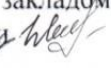
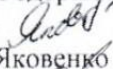
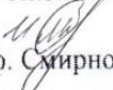


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ТА ТУРИСТИЧНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ

Тема: «Створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності
як управлінська проблема»

Кваліфікаційна робота здобувача
освітнього ступеня магістр
спеціальності 073 Менеджмент
освітньої програми «Менеджмент.
Управління навчальним закладом»
Глиби Галини Федорівни 
Керівник: 
к. пед. н., доц. Яковенко Олена Іванівна
Рецензент: 
д. пед.н., проф. Смирнова Ірина
Михайлівна

Ізмаїл – 2021

Робота допущена до захисту

на засіданні кафедри учаівітне підцивліткюю на
підцивліткюю ділівіткюю
(назва випускової кафедри)

протокол № 7 від «17» 12 2021 р.

Завідувач кафедри

Меніло А. В.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Робота пройшла публічний захист

на відкритому засіданні ЕК

«25» січня 2022 р.

Оцінка

95

(за стобального шкалою)

відмінно

(за традиційною шкалою)

Голова ЕК

Авченко О. І.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	8
1.1. Зміст та особливості професійної діяльності педагога.....	8
1.2. Самореалізація педагога у професійній діяльності як управлінська проблема, умови та чинники її забезпечення	12
1.3. Методичні аспекти створення умов для самореалізації педагогів у сучасному закладі освіти.....	22
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ В ІЗМАЇЛЬСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ.....	32
2.1. Загальна характеристика державного закладу вищої освіти Ізмаїльському державному гуманітарному університеті.....	32
2.2. Моніторинг організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності.....	39
2.3. Діагностика рівня задоволеності викладачів закладу освіти умовами до самореалізації.....	47
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	58
3.1. Дослідження теоретичних шляхів удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.....	58

3.2. Розробка та обґрунтування програми заходів щодо удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ	68
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	93
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

Актуальність дослідження. В останні роки відбувається посилення конкуренції на ринку освітніх послуг як з боку вітчизняних, так і закордонних закладів освіти. Кожний заклад освіти, у тому числі заклад вищої освіти, намагається утримати або покращити свою конкурентну позицію використовуючи різні заходи (впровадження інновації, диференціація освітніх послуг, участь у наукових проєктах, здійснення фундаментальних досліджень, тощо) та розробляючи різні стратегії розвитку. У той же час генерація ідей щодо розробки та реалізації цих заходів належить саме педагогічним та науково-педагогічним працівникам. Незаперечним фактом слугує те, що бажання генерувати ідеї та результативність праці персоналу залежить від рівня їх вмотивованості та умови здійснення професійної діяльності. Серед широкого переліку чинників, що впливають на рівень мотивації педагогічних працівників є прагнення до самореалізації. А отже створюючи належні умови для самореалізації педагогічних працівників у професійній діяльності керівництво закладу освіти може забезпечити формування конкурентних переваг та успішне функціонування організації у довгостроковій перспективі. Тож, тематика кваліфікаційного дослідження «Створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності як управлінська проблема» є актуальною.

Аналіз досліджень та публікацій. Питаннями дотичними до теми дослідження займалась значна кількість науковців. Так, розгляд змісту поняття «педагогічна діяльності» та розкриття її змісту зустрічається у працях В. Сластьоніна, Н. Кузьміна, І. Зязюна, Є. Ільїна та інших. Питаннями особливостей процесу «самореалізації» приділена увага з боку І. Кона, Л. Коган, М. Іванова, Л. Логунова, В. Фракла. Умови та чинники забезпечення самореалізації педагогічних працівників досліджуються у роботах Т.Толковой, Ю. Ненько, І. Тялева, В. Бауера. Розгляду методичних підходів до процесу самореалізації педагогів у професійній діяльності присвячені праці: І. Беха, А. Хуторського, Е. Бондаревской, І. Зязюна та інших знаних

науковців. Разом з тим деякі аспекти з цієї тематики дослідження потребують уточнення та адаптації до реалізації у конкретних умовах окремо взятого закладу освіти.

