаштування педагогів на усвідомлення значущості своєї професії, відчуття радості від успіхів у роботі, зміцнення творчої енергії та працездатності. Стимулювання повинно враховувати потреби самого вчителя, тобто бути особистісно значущим.

На думку більшості дослідників, мотивація педагогів залежить як від внутрішніх (суб'єктивних) чинників (індивідуально-психологічних особливостей особистості педагога, його віку, статі, етапів професійного становлення та розвитку), так і зовнішніх (об'єктивних) чинників (територіальне розміщення закладу освіти, наявність сучасного матеріально-технічного обладнання, рівень комп'ютеризації, доступу до інтернет-мережі, психологічний клімат та стиль управління у педагогічному колективі,

створення системи заохочення та стимулювання педагогічних працівників, підтримка педагогів у їхньому прагненні до неперервного професійного розвитку) [3, с. 249].

Структура мотивації професійного вдосконалення педагога складається із сукупності мотивів (внутрішніх та зовнішніх) і ставлень до різних аспектів професійної діяльності та їх удосконалення, які повинні бути адекватні цілям та завданням закладу освіти. Так, до *внутрішніх мотивів належать*:

- мотиви обов'язковості;
- мотиви особистісного та професійного самовдосконалення;
- мотиви досягнення;
- мотиви зацікавленості й захоплення предметом, що викладається.

Групу зовнішніх мотивів складають:

- соціальні мотиви (досягнення певного соціального статусу);
- престижні мотиви (бажання «залишити внесок в історію своєї діяльності»);
- прагматичні мотиви (бажання принести користь власним відкриттям);
- мотиви афіліції (мотиви захоплення спілкування з учнями).

Крім того, структуру мотивації професійного вдосконалення складають ставлення педагогів до різних аспектів професійної діяльності та їх удосконалення. З-поміж них виокремлюють ставлення до:

- професійного вдосконалення загалом;
- особистісного зростання та шляхів особистісного зростання;
- психологічної компетентності та її вдосконалення;
- професійної кар'єри;
- навчального закладу;
- вдосконалення навчально-методичної роботи педагога;
- процесу підвищення кваліфікації та його ефективності тощо.

Зважаючи на зазначене вище, можна визначити наявність певної сфери мотивів: на першому місці – мотиви особистісного та професійного самовдосконалення, на другому – мотиви досягнення, на третьому – соціальні мотиви. Далі виокремлюються у порядку зменшення престижні мотиви, мотиви афіліції, мотиви зацікавленості предметом, який викладається та прагматичні мотиви.

Отже, сучасній школі потрібен умотивований учитель, який прагнучим до самовираження та самореалізації. Лише за цієї умови фахова діяльність педагога наповнюється новим творчим змістом, стає відкритою до новацій. Мотивація педагогічної діяльності в контексті нашого дослідження належить до числа професійно значущих особистісних характеристик, що є як показником, так і критерієм успішного професійного становлення фахівця. Основними чинниками, що впливають на формування мотивації професійної діяльності вчителя є цілеспрямованість особистості, професійне самовизначення та вплив соціуму загалом. Розвиток мотиваційної компетентності педагога безперечно є неодмінною умовою високого рівня його фахової компетентності та успішної професійної діяльності загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дубасенюк О. А. Дослідження мотиваційних чинників професійного становлення вчителя. *Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії* : зб. наук. праць: у 2 ч. / за наук. ред. Л. О. Хомич, О. М. Ігнатівич. Харків : НТУ «ХПІ», 2012. С. 207–218.

2. Сич М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2005.

3. Цогла О. Актуальність формування мотиваційної компетентності педагога. *Вісник післядипломної освіти. «Серія «Педагогічні науки»*. Вип. 11 (40). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/11_40_2020/pedagog/Bulletin_11_40_Pedagogika_Tsohla.pdf (дата звернення: 06.12.2021).

4. Червінська Л. До питання мотивації персоналу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 108–113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_16 (дата звернення: 06.12.2021).

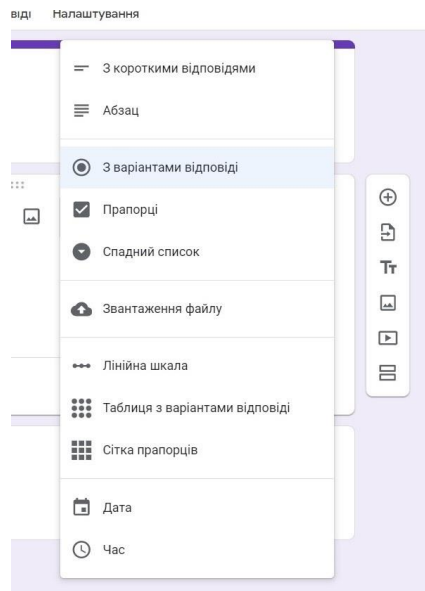
ДИСТАНЦІЙНА ВЗАЄМОДІЯ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗАСОБАМИ GOOGLE FORMS

Чмерук Катерина Олександрівна,
учитель біології
*Сарненського ліцею № 4 Сарненської міської ради
Сарненського району Рівненської області*

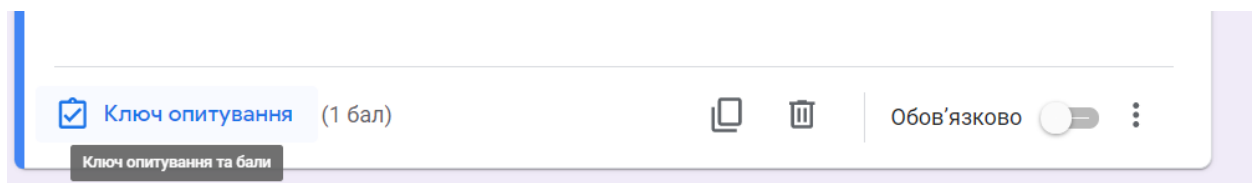
Найлегший і найдоступніший спосіб комунікації між учасниками освітнього процесу – онлайн-сервіс Google Forms. Його можна використовувати для:

- перевірки оцінювання знань у вигляді самостійної чи контрольної роботи для учнів;
- створення квестів для засвоєння чи відтворення вивченого матеріалу;
- анонімного опитування будь-яких учасників освітнього процесу із можливістю вказувати питання / побажання, що потребують подальшого розгляду / прийняття до уваги.

Найбільша перевага створення опитування – широкий вибір запитань



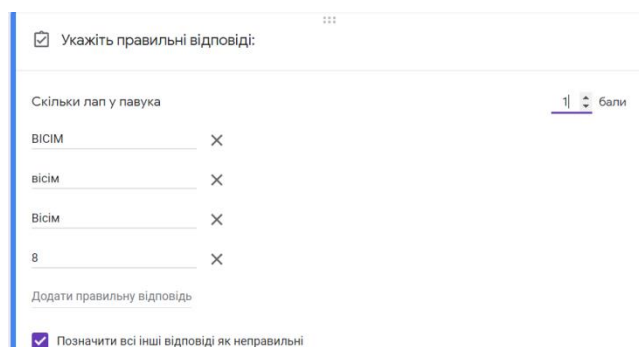
із можливістю оцінювати відповіді із встановленням балів до кожної відповіді



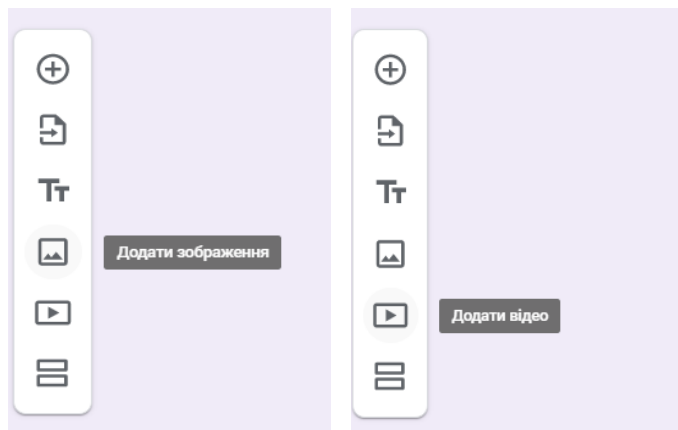
1 бали

Оцінювати відповіді найкраще у форматі запитань: «Із варіантами відповідей», «Прапорці», «Спадний список», «Таблиця з варіантами відповідей», «Сітка прапорців».

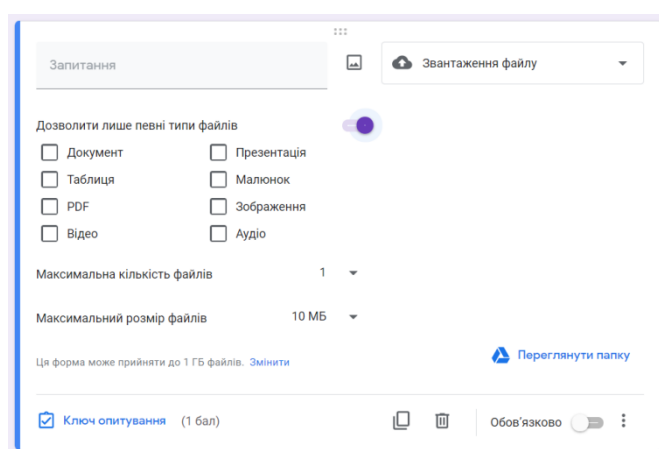
Є варіант оцінки відповіді формату «Із короткими відповідями», але при цьому необхідно ввести в ключ всі можливі написання слова чи словосполучення.



Ще однією перевагою означеного сервісу є можливість вставки відео- чи фотофрагмента, на основі якого можна створити запитання.

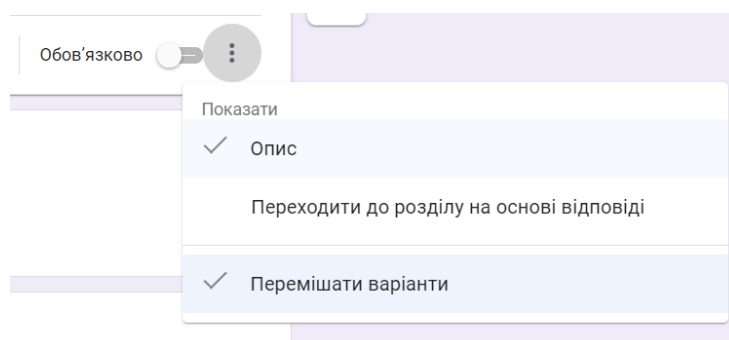


Отримуючи відповідь, у респондентів є можливість завантажити власне фото (розв'язок задачі, схему тощо) із зазначенням чіткого формату завантаженого файлу.