Мета дослідження: з'ясувати теоретичні та методичні аспекти створення умов до самореалізації педагога у професійній діяльності, вивчити шляхи і напрями підвищення ефективності цього процесу та розробити програму заходів щодо удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ.

Окреслена мета потребує виконання наступних **завдань**:

- вивчення змісту та особливостей професійної діяльності педагога, з'ясування сутності процесу самореалізації педагога, умов та чинників його забезпечення, визначення методичних аспектів створення умов для самореалізації педагога у сучасному закладі освіти;

- провести діагностику системи управління у контексті самореалізації педагогів в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті

- дослідити теоретичні шляхи удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності;

- розробити та обґрунтувати програму заходів щодо удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ.

Об'єкт дослідження – умови для самореалізації педагогів у професійній діяльності, процес їх забезпечення у закладах освіти, шляхи та напрями підвищення ефективності його реалізації.

Предмет дослідження – процес формування умов для самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ.

Гіпотеза дослідження полягала у тому, що вивчення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності, змісту професійної діяльності педагога, методичних підходів до забезпечення умов для самореалізації педагога, шляхів та напрямів підвищення ефективності цього процесу та результати діагностики системи управління в контексті

забезпечення умов для самореалізації педагогів в ІДГУ дозволить розробити програму дієвих заходів спрямованих на покращення якості цього процесу в ІДГУ.

Для досягнення мети дослідження та розв'язання завдань застосовано такі **методи дослідження**:

- теоретичний аналіз інформаційних джерел та наукової літератури для вивчення змісту й особливостей педагогічної діяльності, з'ясування сутності процесу самореалізації педагога у професійній діяльності, розгляду умов, чинників та методичних аспектів забезпечення ефективності цього процесу, а також шляхів та напрямів його удосконалення;

- метод аналізу та кабінетні дослідження для оцінки організаційної структури управління ІДГУ у контексті забезпечення умов для самореалізації педагога;

- анкетування для здійснення діагностики рівня задоволеності викладачів ІДГУ існуючими умовами для самореалізації та визначення їх думки стосовно доцільності певних заходів спрямованих на удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності в ІДГУ;

- прогнозування – для розробки програми заходів спрямованих на удосконалення процесу створення умов для самореалізації викладачів ІДГУ у професійній діяльності.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уточненні змісту поняття «педагогічна діяльність», як професійної діяльності, що полягає у систематичному розв'язанні педагогічних завдань з урахуванням особливостей усіх елементів педагогічної системи із застосуванням ефективних комунікаційних зв'язків, що у підсумку сприяє становленню і саморозвитку усіх суб'єктів педагогічного процесу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості удосконалення процесу створення умов для самореалізації викладачів в ІДГУ

та підвищення рівня їх задоволеності умовами для самореалізації за рахунок впровадження запропонованих заходів.

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом участі у двох конференцій:

- Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка, освіта, технології в контексті глобальних викликів (Черкаси, 2021);

- Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції «наукові та освітні трансформації в сучасному світі» (Чернігів, 2021 р.).

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел – 59 найменувань та додатки. Повний обсяг роботи становить 102 сторінки, обсяг основного тексту – 92 сторінки. Робота містить 10 таблиць та 34 рисунка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Зміст та особливості професійної діяльності педагога

Важливість постаті викладача та педагогічної діяльності полягає перш за все у тому, що педагог – це людина яка безпосередньо здійснює вплив на виховання, формування особистості зростаючих поколінь. Складність професійної діяльності педагога пояснюється тим, що взаємодія між здобувачами освіти і педагогами відбувається у двох пов'язаних площинах «педагог – управлінець» та «педагог – джерело знань та їх транслятор».