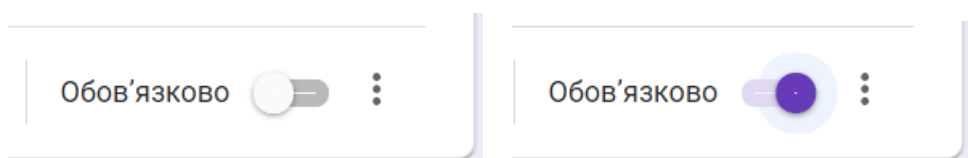


Зважаючи на це, можна вказати кількість файлів для завантаження і їхній максимальний обсяг, а також папку, в якій вони зберігатимуться на Google диску.

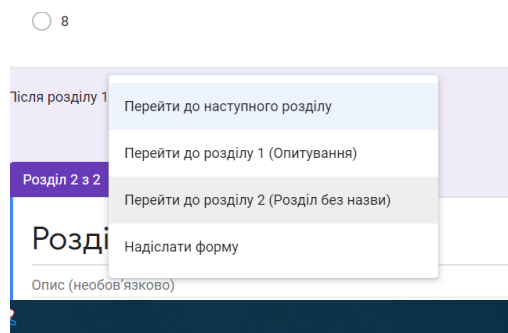
Для того, щоб у респондентів не повторювалися варіанти відповідей і порядок запитань, є функція «Перемішати варіанти».



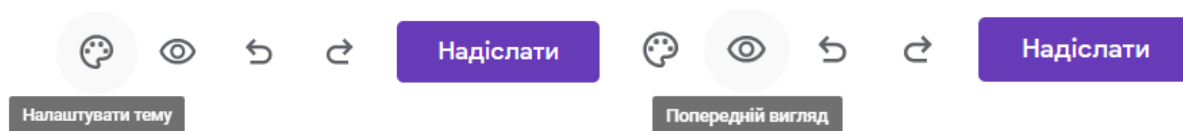
Також при створенні можна зазначити, чи обов'язково потрібно вказувати відповідь на поставлене запитання



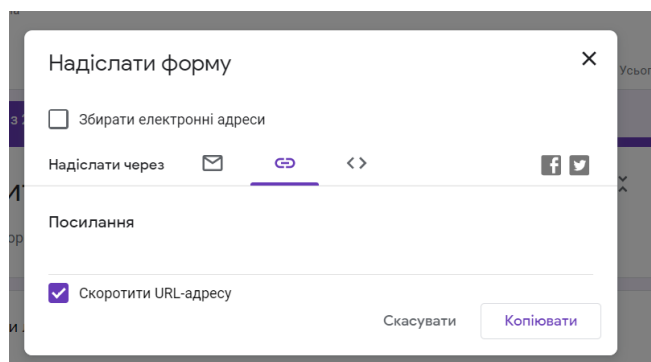
За потреби можна створити новий розділ із вказуванням зручного формату переходу між ними



Створивши форму, можна вибрати опцію «Налаштувати тему», де обрати зручне кольорове оформлення для назв розділів, блоків запитань, відповідний шрифт, а також «Попередній вигляд», де зручно перевірити, як саме бачитимуть зроблене опитування респонденти.

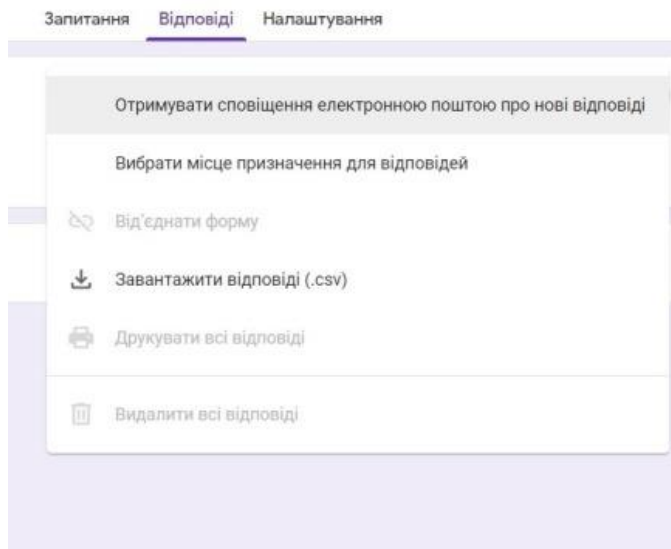


Для того, щоб поділитись формою, обираємо опцію «Надіслати» → «» скорочуємо URL-адресу і можемо копіювати посилання на форму і вставляти її у вибраний об'єкт (конспект, електронну пошту, месенджер).



Перевагою отримання відповідей є вибір зручного формату:

- електронна пошта;
- місце призначення (конкретна папка на Google диску);
- завантаження відповідей;
- друк відповідей;
- обнулення відповідей з метою використання форми для інших респондентів.



У пункті «Налаштування» можна налаштувати потрібний для себе формат отримання відповідей: оцінювати їх чи ні, скільки разів можна приймати відповіді, чи збирати електронні скриньки тощо.

Причини, що унеможливають використання Google Forms – відсутність місця на Google диску, відсутнє з'єднання з інтернетом. Однак питання можна попередньо роздрукувати, скориставшись відповідною опцією.

ПЕДАГОГІЧНО ДОЦІЛЬНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СЕРВІСИ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Тимчина Віталія Ігорівна,

*старший викладач кафедри природничо-математичної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Тенденції особистісної орієнтації розвитку системи освіти підтверджені результатами досліджень сучасних психологів і педагогів. Орієнтація на особистість учня у процесі педагогічного стимулювання розвитку його творчих здібностей базується на тому, що від моменту народження дитина змінює, перетворює навколишній світ за власною ініціативою – навчається, творчо освоює світ речей, створюючи нову гру, казку, малюнок.

Педагогічне стимулювання розвитку творчих здібностей на практиці відбудеться за умов зміни уявлень про характер стосунків між учителем та учнем, утвердження стилю довіри, співробітництва та співтворчості. Цьому сприяє віра вчителя у творчий потенціал, здібності та можливості учня, врахування індивідуальних психічних та інтелектуальних особливостей кожного вихованця, опора на його прагнення самовиразитися і самореалізуватися як індивідуальність серед інших особистостей. Для цього потрібно, щоб учитель створював доброзичливу атмосферу на уроках, давав дитині можливість висловлювати власні думки без оцінних суджень,

забезпечував плюралізм думок і суджень, толерантність до поглядів інших у процесі творчої діяльності та оцінки її результату, давав кожному учневі право на помилку.

Формування особистості та її розвиток відбуваються у процесі навчання, якщо виконуються такі важливі умови:

- створення позитивного настрою до навчання;
- відчуття позитивної атмосфери в колективі для здійснення спільної мети;
- можливість захистити свою думку і вислухати оточуючих;
- учитель – це друг, порадник, старший товариш.

Усі окреслені вище умови здійснюють інтерактивні технології кооперативного навчання: робота в парах і групах.

Навчання – це праця, а не розваги, відповідно групова робота – це передусім гра – гра в організацію, гра в навчання. Саме гра допомагає учням зрозуміти навчальну тему, знайти незрозумілості.

Головна мета групової та парної роботи – розвиток мислення учнів. Як і в будь-якій грі, тут існують свої правила. Правила можуть бути опрацьовані заздалегідь і використовуватися в подальшій роботі, а можуть опрацьовуватися тут і зараз, тобто тільки для роботи над конкретним завданням. Правила можна доповнювати та змінювати, але складати й опрацьовувати їх потрібно разом з учнями. Правила про групову і парну роботу затверджуються колективно і потім вся робота підпорядковується їм. Наведемо приклади таких правил:

- Починайте висловлюватись спочатку за бажанням, а потім – по черзі.
- Дотримуйтеся правил активного слухання, головне – не перебивайте один одного.
- Обговорюйте ідеї, а не особистості, які висловили цю ідею.
- Утримуйтеся від оцінок та образ учасників групи.
- Намагайтеся дійти спільної думки, хоча в деяких випадках у групі може бути особлива думка і вона має право на існування.

На початкових етапах навчання учнів роботі в малих групах особливо ефективна технологія роботи в парах. Її можна використовувати для досягнення будь-якої мети: засвоєння, закріплення, перевірки знань. У процесі парної роботи всі діти в класі отримують можливість говорити, висловлюватись. Робота в парах дає учням змогу подумати, обмінятися ідеями з партнером, а згодом озвучити це перед класом. Ця форма роботи сприяє розвитку навичок спілкування, вміння висловлюватись, переконувати, вести діалог, дискусію. Така співпраця не дає можливості ухилитися від виконання завдання.

Виділяють такі основні напрямки у ході організації групової форми навчання:

1. Завдання необхідно сформулювати чітко та зрозуміло. На початку роботи слід дати учням інструкції з виконання роботи. Наприклад, можна порадити розглядати предмет із різних точок зору, або записати на дошці ключові слова для обговорення теми тощо.

2. Варто визначити, хто буде головуючим, посередником, секретарем, доповідачем. Розподіл учителем ролей у групі має особливе значення на перших етапах формування груп, пізніше це можуть робити самі учні.

3. Поведінка учителя під час групової роботи. Учитель, який працює з малими групами, може: контролювати, організовувати, оцінювати роботу учнів,

пропонувати учням різні варіанти рішення, бути наставником, джерелом інформації тощо.

Кожен педагог, проводячи роботу в групах, повинен пам'ятати:

- недоцільно приділяти свою увагу тільки одній групі, забувши про інші;
- не варто виправляти помилки (окрім тих випадків, коли учні самі звертаються по допомогу);
- недоцільно виправляти або критикувати перші висловлювання, навіть, якщо допущено грубу помилку, цю роботу повинні виконати самі учні в доброзичливій формі;
- не доречно давати відповідь на запитання, якщо на нього може відповістихтось з учнів.

За технологією застосування парну і групову роботу можна поділити на такі види: 1) збирання інформації з певної теми; 2) інтенсивна перевірка обсягу й глибини знань; 3) розвиток умінь аргументувати власну позицію.

Розглянемо сервіси для організації якісної групової взаємодії здобувачів освіти:

1. [Google Docs](#). Це, напевно, один із кращих інструментів для групової роботи. Він дозволяє спільно створювати документи, редагувати тексти та працювати з таблицями. По суті, це чудова альтернатива звичним месенджерам, адже одночасний обмін повідомленнями та коментарями в документі набагато ефективніший за звичайний чат.

2. [Canva](#). Наочність – один із головних факторів, що сприяють запам'ятовуванню. Та чи можуть шаблонні малюнки вразити учнів? Мабуть, ні. А якщо вони самі створять комікси, логотипи, інфографіку чи згенерують мем? Це дійсно не залишить їх байдужими! Означена інтерактивна програма призначена для створення різноманітного та якісного візуального контенту. Сервіс має багато шаблонів, у кожному з яких можна редагувати колір, розміри зображення, шрифт і розташування написів.

3. [ClassDojo](#). Означений сервіс дозволяє створити повноцінне віртуальне класне товариство з учнями та їхніми батьками. Він містить чудовий набір функціональних інструментів для організації групової та індивідуальної роботи, зокрема:

- поширення навчальних матеріалів та обмін повідомленнями через «класну історію» (канал для всього класу);
- створення навчальних портфоліо з використанням фотографій та відео;
- надання індивідуальних відгуків учням та їхнім батькам про успішність.

4. [Nearpod](#). Погодьтеся, що створювати цікаві уроки з інтерактивними елементами не так уже й просто. Nearpod – саме той ресурс, який чудово впорається із цим завданням! Він дозволяє не лише імпортувати уроки з будь-якого типу файлу та додавати до них інтерактивні елементи, вебпосилання або фрагменти відео, а й дає можливість створювати індивідуальні завдання та відстежувати їхнє виконання.

5. [Buncee](#). Цей інструмент призначений для створення, презентації та спільного використання мультимедійних уроків. Чим він особливий? У Buncee можливо не лише записувати аудіо та відео, а ще й інтегрувати їх із YouTube, Ріхабай та багатьма іншими ресурсами. Також це чудовий інструмент для

створення цифрових плакатів, мікрофільмів або простих ігор.

6. [ThingLink](#). Додаток ThingLink дозволяє не лише редагувати та робити анотації до зображень і відео в режимі реального часу, він пропонує понад 70 різних видів контенту: відео, карти, зображення, соціальні мережі та багато іншого. Переконані, що працювати з ним надто складно? Зовсім ні! Адже інтуїтивно зрозумілий інтерфейс дозволяє створювати інтерактивний контент усього за декілька кроків. А за допомогою вбудованого посилання для спільного використання контент легко поширити. Сервіс інтегрується з Facebook.

7. [Padlet](#). Це – найпростіший спосіб організації групової взаємодії, адже Padlet як білий аркуш на вашому екрані. Почніть із чистої сторінки, а потім розмістіть на ній усе, що забажаєте: завантажте документи, запишіть розмову, додайте текст, запросіть учнів до спільної роботи та спостерігайте за оновленням сторінки в режимі реального часу.

8. [Edmodo](#). Це – багатофункціональний інтерактивний сервіс для створення різних завдань та зручного обміну інформацією між учнями та вчителем. Тут можна створювати візуальний навчальний простір і наповнювати його відповідним контентом, який буде у відкритому доступі для учнів, адже це так зручно під час підготовки до інтелектуальних змагань чи ЗНО або роботи над шкільним проєктом.

9. [Trello](#). Спільні проєкти, що вимагають командної роботи школярів і вчителя, потребують створення певної системи взаємодії. Цей зручний сервіс дозволяє чітко розподілити обов'язки між учасниками групи, а спеціальні маркери дають змогу візуалізувати важливі аспекти роботи. Спільна робота навчить учнів відповідати за свої дії, дотримуватися встановлених термінів і оперативно вирішувати будь-які проблеми.

10. [Zoom](#). Платформа для онлайн-зустрічей, вебінарів, групової взаємодії. До речі, Zoom у зв'язку з пандемією зняв 40-хвилинне обмеження на конференції за участю більше двох осіб у своїй безкоштовній версії.

11. [Microsoft Teams](#). Платформа для корпоративного спілкування (в особистих і групових чатах), обміну файлами, проведення нарад. Доступна також у мобільній версії.

12. [ClickMeeting](#). Платформа для проведення вебінарів, нарад, презентацій в онлайн-форматі. Перевага перед Зум – не потрібно нічого завантажувати, оскільки сервіс працює у браузері. Крім того, є 30 днів безкоштовного тестового періоду, чат із підтримкою функції перекладу на 52 мови світу, а також можливість проводити опитування прямо під час івенту.

13. [Crowdcast](#). Програма, що перетворює вебінари і віртуальні конференції на інтерактивні заходи. Наприклад, з її допомогою можна ставити питання спікерам, проводити опитування аудиторії, працювати в групах.

Отже, невеликі групи дозволяють учителю бачити кожного у процесі практичної діяльності, сприяють виникненню стійких зв'язків між усіма присутніми, стимулюючи процеси глибокого осмислення діяльності, полегшують результативність процесу.

Парна і групова діяльність – це спільна діяльність учителя й учнів, що дає змогу реалізувати природне прагнення до спілкування, взаємодопомоги та розвитку творчості. В. Сухомлинський у зв'язку з цим зауважував, що «...без

творчого життя особистість не може бути вихованою, без творчості немислимі духовні, інтелектуальні, емоційні, естетичні взаємовідносини». Саме творчість стимулює розвиток мислення, інтересів, дослідницьку діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. The IAF Handbook of Group Facilitation: Best Practices from the Leading Organization in Facilitation, Sandy Schuman.
2. Горностай П. П. Групова взаємодія як динаміка свідомого та несвідомого групи. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2018. Вип. 42. С. 72-85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsspp_2018_42_9 (дата звернення: 07.11.2021).
3. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие Москва : Институт психиатрии. 2002. С. 490.

МОЖЛИВОСТІ СЕРВІСІВ ДЛЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ СПІВПРАЦІ МІЖ УЧАСНИКАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Позднякова Тетяна Євгенівна,

*старший викладач кафедри природничо-математичної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Спільна робота, що застосовується в освітньому процесі, – це метод навчання, коли вчитель активно залучає учнів до процесу навчання. Завдяки навчанню у співпраці учнів об'єднує спільна мета, тобто вони колективно розв'язують поставлену вчителем проблему, комунікують, спільно приймають рішення та кожен особисто відповідає за пророблену роботу один перед одним.

Головна ідея навчання у співпраці – навчатися разом, а не просто виконувати щось разом. Практика показує, що навчатися разом не лише легше і цікавіше, а й значно ефективніше. Існує низка інструментів для забезпечення взаємодії учасників навчального процесу. Практично в кожного вчителя є улюблені технологічні інструменти, які він використовує у своїй роботі, та які дозволяють зробити заняття цікавим і захоплюючим.

Онлайн-інструмент для створення і спільної роботи із ментальними картами (доступ за покликанням: <https://coggle.it/>). Інтерфейс програми простий, має безліч функцій, які спрощують процес створення інтелектуальних мап. Програма підтримує використання зображень, індивідуальні кольорові схеми та можливість переглядати історію створення документа, що допомагає повернутися до попередніх версій мапи. Безкоштовний онлайн-додаток підтримує спільну роботу над будь-якими проєктами (*рис. 1*). Ментальні карти створені за допомогою сервісу coggle, можна експортувати у формат PNG або PDF.

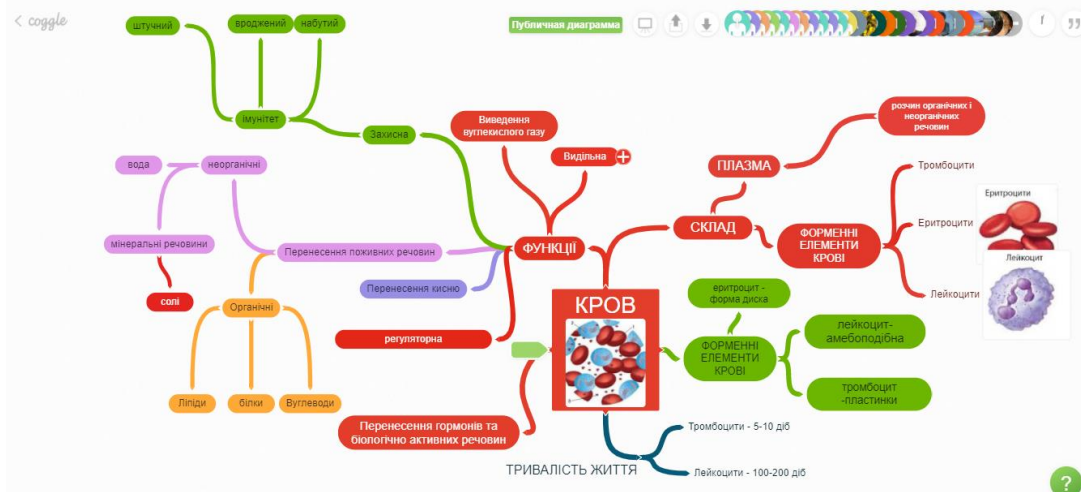


Рис. 1. Приклад спільної роботи із створенням інтелектуальної карти

Інтерактивна дошка для мозкових штурмів та синхронної або асинхронної співпраці між учасниками освітнього процесу (доступ за покликанням: <https://jamboard.google.com/>) (рис. 2). На Jamboard можна швидко занотувати ідеї або рішення. Дошка доступна для онлайн-роботи з комп'ютера, планшета або смартфона. Робоча поверхня в Jamboard – це послідовність окремих дошок-слайдів, розмір яких неможливо змінити. В одному документі можна створити до 20 слайдів. Учитель та учні можуть використовувати кілька інструментів для створення нотаток: щоб писати на дошці, є ручка, фломастер, маркер і пензлик, в яких можна змінювати колір; також на Jamboard можна розмістити фото або додати текстові нотатки на наліпках, розмір яких можна змінювати курсором. Для тексту доступний лише стандартний шрифт, але можна обрати його формат, наприклад, заголовок або звичайний текст. Сервіс дає змогу розміщувати зображення з пошуку зображень Google, вставляти локальні зображення і завантажувати фото з диска Google, змінюючи за потреби їхній розмір чи кут повороту. Якщо потрібно додати на дошку геометричні фігури, то можна скористатися функцією «форми» (коло, квадрат, ромб тощо) та залити їх кольором. Лазерна указка залишає на кілька секунд слід від рухів користувача, тому під час заняття можна вказувати, звертати увагу на окремі елементи, розміщені на дошці.