Отже, завдання педагогічної діяльності полягає не тільки у передаванні певної сукупності знань, а перш за все формування особистості створення умов для самоствердження та самореалізації людини. Тож, можна стверджувати, що особливість та відмінність професії «педагог», поміж інших видів професійної діяльності, вирізняється певним чином упорядкованістю думок, почуттів і цінностей викладача, загостреним почуттям обов'язку і високим рівнем усвідомлення відповідальності за результати своєї діяльності. Виходячи із вище наведеного та у контексті особливості професійної діяльності педагога розглянемо її зміст.

Вважаємо доцільним звернутися до трактування поняття «педагогічна діяльність» науковцями. Звернемо увагу, що наразі не існує єдиного визначення категорії «педагогічна діяльність» з яким би погоджувалися одностайно всі науковці. Кожний з науковців трактує цю категорію по різному у залежності від ключових аспектів, які він хотів би підкреслити. Тож узагальнимо у таблиці визначення категорії «педагогічна діяльність», які найбільш розповсюджені у джерелах інформації (табл. 1.1.).

Вивчення трактування науковцями поняття «педагогічна діяльність» можна зробити висновки, щодо акцентів (структурних елементів), які виокремлюють певні дослідники.

Таблиця 1.1.

Підходи до визначення категорії «педагогічна діяльність»

Автор та джерело	Ключовий аспект	Зміст поняття
В. Сластьонін [1, с. 11]	суспільне явище, транслятор соціокультурного досвіду для майбутніх поколінь	особливий вид соціальної діяльності, спрямованої на передачу від старших поколінь молодшим накопичених людством культури й досвіду, на створення умов для їхнього особистісного розвитку та підготовку до виконання соціальних ролей у суспільстві
Н. Кузьміна [2, с. 11]	системність та багатомірність	складна система з безліччю взаємопов'язаних структурних і функціональних компонентів, підпорядкованих цілям виховання, освіти та навчання підростаючого покоління і дорослих людей
А. Маркова [3, с. 6]	діяльність, спілкування, особистісність	«технологія» праці вчителя, педагогічне спілкування, клімат та атмосфера цієї праці, а особистість — ціннісні орієнтації, ідеали, внутрішні сенси роботи вчителя
І. Зязюн [4, с. 18]	процес рефлексивного управління	суть полягає в тому, щоб організувати, керувати, коригувати діяльність учня, який є суб'єктом, здатним до керування власною діяльністю»
Є. Ільїн [5, с. 37]	неперервне виконання завдань	пошук адекватної певній педагогічній ситуації способу досягнення педагогічної мети

Джерело (узагальнено автором)

Отже, педагогічна діяльність у професійному контексті охоплює такі елементи у своєму змісті:

- суспільне явище;
- транслявання знань та досвіду від старших поколінь до нащадків;
- складна багатомірна система;

- професійна діяльність, що передбачає створення ефективної комунікації з урахуванням особистісності;

- встановлення завдань та пошук ефективних шляхів їх розв'язання у кожній конкретній ситуації [6].

Таким чином, узагальнюючи думки науковців пропонуємо наступне визначення педагогічної діяльності: «Педагогічна діяльність – це професійна діяльність, яка полягає у систематичному розв'язанні педагогічних завдань з урахуванням особливостей усіх елементів педагогічної системи із застосуванням ефективних комунікаційних зв'язків, що у підсумку сприяє становленню і саморозвитку усіх суб'єктів педагогічного процесу».

Звернемо увагу, що серед структурних елементів професійної педагогічної діяльності можна виокремити наступні.

1. Суб'єкти – це група стейхолдерів представлена роботодавцями, суспільством в цілому та/або замовниками певних освітніх послуг.

2. Об'єкти – це здобувачі освіти на становлення і розвиток яких власно і спрямована освітня і виховна діяльність з урахуванням індивідуальної траєкторії, інклюзивності тощо. Слід зазначити, що особливість педагогічного процесу передбачає можливість переходу зі стану об'єкта до стану суб'єкта всіх учасників освітнього процесу.