Можливості Google Jamboard: спільна робота і відстеження змін в реальному часі; зміна тла (завантаження зображення за вибором користувача); підтримка графічного планшета; збереження слайду в форматі PNG; експорт проєкту в PDF.

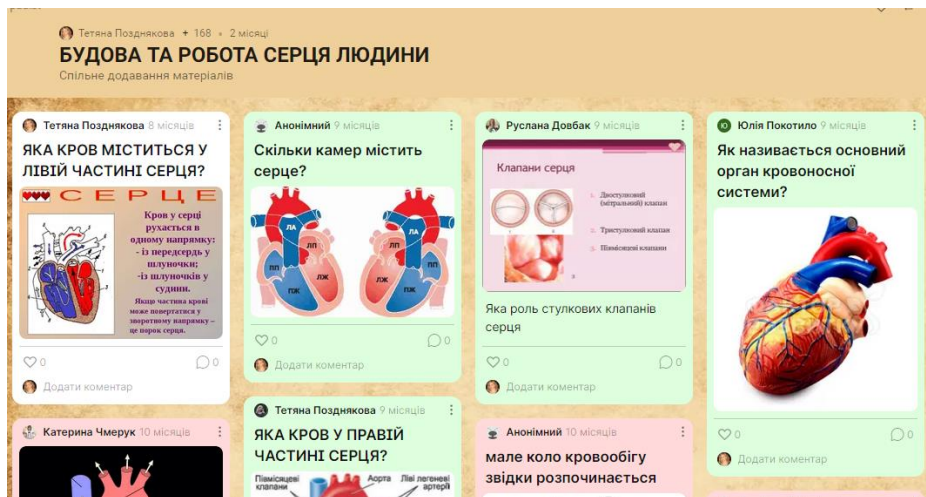


Рис. 3. Приклад спільної роботи із використанням дошки Padlet

9. Віртуальну дошку також можна використовувати як дошку повідомлень для класу чи групи, зокрема вчитель може розмістити на ній оголошення або важливу для учнів інформацію.

10. Створеними дошками можна поділитися у соціальних мережах чи в Google Classroom, вставити код на сайт, відправити електронною поштою, отримати QR-код.

[Google Документи](#) – один із кращих інструментів для групової роботи. Він дозволяє спільно створювати документи, працювати з таблицями та редагувати тексти (рис. 4). Це чудова альтернатива звичним месенджерам. Одночасний обмін повідомленнями та коментарями в документі набагато ефективніший за звичайний чат.

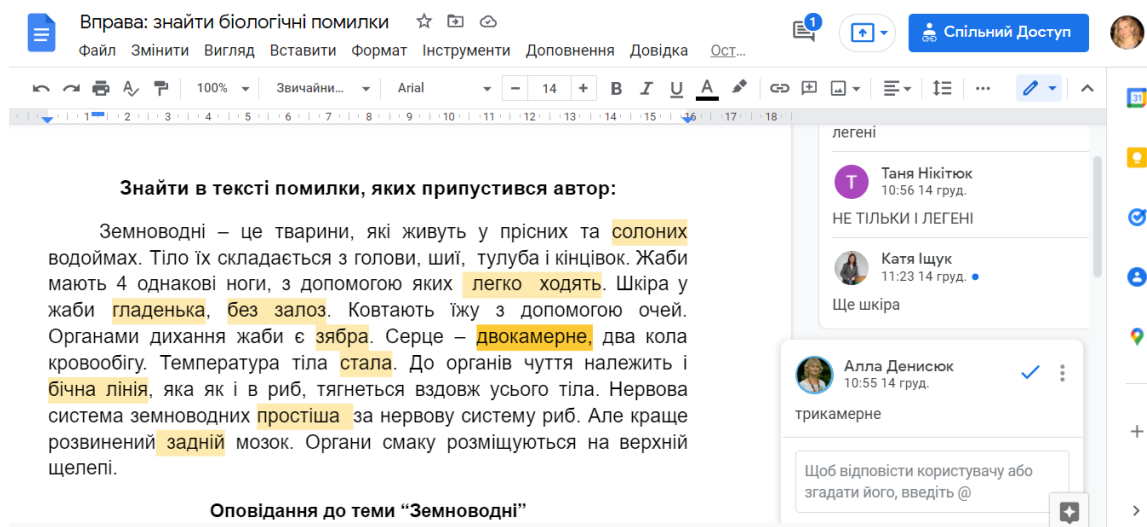


Рис. 4. Приклад спільної роботи з учнями в Google Документі

Важливою складовою ефективного використання електронних ресурсів для організації співпраці з учнями є вміння підбирати інструменти та створювати контент. Нинішній стан розвитку освіти визначає інформаційно-комунікаційні технології як незамінні для організації спільної діяльності вчителів та учнів, адже завдяки їх використанню вдається вирішити чимало дидактичних завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРА

1. Биков В. Ю. Інноваційні інструменти та перспективні напрями інформатизації освіти. ІКТ в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи: III Міжнар. наук.-практ. конф. Львів : ЛДУ БЖД, 2012. Ч 1. С. 14–26.
2. Богданов І. Т., Сергеев О. В. Засоби інформаційних технологій, їхні практичні можливості, дидактична доцільність використання й упровадження. *Інформаційні технології в освіті* : матеріали наук.-практ. конф. Бердянськ : БдПі, 2001. С. 284–288.
3. Литвин О. Як організувати простір навчальної взаємодії на Padlet? 2020. URL: <http://ceit-blog.ucu.edu.ua/ed-tech/organizatsiya-navchalnogo-prostoru-vzayemodiyi-ta-spivpratsi-na-padlet/> (дата звернення: 15.11.2021).
4. Смирнова І. О. Онлайн-дошка в освітньому процесі. 2018. URL: <https://nmcpto.sumy.ua> (дата звернення: 15.11.2021).
5. Хміль Н., Дяченко С. Віртуальні інтерактивні дошки та їх використання в освітньому процесі. Соціальний сервіс Padlet як елемент педагогічної діяльності. *Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах*. 2014. № 2.

ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗА НАВЧАЛЬНИМИ ДОСЯГНЕННЯМИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Тимчина Ніна Сергіївна,

*старший викладач кафедри природничо-математичної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Система управління освітою потребує об'єктивної картини її реального стану для забезпечення обґрунтованості рішень, які приймаються.

Контроль та оцінювання виступають обов'язковими складовими, посідають важливе місце в структурі педагогічної діяльності.

Педагогічний контроль – один із компонентів практичної діяльності педагога, що дозволяє виявити переваги та недоліки нових методів навчання, встановити взаємозв'язки між запланованим та досягнутим рівнем навченості, оцінити досягнення здобувача освіти, виявити прогалини в його знаннях та вміннях, визначити ефективність роботи педагога тощо.

Якісні тести є важливим інструментом оцінювання якості освіти, підвищення рівня підготовки фахівців, посилення керованості освітнім процесом.

Зважаючи на викладене вище, зауважимо, що особливо актуальним стає сьогодні вдосконалення засобів педагогічного контролю і методики оцінювання якості освітніх систем, забезпечення їх високого наукового рівня, а отже, об'єктивізації цих процесів.

Тестові опитування користуються неабиякою популярністю під час онлайн-навчання, адже вони дозволяють швидко та ефективно перевірити рівень засвоєння учнями навчального матеріалу та автоматично конструювати статистичні дані успішності за підсумками проведених робіт [5].

Метою проведення тестування здобувачів освіти може бути:

- навчання (самостійне вивчення матеріалу);
- поточний контроль знань (діагностика засвоєння окремих тем та розділів);
- тематичний контроль знань;
- підсумковий контроль знань (з усієї навчальної дисципліни).

За метою використання та місцем у навчальному процесі виокремлюють навчальні, діагностичні й контрольні тести.

Педагогічні тести використовуються на всіх етапах роботи над матеріалом і покликані відстежити рівень оволодіння матеріалом, закріпити або повторити його. Головна мета діагностичного тестування – виявити прогалини в знаннях, уміннях, навичках здобувачів освіти, спрямувати їх на усунення недоліків у підготовці. З огляду на це перевіряти такі тести можуть самі здобувачі. Контрольні тести проводяться як певний підсумок роботи над вивченням теми, вони мають комплексний характер, тобто перевіряють знання й уміння, здобуті й вироблені учнями, студентами в межах одного або кількох тематичних блоків.

Правила конструювання тестових завдань:

1. Кожне тестове завдання має оцінювати досягнення важливої та істотної освітньої мети. Слід уникати перевірки тривіальних або надмірно вузькоспеціальних знань.

2. Кожне тестове завдання має перевіряти відповідний рівень засвоєння знань, зокрема вищі когнітивні рівні.

3. Умова має містити чітко сформульоване завдання, воно має фокусуватися на одній проблемі.

4. Варіанти відповідей мають бути гомогенними (однорідними).

5. Відомості, що містяться в одному тестовому завданні, не повинні давати відповідь на інше тестове завдання.

6. Не рекомендується як правильну відповідь чи дистрактор використовувати фрази типу «все із вказаного вище» чи «нічого з наведеного вище».

7. Не рекомендується як правильну відповідь чи дистрактор використовувати фрази типу «жоден варіант відповіді неправильний», «немає правильної відповіді», «усі відповіді правильні», «інколи», «імовірно» тощо.

8. Умова має бути сформульована позитивно.

В умовах дистанційної та змішаної форм навчання суттєво зросла актуальність онлайн-платформ і сервісів, які сприяють взаємодії викладача зі здобувачами освіти за допомогою тестів і вправ [4]. Найбільш визнаними, зручними та безкоштовними онлайн-платформами є Google Forms, quizlet, МійКлас, onlinetestpad, Classtime та ін., що можуть стати у нагоді кожному педагогу.

Розглянемо можливості тестової платформи Classtime.

Classtime – це онлайн-помічник учителя, що оцінює результати навчальних досягнень здобувачів освіти, збагачує процес навчання інтерактивним зв'язком з учнями та миттєвою візуалізацією прогресу усього

класу в реальному часі. Онлайн-сервіс дає змогу зробити власні завдання різних типів або скористатися базою готових запитань із різних предметів та організувати швидке тестування за допомогою смартфонів. Можна відслідковувати прогрес кожного учня, забезпечити анонімність результатів, створювати класи, експортувати в Excel і робити pdf-звіти тестових сесій тощо.

Переваги платформи:

- компактність і простота інтерфейсу, опитування можна створити досить швидко;
- доступ до загальної бібліотеки тестів (понад 50 тис. безкоштовних запитань);
- налаштування тестів: перемішування запитань, обмеження часу, кількість балів за завдання, кількість спроб (рис. 1);

Налаштування Сесії ?

☒ Перемішати варіанти відповідей Покажіть варіанти відповідей кожному учню в різному порядку.	☒ Показувати відповіді одразу Покажіть правильні відповіді одразу після кожного запитання.
☒ Перемішати питання Покажіть питання кожному учню в різному порядку.	☒ Дозволити одну спробу на питання Учні більше не матимуть можливості змінювати свої відповіді.
☐ Увімкнути часткове оцінювання Вибраний метод оцінювання: Максимум або жодного балу	☐ Обмеження в часі Час для відповідей на питання буде обмежено для кожного учня. хв 0
☐ Увімкнути Покроковий спосіб Покажіть наступне питання по одному в чіткому порядку.	☐ Планувальник сесії Поставте чіткі обмеження, коли можна пройти сесію. Сесія відкриється о Будь-який час
☐ Рефлексія Активуйте, щоб отримати від учнів рефлексію	

▶ **Прийняти**

Рис. 1. Налаштування тестів

- здійснення безпаперової взаємодії між учасниками освітнього процесу, що робить його зручним для використання;
- можливість запросити учнів до сесії різними видами комунікації (за кодом, за посиланням, QR-кодом, через Клас);
- зберігання результатів у хмарному сервісі (вкладка «Сесії»), завдяки чому вчитель має доступ до результатів (це спрощує роботу при перенесенні оцінок у журнал) (рис. 2.);
- використання сервісу на різних етапах навчального процесу: для тренування, діагностики, контролю;
- миттєвий зворотній зв'язок, візуалізація результату, рефлексія;

Сесія: "Пори року 1"

7D4P8P

Заявити клас

Налаштування Відкрити Командні Ігри

Експорт Закінчити

УЧНІ ОНЛАЙН 0 / 8

Деактивувати усі питання

Правильні відповіді показуються одразу!

Приховати імена	1	2	3	4
Сортувати за іменем	4 бали			
Величко Людмила	4.00	✓	✓	✓
Кутинець Тетяна	3.00	✓	✓	✗
Лілія Кужель	3.00	✓	✓	✗
Людмила	3.00	✓	✗	✓
Руслана Остапчук	4.00	✓	✓	✓
Сергій	2.00	✓	✓	✗
Шаблій Оксана	3.00	✓	✓	✗

Рис. 2. Зберігання результатів у хмарному сервісі

- Командні ігри, формування навичок спільної роботи, взаємодопомога, спільна радість від результату, спільна робота над помилками;
- можливість завантаження аудіофайлів, зображень, відео та формул;
- широкий вибір завдань (конструктор містить 9 типів запитань) (рис. 3).

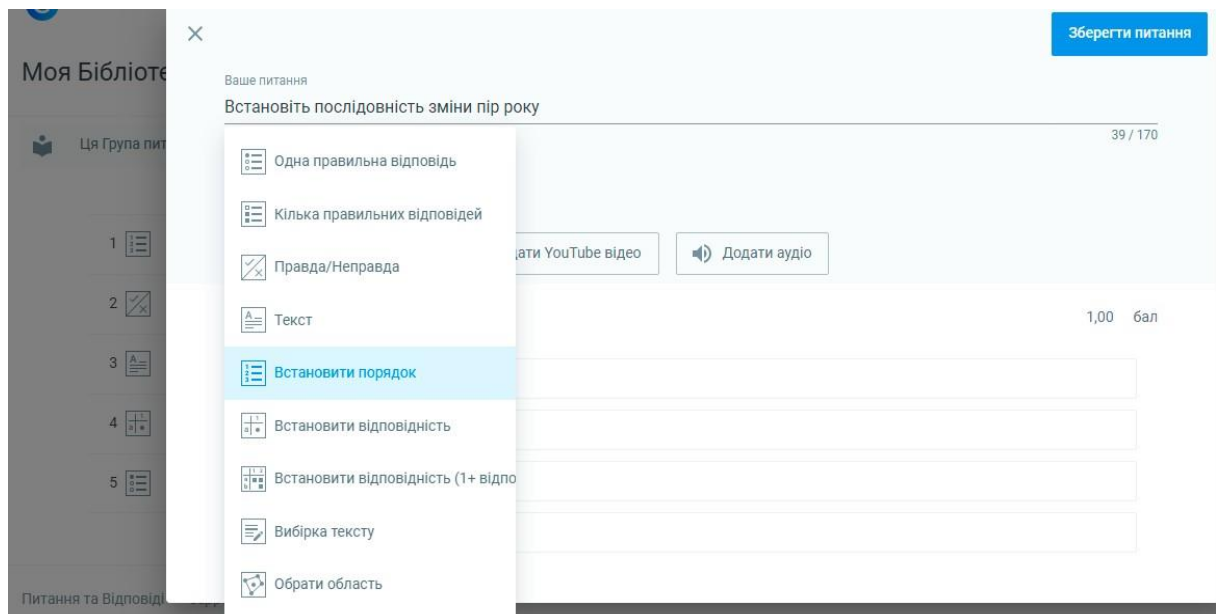


Рис. 3. Вибір завдань

Отже, працюючи з тестовою платформою Classtime, готуємо учнів до різних типів викликів: групи запитань для будь-яких предметів та класів, 9 типів питань із підтримкою введення формул, аудіо, відео та графічних матеріалів, безпроблемне створення та зберігання груп запитань для подальшого редагування та багаторазового використання, реалізація на будь-яких гаджетах (ноутбуках, планшетах та смартфонах), інтерактивна колективна взаємодія, формування цифрової компетентності здобувачів

освіти.

У ході запровадження інноваційної для освіти України моделі оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної середньої освіти є потреба у більш ретельному ознайомленні педагогів із сучасними методами контролю, зокрема тестуванням, їхніми перевагами у порівнянні з іншими методиками педагогічного оцінювання [1, с. 12], що особливо актуально в умовах дистанційного та змішаного навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дем'яненко О. О. Про методи оцінювання навчальних досягнень школярів з літератури і тести навчального призначення. *Зарубіжна література*. 2008. № 9. С. 12–14.
2. Конструювання тестів. Курс лекцій : навч. посібник / Л. О. Кухар, В. П. Сергієнко. Луцьк, 2010. С. 82–96.
3. Щодо організації поточного, семестрового контролю та атестації здобувачів освіти із застосуванням дистанційних технологій : лист МОН України 14.05.2020 № 1/9-249. URL: https://rada.info/upload/users_files/02141472/docs/d755bed83f493233fd59f0885c_6f14c1.pdf (дата звернення: 21.11.2021).
4. Створення тестів для онлайн-навчання: огляд платформ. URL: https://osvita.ua/vnz/high_school/80118/ (дата звернення: 20.11.2021).
5. Classtime – ефективний інструмент для онлайн навчання. URL: http://valyakodola.ucoz.ru/publ/metodichna_palitra/interaktivni_tekhnologiji/klasstime_efektivnij_instrument_dlja_onlajn_navchannja/40-1-0-335 (дата звернення: 20.11.2021).
6. Сім сервісів для створення навчальних тестів та завдань онлайн. URL: <https://buki.com.ua/news/7-servisiv-dlya-stvorennja-navchalnykh-testiv-ta-zavdan-onlayn/> (дата звернення: 21.11.2021).

ВИКОРИСТАННЯ ВЕКТОРНОГО ГРАФІЧНОГО РЕДАКТОРА INKSCAPE ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАКТИК МЕЙКЕРСТВА У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ГЕОМЕТРІЇ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

Марченко Олена Михайлівна,
*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри природничо-математичної освіти
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти,*

Нова українська школа – середовище інтегрованого навчання, де діти можуть розвивати навички, які стануть їм у пригоді в реальному житті більше, ніж теорія, викладена в численних підручниках. Такий підхід отримав назву діяльнісного, а його ідеї знайшли розвиток в основах Державного стандарту

базової середньої освіти. Діяльнісний підхід є способом реалізації ідей та змісту Нової української школи. Упровадження діяльнісних методів навчання в освітній процес є необхідними для всебічного розвитку дитини, формування в неї наскрізних умінь, які дадуть їй можливість бути конкурентоспроможною в майбутньому.

Найперспективнішим шляхом для впровадження такого підходу є *мейкерство* – здобуття нових знань шляхом практичного експериментування й створення зразків матеріальних продуктів навчання, в процесі чого з'являється простір для прояву та реалізації дитячої креативності. У такому інноваційному освітньому середовищі створюються умови, коли в дітей виникає розуміння, що в них можуть бути відсутні певні знання та вміння, необхідні для реалізації задуму. Так з'являється внутрішня мотивація дізнатися більше, розширити свої знання, опанувати нові способи навчальної діяльності. Таким чином, з'являється конкретна, зрозуміла учням навчальна мета. Учитель при цьому націлює, допомагає знайти вихід, засвоїти шляхи досягнення мети на основі застосування здобутих знань, але залишає за дитиною право обрати власний спосіб, навіть якщо на початку він буде неправильний. Зважаючи на це, мейкерство стає наскрізним процесом, способом взаємодії педагога з дитиною, за допомогою якого дитина вчиться мислити, шукати та використовувати інформацію, експериментувати, творити нове.