3. Мета (в контексті нашого дослідження у межах вищої школи) – підготовка конкурентоспроможного, професійнокомпетентного фахівця, забезпечення його інтелектуального розвитку, розвитку здібностей та пошукового мислення та здобуття навичок прийняття рішень в нестандартних ситуаціях та непередбачуваних умовах.

4. Функції: управління, виховання, навчання, розвиток, психологічна підготовка.

З точки зору управління зміст педагогічної діяльності може бути розкритий через функції які виконують викладачі у своїй діяльності щодня: виховання, навчання, дослідження, організація, мотивація, планування,

контроль. Тобто дуже широкий перелік, який, зі свого боку, потребує постійного опанування нових знань набуття нових компетентностей.

Для нашого дослідження важливо розкрити зміст цих функції для подальшого з'ясування напрямів самореалізації педагога у професійній діяльності (табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

Зміст функцій педагогічної діяльності

Назва функції	Зміст функцій педагогічної діяльності
1	2
Управління	охоплює планування, організацію і практичне здійснення педагогічної діяльності, мотивацію й контроль (управлінський цикл). Управлінський цикл починається з встановлення цілей і з'ясування завдань, адекватних методів, форм і засобів навчання та виховання, застосування яких забезпечить реалізацію цілей. Передбачає здійснення контролю проміжних результатів та за його підсумками корекцію методів і засобів, що використовуються.
Виховання	передбачає формування у здобувачів освіти системи стійких поглядів та ціннісних орієнтирів на навколишню дійсність і життя в суспільстві. Така система має містити цілісне уявлення про світ, чіткі світоглядні позиції, життєві цілі, моральні цінності і ідеали. Найважливішим критерієм ефективного вирішення виховних завдань є позитивні зміни в свідомості вихованців, які проявляються в їх емоційних реакціях, вчинках, поведінці і діяльності.
Навчання	полягає у трансляванні та засвоєнні знань, їх розвитку, у формуванні компетентностей з урахуванням вимог сучасного життя і діяльності. Критерієм ефективності пізнавальної діяльності здобувачів освіти слугує рівень сформованості компетентностей, інтенсивності просування в особистісному розвитку.
Розвиток	являє собою сукупність процесів функціонального вдосконалення розумової, духовної і фізичної активності здобувачів освіти відповідно до суспільних вимог до змісту і характеру їх майбутньої професійної діяльності та умовами життя у певному суспільстві. У контексті нашого дослідження підкреслимо, що успіхів у педагогічній діяльності домагаються, перш за все, ті викладачі, які мають високий рівень професійної компетентності та педагогічної майстерності.

Продовження табл. 1.2.

1	2
Психологічна підготовка	полягає у формуванні у здобувачів освіти бажання, потреби і внутрішньої готовності до навчання, установки на оволодіння знаннями, у формуванні ціннісних орієнтацій, духовності, самостійності і творчості, прагнення до подолання труднощів і вміння їх долати.
Гностична	передбачає формування як загальних так і професійних компетентностей у здобувачів освіти та їх подальший розвиток у викладачів
Проектувальна	охоплює відбір і організацію змісту навчального матеріалу, що має бути засвоєний здобувачами освіти; проектування діяльності здобувачів освіти, у процесі якої інформація може бути засвоєна.

Складено автором за джерелами [1; 3; 6; 7; 8]

Отже, педагогічна діяльність – це професійна діяльність, яка полягає у систематичному розв’язанні педагогічних завдань з урахуванням особливостей усіх елементів педагогічної системи із застосуванням ефективних комунікаційних зв’язків, що у підсумку сприяє становленню і саморозвитку усіх суб’єктів педагогічного процесу. Особливість педагогічної діяльності визначається специфікою її структурних елементів (суб’єкт, об’єкт, мета, функції).