Мейкерство також є одним із методів формування й розвитку STEM-компетентності в процесі навчання математики на основі використання доцільних цифрових технологій для створення елементів традиційних українських орнаментів у процесі вивчення простих геометричних фігур. Так, векторний графічний редактор Inkscape, який розповсюджується на основі вільної ліцензії на використання і при цьому забезпечує своїх користувачів потужними інструментами для створення графічних зображень різної складності, дозволяє на практиці опановувати властивості геометричних фігур у процесі створення простих національних орнаментів. Наприклад, особливості застосування геометричних фігур в мистецтві української вишивки можна опанувати, створюючи прості фрагменти узорів за допомогою програми Inkscape, що володіє потужним інструментарієм для роботи з різноманітними геометричними об'єктами.

Вивчення властивостей ромба в шкільному курсі геометрії можна поєднати з його символічним значенням в українському народному прикладному мистецтві, адже ромб є одним із найбільш енергетично значущих символів української вишивки. Саме ромб із паралельними його протилежним сторонам лініями, що перетинаються, і чотирма мініатюрними кругами всередині утворених ними нових ромбів є символом засіяного поля, яке мало надзвичайно важливе значення для наших предків, бо означало мир і добробут. Програма Inkscape дозволяє на основі створення базової фігури та її подальшого копіювання / клонування / паралельного перенесення (рис.1, 2) відкрити широкий простір для креативної індивідуальної траєкторії вивчення властивостей цієї геометричної фігури шляхом створення унікальних узорів для майбутньої вишивки.

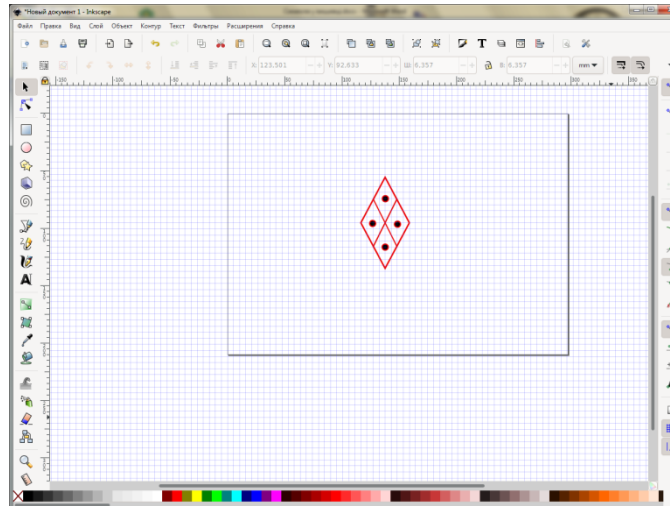


Рис. 1. Фрагмент узору на основі ромба, створений у програмі Inkscape

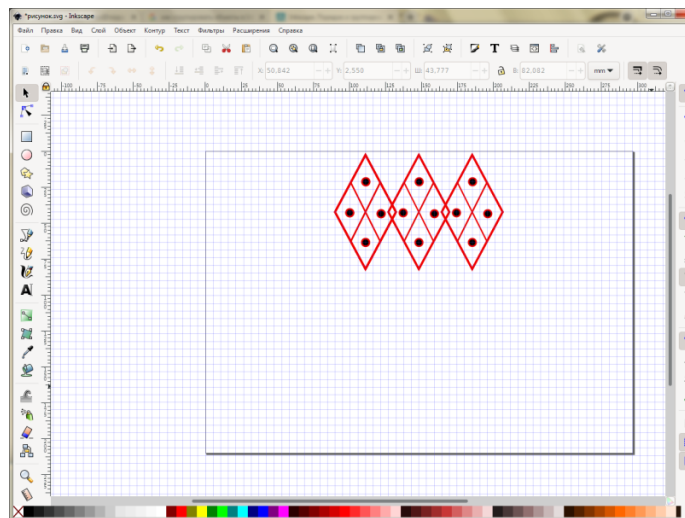


Рис. 2. Тиражування створеного фрагмента узору для компонування майбутнього орнаменту

Інструментарій програми Inkscape дозволяє не лише долучати елемент креативності у вивчення геометрії, а й розвивати компетенції щодо мистецько-культурних аспектів застосування знань із геометрії, наприклад, доповнюючи базову геометричну фігуру ромба подовженими зверху лініями та їх доповненнями як стилізованими зображеннями крил, дізнатись, що такий узор у традиційній вишивці слугував символом Душі та являв собою потужний енергетичний згусток духовної енергії (рис. 3).

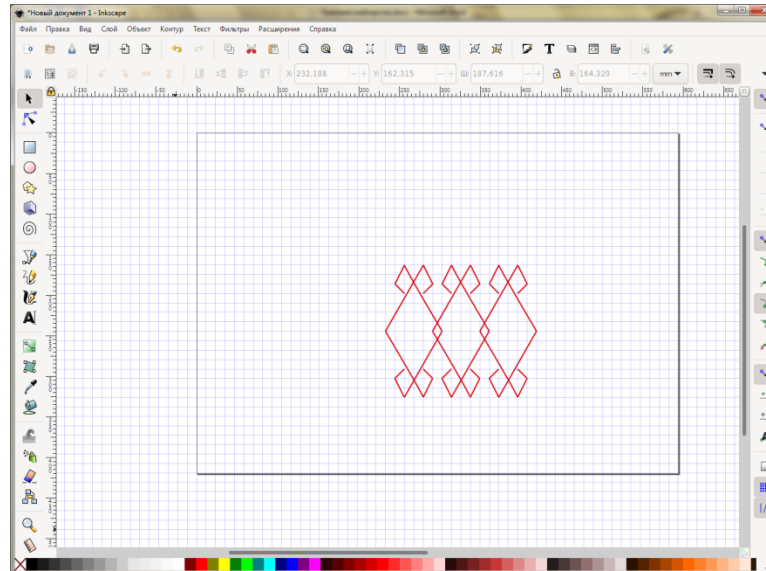


Рис. 3. Узор на основі «ромба з гачками» («Трипільського ромба»)

Наступною важливою перевагою програми Inkscape у вивченні геометрії є інструментарій здійснення на практиці експериментів із рухами об'єктів на площині, що унаочнюють перетворення метричного простору, не змінюючи при цьому відстані між відповідними точками, зокрема на площині це – паралельне перенесення, центральна симетрія, осьова симетрія (відображення), поворот (рис. 4):

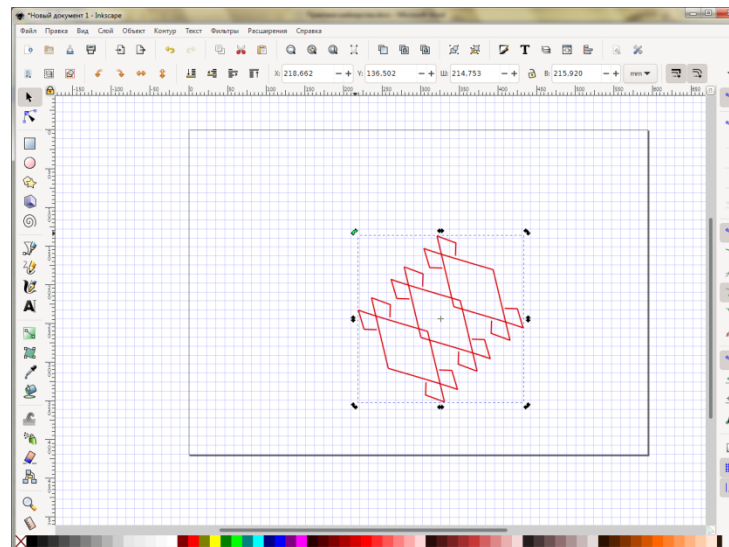


Рис. 4. Виконання повороту (обертання) базового фрагмента орнаменту

Робота з програмою Inkscape надає неабиякі можливості для реалізації практики самостійних пошуково-дослідницьких вправ у процесі вивчення планіметрії, наприклад, при вивченні й застосуванні властивостей квадрата (рис. 5):

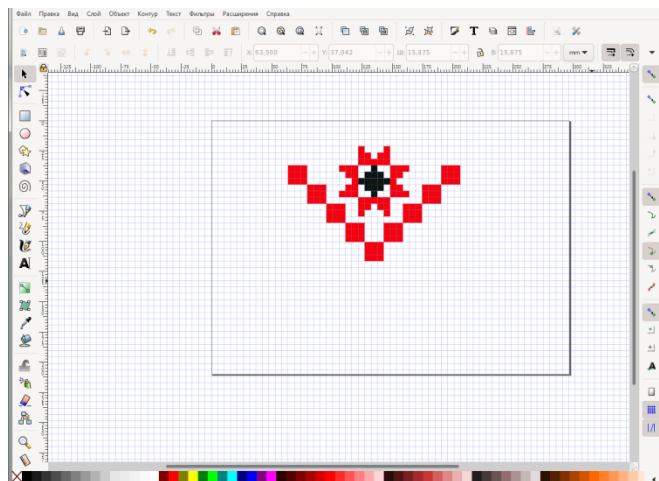


Рис. 5. Ескіз фрагмента орнаменту з квадратів

Креативну складову подібних завдань можна підсилити, пропонуючи учням за допомогою різноманітних перетворень площини (дзеркальне відображення, дзеркальне відображення зі зміщенням, дзеркальне відображення рапорту з його обертом на 180° тощо) створити унікальний зразок національного орнаменту для вишивання (рис. 6):

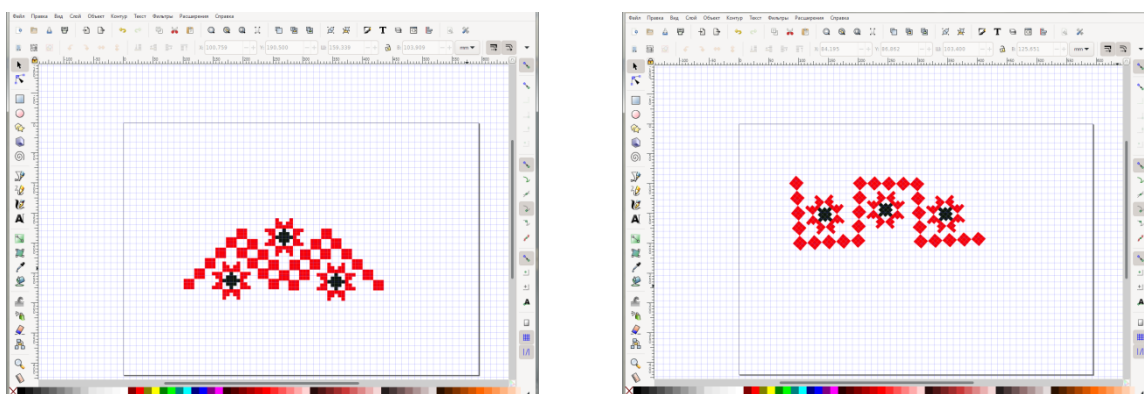


Рис. 6. Ескізи фрагментів орнаменту для вишивання, отримані шляхом геометричних перетворень початкового рапорту

Отже, практика мейкерства наближає учнів до розуміння сутності математичного моделювання як побудови інформаційної моделі орнаментів української вишивки за допомогою доцільного редактора зображень. Важливим у цьому процесі є досягнення якомога більшою кількістю учнів розуміння того, що динамічна математична модель вишивки забезпечує можливість створення унікальних орнаментів, а також формування і надійне зберігання галереї вже створених узорів із метою можливого їх відтворення в майбутньому на професійному або аматорському рівнях.

ЦИФРОВА ТА ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Озарчук Андрій Валерійович,
*учитель географії та інформатики
Мащанського ліцею Малолубашанської сільської ради
Костопільського району Рівненської області*

Розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій загострює проблеми, що пов'язані з негативним впливом інформації на свідомість людини. Відповідно до положень Конституції України (ст. 17) забезпечення інформаційної безпеки нашої держави є справою всього українського народу [2].

Проблеми цифрової та інформаційної безпеки в освіті набувають особливої значущості в сучасних умовах широкого застосування автоматизованих інформаційних систем, заснованих на використанні комп'ютерних засобів та технологій дистанційного навчання. У процесі забезпечення цифрової та інформаційної безпеки стали цілком реальними загрози, викликані навмисними (зловмисними) діями людей.

Перші повідомлення про факти несанкціонованого доступу до інформації зазвичай були пов'язані із діями хакерів чи кіберзловмисників. На сучасному етапі порушення захисту інформації не зникли, зокрема для цього вже використовують програмні засоби та інтернет. Досить поширеною загрозою цифрової та інформаційної безпеки стало також зараження комп'ютерів учасників освітнього процесу вірусами різних типів.

Таким чином, у зв'язку зі зростаючою роллю інформаційних ресурсів у житті сучасного суспільства, зокрема і в освіті, а також через реальність численних загроз проблеми захищеності інформації та інформаційної безпеки вимагають постійної уваги та комплексного підходу.

У Стратегії кібербезпеки України визначено, що розвиток потенціалу сектору безпеки та оборони у сфері забезпечення цифрової й інформаційної безпеки передбачатиме розвиток системи підготовки кадрів для потреб органів сектору безпеки і оборони України та розвиток науково-виробничого потенціалу такої системи, підвищенні обізнаності працівників державних органів у сфері інформаційної безпеки та кібербезпеки, проведення відповідних тренінгів, навчань суб'єктів сектору безпеки і оборони щодо реагування на кібератаки та кіберзлочини [3].

Цифровізація освітнього процесу й робота з дистанційними технологіями навчання вже помітно вплинули на те, як відбувається навчальний процес у закладах освіти. Одним із найважливіших завдань сьогодні є дотримання правил цифрової безпеки всіма учасниками освітнього процесу. Педагоги та батьки повинні не лише знати самі, а й навчити здобувачів освіти тому, як слідкувати за безпекою та надійністю пристроїв, захищати персональні дані.

Вивченням питань цифрової безпеки в освіті займалося чимало вітчизняних та зарубіжних учених. Серед вагомих досліджень варто виокремити праці таких науковців, як З. Бжезинський, І. Бінько, В. Богуш, У. Боудіш, Л. Браун, Н. Вінер, О. Голубченко, В. Грубов, В. Домарьов,

Г. Кіссінджер, В. Косевцов, О. Литвиненко, В. Ліпкан, В. Мунтіян, Г. Почепцов, О. Соснін, Дж. Стейн, Т. Ткачук, Т. Томас, Ч. Флавін, Х. Френч та ін.

Масова цифровізація освітнього процесу в Україні спричинила активне використання інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ), що позитивно позначилося на ефективності освітнього процесу на всіх рівнях і сприяє формуванню комплексу компетентностей, зокрема й цифрової. Разом із тим, фахівці-педагоги дедалі частіше фіксують низку труднощів у питаннях організації та безпеки освітнього процесу для учнівської молоді нового покоління. Кліпове мислення, постійне відволікання та невміння зосередитися – найпоширеніші проблеми, з якими стикаються сучасні школярі. Як наслідок – освітяни змушені шукати відповіді на питання «Як захопити увагу «цифрового» покоління в умовах навчального закладу?».

Школярам сьогодні важко впоратися з одним завданням. Вони настільки звикли до постійних стимулів від смартфонів та інтернету, що не можуть зосередитися над звичайним завданням на уроці. Сучасна молодь, що належить до поколінь Z (від 10 до 24 років) та Альфа (від 0 до 9 років), народилася у світі, де алгоритми постійно змушують її натискати, скролити і свайпати із шаленою швидкістю.

Перед сучасною системою освіти постало непросте завдання – пристосувати традиційну навчальну програму до учнів, вихованих технологіями. Ранній розвиток мозку – тема складна, але протягом останніх кількох років дослідники в усьому світі одностайно висловили занепокоєння щодо впливу смартфонів і мультимедійних засобів на здатність зосереджуватися. З'являється дедалі більше підтверджень того, що технології, соціальні медіа і безпосередній доступ до інтернету та смартфонів негативно впливають на здатність дітей зосереджуватися. Проте така здатність – не самоціль, вона є кроком до більш складних форм навчання. Мислення дітей і розвиток їхнього мозку змінюються фундаментально [6].

Онлайн-технології надають учасникам освітнього процесу неабиякі можливості для спілкування, набуття нових навичок, творчості та участі у створенні кращого суспільства. Водночас вони можуть принести із собою нові ризики, наприклад, ставити перед здобувачами освіти проблему конфіденційності, наражаючи їх на такі небезпеки, як незаконний контент, домагання в мережі, кібербулінг, неправомірне використання персональних даних, грумінг та навіть сексуальні зловживання тощо.

Захист дітей – це спільна відповідальність. У зв'язку з цим усі зацікавлені сторони (директивні органи, представники приватного сектора, батьки, опікуни, освітяни та ін.) мають забезпечити можливість здобувачам освіти реалізувати свій потенціал як у цифровому середовищі, так і в реальному житті. Батьки та освітяни також несуть відповідальність за забезпечення того, щоб діти та молодь використовували інтернет-сайти безпечно та відповідально. В останні роки масштаби доступу до мобільного інтернету значно зросли, і для захисту дітей в цифровому середовищі не існує єдиного правильного рішення. Це – глобальна проблема, що вимагає глобального рішення за участю всіх верств суспільства, особливо дітей та молоді.

Інтернет із його засобами миттєвого обміну повідомленнями та соціальними мережами став важливим місцем зустрічей, де діти та молодь

можуть реалізувати право на вільне висловлення своїх думок у колі друзів, членів родини і навіть незнайомих людей, які поділяють їхні інтереси. Чимало учасників освітнього процесу вважаються активними учасниками соціального середовища, адже щодня беруть активну участь у низці онлайн-видів діяльності в соціальних мережах, наприклад, спілкуючись з друзями та членами своєї родини, використовуючи різні засоби обміну повідомленнями та взаємодіючи з людьми, що поділяють їхні інтереси. Дехто зі здобувачів освіти повідомляє також, що їм легше висловитися в цифровому середовищі, ніж «наживо».

Із розширенням доступу до інтернету діти та молодь можуть розширювати свої горизонти, збирати інформацію та поглиблювати свої зв'язки. В умовах зростаючої соціальної взаємодії (як онлайн, так і особистої) здобувачі освіти накопичують власний досвід та знання. Дослідження Global Kids Online свідчать, що діти та молодь, які активно спілкуються в соціальних мережах, краще справляються з керуванням конфіденційністю в цифровому середовищі, що допомагає їм зберігати власну безпеку [5].

Розуміючи інформаційну безпеку як «стан захищеності інформаційного середовища суспільства, що забезпечує її формування, використання і розвиток в інтересах громадян, організацій», правомірно визначити загрози безпеки інформації, джерела цих загроз, способи їх реалізації та мети, а також інші умови і дії, що порушують безпеку, а також розглянути і заходи захисту інформації від неправомірних дій, що призводять до неабияких збитків [1].

Відповідно до класифікації загроз цифрової та інформаційної безпеки за видом об'єкта впливу (за О. В. Черевком) вони поділяються на загрози власне інформації, загрози персоналу об'єкта та загрози діяльності щодо забезпечення інформаційної безпеки об'єкта [4]. При більш детальному розгляді загроз інформації їх можна поділити на загрози носіям конфіденційної інформації, місцям їхнього розміщення, каналам передачі (системам інформаційного обміну), а також інформації, що зберігається в документованому (електронному) вигляді на різних носіях. За характером порушення цифрової та інформаційної безпеки виділяють шість основних загроз:

- розкриття конфіденційної інформації;
- злам (неправомірне втручання в роботу);
- знищення та спотворення інформації;
- виведення із ладу пристроїв;
- крадіжка персональних даних;
- перевищення повноважень непривілейованих користувачів.

ІКТ змінили стиль життя сучасної людини. Вони дають нам змогу спілкуватися в режимі реального часу й отримувати транскордонний та практично необмежений доступ до інформації і широкого спектру інноваційних послуг. Водночас ці технології створюють нові можливості для зловживань. За відсутності належних заходів захисту учасники освітнього процесу, які є одними з найбільш активних користувачів інтернету, наражаються на ризик нав'язливого схиляння до дій сексуального характеру і домагань, а також небажаного впливу жорстокого контенту, контенту сексуального характеру та інших травмуючих матеріалів.