1.2. Самореалізація педагога у професійній діяльності як управлінська проблема, умови та чинники її забезпечення

Наразі спостерігається постійне реформування професійної освіти, що викликано зміною умов здійснення освітньої діяльності та ринком освітніх послуг. За таких умов вкрай актуальним постає питання самореалізації педагога в професійній діяльності.

Слід наголосити, що самореалізація – це процес самодостатній, незалежний від досягнень і символів професійного успіху, кар’єрного зростання. Самореалізуючись викладач може виконати «показники» і відчувати почуття щастя і задоволення [9].

Педагогічний працівник, який виконує високе навантаження, особливо під час карантинних обмежень в умовах дистанційного навчання, виявляється в пастках проблемних зон, що ускладнюють професійний вибір, схиляють до формування і реалізації найбільш простих стратегій, виснажують життєві ресурси людини, відбувається «професійне вигорання».

Доречно відмітити, що працівник для будь-якої організації, у тому числі і закладу освіти, це ключовий чинник формування конкурентних переваг та забезпечення ефективної діяльності. Саме прагнення до самореалізації дозволяє підвищувати професійну компетентність викладача, спонукає його до впровадження інновацій та підвищення результативності своєї діяльності і організації в цілому. Отже, створення умов для самореалізації педагогічних працівників є дуже важливою управлінською проблемою, розв’язання якої дозволить освітньому закладу вийти на новий якісний рівень надання освітніх послуг та допоможе піднятися у рейтингу найкращих освітніх установ.

Важливість зазначеної проблеми обґрунтовує необхідність розгляду підходів науковців до визначення сутності та змісту процесу самореалізації педагога у професійній діяльності.

Дослідження наукових джерел дає підстави стверджувати, що вивчення процесу самореалізації засноване на його розумінні в аспектах тенденції життя людини – прагнення до саморозкриття свого потенціалу в різних видах значущої для нього діяльності. У людині закладено прагнення до самореалізації, яка є процесом, пов’язаним з глибинними, змістовними виборами, які визначає професійно-статусне і особистісне становлення.

Відмітимо, що ідея самореалізації концептуально обґрунтована в феноменологічній парадигмі [9]. Це життєва тенденція розвитку особистості

закладена самою природою як природне розкриття потенціалу, осмислена соціальна позиція людини, яка навчилася знаходити баланс між виконанням значущих соціальних ролей і можливістю зберегти свою особистісну індивідуальність [10, с. 163]. На думку І.С. Кон, прояв самореалізації можна спостерігати в трудовій діяльності, спілкуванні, взаєминах з оточуючими людьми, вона стає ознакою соціально зрілої особистості, яка розуміє своє місце в суспільстві [9]. Отже, з погляду науковців саме прагнення до самореалізації свідчить про фізичне і соціальне здоров'я людини, визначає успіх професійного становлення. Тобто, як зазначила Л.М. Коган, йдеться про свідомий процес розкриття і визначення сутнісних сил особистості у всьому різноманітті соціальної діяльності, на який впливають зовнішні (об'єктивні) і внутрішні (суб'єктивні) чинники [9].

Дещо по іншому трактують визначення «самореалізація» М.С. Іванов і М.С. Яницький. Вони процес самореалізації визначають, як «послідовність досягнення результатів діяльності, причому як об'єктивних, які мають соціальну значимість, так і індивідуальних, мають суб'єктивно усвідомлюється значимість» [11, с. 22].

Слід наголосити, що у процесах самореалізації закладений механізм досягнення соціальної успішності, який оцінюється певною групою та/або представниками визначеної організації. Тобто у цей механізм включені ті переваги, які пов'язані з очікуваннями групи від індивіда, рівень і межа соціальних прагнень, до яких підштовхують оточуюче соціальне середовище.

Саме на системі цих очікуваних переваг базуються вимоги до професійної реалізації. Науковці зазначають, що жорсткість соціальних очікувань обмежує індивіда у виборі стратегій особистісного зростання, він змушений виконувати соціальні та професійні вимоги (стандарти поведінки, професійні стандарти, тощо).