Без відповідних механізмів, що створюють безпечну кіберзлочинність, учасники освітнього процесу залишатимуться вразливими. Незважаючи на зростаючий рівень обізнаності про ризики, пов'язані з небезпечним використанням ІКТ, у цій царині ще належить виконати значну роботу. Тому надважливо, щоб батьки та освітяни обговорювали і вирішували разом з дітьми питання про те, що є для них прийнятним та безпечним у процесі використання таких технологій, а також у чому полягає відповідальна поведінка при використанні ІКТ. Діючи спільно, батьки, освітяни, діти та молодь зможуть користуватися перевагами ІКТ, зводячи до мінімуму можливі небезпеки по той бік екрана.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кавун С. В., Носов В. В., Мажай О. В. Інформаційна безпека : навчальний посібник. Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. Ч.1 352 с.
2. Конституція України. 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.11.2021).
3. Стратегія кібербезпеки України: Указ Президента України від 26.08.2021 № 447/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/447/2021#Text> (дата звернення: 15.11.2021).
4. Черевко О. В. Теоретичні засади поняття інформаційної безпеки та класифікація загроз системі інформаційного захисту. *Ефективна економіка*. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3304> (дата звернення: 15.11.2021).
5. Guidelines for parents and educators on Child Online Protection. URL: <https://violenceagainstchildren.un.org/file/5909/download?token=REVukQF0> (дата звернення: 18.11.2021).
6. Taylor J. Raising Generation Tech: Preparing Your Children for a MediaFueled World. URL: <https://itunes.apple.com/us/book/raising-generation-tech/id> (дата звернення: 15.11.2021).

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ – НОВИЙ ВИКЛИК ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ

Короліук Алла Петрівна,

*старший викладач кафедри природничо-математичної освіти
Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

На етапі реформування української системи освіти, реалізації завдань Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про повну загальну середню освіту», Концепції «Нова українська школа», Концепції розвитку педагогічної освіти постає потреба в підготовці педагогів, які будуть здатні реалізувати ідеї освіти ХХІ століття.

Учитель є однією з рушійних сил реформування освіти. У зв'язку з цим у Концепції «Нова українська школа» зазначається, що «збільшиться кількість моделей підготовки вчителя».

Одним із найбільш динамічно розвинутих напрямів доступної освіти стала дистанційна освіта. На сучасному етапі у професійній освіті активно використовуються інформаційно-комунікаційні технології, однією із формою яких є вебінар. Ефективність використання вебінарів як дистанційної форми навчання щороку зростає. Це дає можливість для проведення низки нових форм роботи: тренінгів, семінарів, онлайн-курсів від провідних фахівців завдяки мережі «Інтернет».

Вебінар – це віртуальний семінар, організований за допомогою інтернет-технологій у режимі реального часу. Вебінари як метод професійної комунікації між студентами і викладачами, підвищення професійної кваліфікації є однією із найбільш популярних форм сучасного навчання в закладах вищої освіти.

В. Свяцький та О. Скрипник трактують вебінар як форму дистанційного навчання, різновид вебконференцій, за якої взаємодія між викладачем і здобувачами відбувається за допомогою вебтехнологій у режимі реального часу. Узяти участь у вебінарі одночасно можуть до кількох сотень слухачів.

Спільні переваги для дистанційних курсів, які пропонують українські освітні платформи:

- орієнтація на потреби сучасного вчителя;
- нові підходи до навчання здобувачів освіти;
- навчання в зручний час та в зручному для здобувача освіти місці;
- економія коштів;
- отримання сертифіката після завершення навчання;
- постійна онлайн-підтримка.

Однак кожна з платформ має певні особливості.

Найбільш відомі **платформи для дистанційного навчання**: Moodle, Google Meet, Zoom, Big Blue Button, JitSi Meet.

Українські платформи та ресурси для самоосвіти вчителів наявні за покликанням:

meet.google.com/linkredirect?authuser=0&dest=https%3A%2F%2Fedpro.ua%2Fblog%2Fukrajinski-platformy-ta-resursy-dlja-samoosvity-vchyteliv

Найпопулярніші сайти для проходження курсів для самоосвіти: Prometheus, EdEra, EdPro, Уміти, EdCamp, ВУМ, Лінгвіст, British Council, Dinternal, EdLab, Освіторія, Всеосвіта, ДАНО, Classtime, Khan Academy Coursera, На урок, Microsoft Certified Educator, Pearson-internal, Grade Education Centre, Cambridge Assessment English, National Geographic.

Звернемося до найпопулярніших ресурсів для дистанційного навчання педагогів.

Український громадський проєкт
масових відкритих онлайн-курсів «Prometheus»

Сайт: <https://prometheus.org.ua/>

Відеолекції кращих викладачів провідних університетів України, курси провідних університетів світу українською мовою, форум для обговорення,

тести для перевірки та сертифікати за всі виконані завдання. Чимало курсів створені чи перекладені саме для освітян.

«Prometheus» пропонує безкоштовний онлайн-доступ до найкращих навчальних курсів університетського рівня всім охочим в Україні. Курси тут поділено на цикли: підприємництво; громадянська освіта; аналіз даних; підготовка до ЗНО; підвищення кваліфікації вчителів. Окремо виокремлено курси, навчання за якими доступне постійно, зокрема для вчителів будуть корисні: «Медіаграмотність для освітян», «Навчаймось вчитись: потужні розумові інструменти для опанування складних предметів», «Медіаграмотність: практичні навички», «Освітні інструменти критичного мислення», «Політики: як обирати, аби не шкодувати», «Осміслені й переосміслені», «Механіка реформ», «Нативна (природна) реклама», «Вступ до конституційного права», «Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад», «Word та Excel: інструменти і лайфхаки», «Наука повсякденного мислення», «Стратегічна інформація у сфері громадського здоров'я», «Протидія та попередження булінгу (цькування) в закладах освіти», «Упровадження інновацій в школах», «Наука про навчання: що має знати кожен вчитель?», «Глибинне навчання через трансформаційну педагогіку», «Дизайн-мислення в школі».

Ukrainian English Language Teacher Learning Platform

Сайт: <https://nus-english.com.ua>

Інструкція, як користуватися платформою:

https://nus-english.com.ua/User_guide.pdf

Представлена вище онлайн-платформа призначена для підвищення кваліфікації вчителів англійської мови. Дистанційний курс відкритий із 2019 року. Розробники навчальної програми запропонували вчителям матеріали для професійного зростання, підвищення результативності, найновіші знання і методи викладання, можливості для того, щоб зробити уроки більш продуктивними та цікавішими для дітей.

Студія онлайн-освіти EdEra

Сайт: <https://prometheus.org.ua/https://www.ed-era.com/>

«EdEra» – освітній проєкт із соціальною місією – зробити освіту в Україні якісною та доступною. Доступ до матеріалів курсів повністю безкоштовний.

Сайт пропонує вчителям не лише онлайн-курси, підручники і спецпроєкти, а й «ЗНО-платформу» – безкоштовний сервіс для самостійної підготовки майбутніх абітурієнтів. На EdEra є онлайн-книги з інтегрованими відео та тестами, блог із матеріалами про освітні тенденції, корисні прийоми та техніки навчання. Серед недоліків – вузька тематика курсів (хоча кожен обов'язково знайде тут курси за інтересами).

Освітній проєкт «На урок»

Сайт: <https://naurok.com.ua/webinar>

Сайт пропонує педагогам вебінари, конференції, конкурси, матеріалами для позакласної роботи та проведення уроків журнал для освітян, а також участь у всеукраїнській олімпіаді. За проходження курсів чи конкурсів учні та

вчителі отримують свідоцтва і відзнаки. Скориставшись пошуком (підручник, предмет, клас), тут завжди можна знайти потрібний матеріал.

Портал безперервного навчання СуХаРі

Сайт: <https://sukhari.com.ua/>

Харківський сайт із курсами, тренінгами, хакатонами і лекціями. Тут зібрано інформацію і порівняння всіх курсів і шкіл: від занять англійською мовою або курсів QA (тестування) до навчання 1С.

Більшість курсів та тренінгів, які розміщені на сайті, дають базу або допомагають поглибити знання. Усі курси, статті та події відмічені тегами, що означає поділ за рівнями: *Су* – для початківців, *Ха* – для тих, хто хоче поглибити знання, *Рі* – для тренерів і викладачів.

Вебінари з mozaBook та mozaWeb від EdPro

Сайт: <https://edpro.ua/webinars>

Лекції розширеного курсу з [вивчення програми mozaBook](#) у постійному доступі на сайті. Один раз на два місяці проходить безкоштовний вебінар, де вчителі до кожного відео можуть виконувати домашнє завдання та отримати сертифікат. Навчання буде цікаве не тільки вчителям, які активно користуються програмою, а й тим, хто ще не працював із нею. Різні рівні курсу дозволять обом категоріям учасників почерпнути для себе максимум корисної інформації.

Отже, для успішного здійснення процесу дистанційного навчання вчитель має володіти технологічними аспектами організації освітньої діяльності здобувачів освіти: різними прийомами роботи в форумі, чаті, теле- і відеоконференціях, а також з електронною поштою та іншими комунікаційними засобами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексєєва С. В., Гуменний О. Д., Паржницький В. В. Розвиток інформаційної культури педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. Київ, 2015. С. 188. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/10042/1/rozvytok%20IK.pdf> (дата звернення: 11.11.2021).
2. Мариновська О. Упровадження педагогічних інновацій: система проектно-впроваджувальної діяльності. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 3. С. 34–39.
3. Загальні принципи та інструменти дистанційного навчання. URL: <https://vseosvita.ua/library/zagalni-principi-ta-instrumenti-distancijnogo-navcanna-357389.html> (дата звернення: 10.11.2021).
4. Свяцький В., Скрипник О. Вебінар як складова дистанційної освіти. *Moderní informační technologie*. 2015. № 15. С. 71–73.
5. Третьякова Ю. В. Застосування технологій дистанційного навчання для підвищення якості засвоєння навчального матеріалу. *Збірник наукових праць КПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2016. № 19. С. 706–715.

**Теоретико-методичні основи формування мотивації професійного зростання
та якісного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів**
Колективна монографія

Упорядник

Антонюк Л. В., методист кабінету інноваційної діяльності та науково-дослідної роботи Рівненського ОППО

Редагування

Заводна Л. М., методист кабінету редакційно-видавничої діяльності Рівненського ОППО;

Мазурок М. В., методист кабінету редакційно-видавничої діяльності Рівненського ОППО.

Видавництво Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти
32028, м. Рівне, вул. Чорновола, 74
Тел. (0362) 64-96-72
e-mail: roippo.rv@ukr.net, redakciya_roippo@ukr.net