Вони акцентують увагу, що реалізація знаходить частину «само», якщо особистість починає усвідомлювати, що самореалізація є переходом

можливостей у реальність. При цьому зовнішні оцінки успішності збігаються з зусиллями людини щодо актуалізації внутрішніх процесів саморозкриття, отримання задоволення від реалізації планів, пов'язаних з професійними здобутками [9].

Логунова Л.Ю. відмічає: «Результат самореалізації – набуття щастя від самостворення (професійного, особистісного), що не обов'язково підкріплюється зовнішніми статусними атрибутами (звання, нагороди, визнання в співтоваристві колег)». У той же час В.Е. Франкл звертає увагу, що «...зовні це виглядає фоновим щастям, проєкцією від задоволення своєю професійною діяльністю, здійснення бажань, реалізації здібностей, уявлень людини про себе, окрім цього це також це і глибинний смисложиттєвий духовний акт вибору життєвої позиції, стратегії «Я», що приймає рішення» [12, с. 4].

Отже, можна зробити висновок, що успіх самореалізації залежить не тільки від уміння правильно вибрати свій життєвий шлях, але і від бажання брати на себе відповідальність за свій вибір, вміння об'єктивно оцінювати свої можливості.

Безперечно, що прослідковується тісний зв'язок професійної самореалізації з соціальним успіхом: ступенем соціальних досягнень, рівнем матеріального стану, соціальним статусом, який вважається гідним і достатнім у певному соціумі.

Слід зазначити, що специфіка самореалізації педагогів у професійній діяльності визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна. Отже, у професійній педагогічній діяльності сфера самореалізація – це формування зони любові до знань та добувачів освіти, в якій можливе відображення усвідомлення особистістю свого призначення.

Цікавою в контексті розгляду самореалізації педагогічних працівників в професійній діяльності як управлінської проблеми є результати дослідження, в яких чітко прослідковується протиріччя між наочними

показниками (нагороди, звання, авторські свідоцтва на твір, кількість наукових публікацій, сертифікатів про міжнародні стажування), які визнаються адміністрацією закладу освіти з оцінками колег і здобувачів освіти, повагою та довірою здобувачів освіти до викладача [9].

Вивчення літератури показало, що розв'язання проблеми самореалізації педагогів у професійній діяльності значна частина науковців пов'язує із застосуванням акмеологічного підходу, тобто визначення того які є можливими та реалістичними шляхи досягнення особистістю нових вершин розвитку в житті та професійній діяльності [13].

Доречно відмітити, що з позиції акмеологічного підходу самореалізація педагога відбувається безпосередньо під час виконання професійних обов'язків. Оскільки сучасний здобувач освіти потребує постійного вдосконалення знань та розширення навиків від викладача. Саме у ході педагогічної діяльності викладач може визначити у якому напрямку розвивати свої соціальні навички та професійні компетентності. Тому багато науковців звертають увагу на важливу роль реалізації концепції навчання протягом всього життя, одним із засобів реалізації якої може слугувати післядипломна освіта, завдяки якій педагоги мають можливість набути управлінських компетентностей, розвинути групу компетентностей soft skills.

У нашому дослідженні погоджуємося з думкою Л.С. Рибалко та Т.В. Куценко, які зазначають, що: «професійна зрілість викладача виявляється завдяки досягненням у практичній діяльності, а саме: розробці нових авторських навчальних програм, засвоєнню нових освітніх програм профільного навчання, упровадженню інноваційних технологій у педагогічний процес, вихованню життєво необхідних компетентностей у здобувачів освіти» [13].

Акцентуємо увагу, що з точки зору управління процес здійснення самореалізації педагогічних працівників, як елемент підвищення ефективності кадрового потенціалу закладу освіти потребує застосування базових функцій управління: планування організації та координації,

мотивації та контролю. Тож розглянемо заходи щодо реалізації управлінських функцій у контексті процесу самовдосконалення педагога.

Отже, процес планування завжди починається із встановлення цілей і завдань, а також визначення періоду їх виконання. Для якісного здійснення цього етапу необхідно, на наш погляд, провести самоаналіз та/або груповий аналіз та визначити яких саме компетентностей не вистачає педагогу. Слід відмітити, що не кожен педагог володіє методиками щодо проведення самоаналізу, а також, назавжди може об'єктивно оцінити свій рівень компетентностей, а іноді і не усвідомлює прогалини у своїй діяльності, тобто педагог може залишатися досить довго на рівні «неусвідомленої некомпетентності». Тому у реалізації цього етапу необхідна допомога з боку керівництва, яка може відбуватися шляхом здійснення моніторингу рівня сформованості компетентності, здійснення атестації працівника та/або організації майстер класів щодо використання діагностичних методик. Тільки після визначення та усвідомлення слабких місць у своїй професійній компетентності педагогічний працівник може скласти дієвий план заходів щодо їх усунення.

Зауважимо, що в сучасних карантинних умовах, умовах переважно дистанційних форм навчання кожний педагог відчуває нестачу часу, велике перевантаження. Тож для реалізації складеного плану самореалізації викладачу необхідний не тільки високий рівень самоорганізації, але й підтримка керівництва у вигляді надання гнучкого графіку роботи, можливості отримати творчу відпустку, а також впровадити свій авторський курс.

В складних умовах праці та й ще в умовах скорочення фінансування закладів освіти вкрай актуальним є питання підтримки мотивації педагога до самореалізації у професійній діяльності. Звичайно, що керівництво закладом освіти використовує у певних межах як матеріальне стимулювання так і нематеріальне. Разом з тим вбачаємо головну управлінську проблему у цьому аспекті у формальному підході до використання цих методів. Так, наприклад,

якщо запитати керівника кому і за що які вручає грамоту, у чому конкретно полягає заслуга педагога, якого нагороджують, які його досягнення, то більшість з них не зможуть дати відповіді. Тобто грамоти та нагороди вручаються здебільшого не як винагорода за досягнення, а як демонстрація особистої прихильності керівника до певних членів колективу. А отже з мотивуючого заходу, цей захід перетворюється у демотивуючий.

Важливим етапом процесу самореалізації є контроль рівня виконання запланованих завдань та заходів. Для ефективності цього процесу важливим є встановлення показників і критеріїв досягнення результатів, но і звичайно визнання результатів як керівництвом та колегами, так і здобувачами освіти. У якості системи таких показників часто у закладах освіти використовують систему рейтингу. Хоча зазначимо, що в такій системі визначені вимірники самореалізації педагогічного працівника які є бажаними з боку керівництва, і зовсім не враховують напрями особистісного розвитку викладача та не дають можливість формувати індивідуальну траєкторію самореалізації.

Беззаперечним є той факт, що процес самореалізації педагога у професійній діяльності постійно знаходиться під впливом зовнішніх (об'єктивних) та внутрішніх (суб'єктивних чинників). У той же час для підвищення конструктивного впливу певних чинників на процес самореалізації педагога у професійній діяльності та зниження деструктивних проявів необхідно забезпечити цілий ряд умов. Тому вважаємо за необхідне розглянути чинники, які вповивають на самореалізації педагога у професійній діяльності. Вивчення літератури дало можливість визначити, що об'єктивні чинники пов'язані перш за все з нормативними та регламентуючими документами, у яких зазначаються певні обмеження, норми, тощо.

Узагальнимо суб'єктивні умови впливу на процес самореалізації педагога у професійній діяльності на рис. 1.1.

Отже, можна побачити, що суб'єктивні умови впливу на процес самореалізації педагога у професійній діяльності досить різнопланові, тому і

умови їх реалізації дещо різняться. Але певна група науковців розподіляє їх на три групи [14; 17].

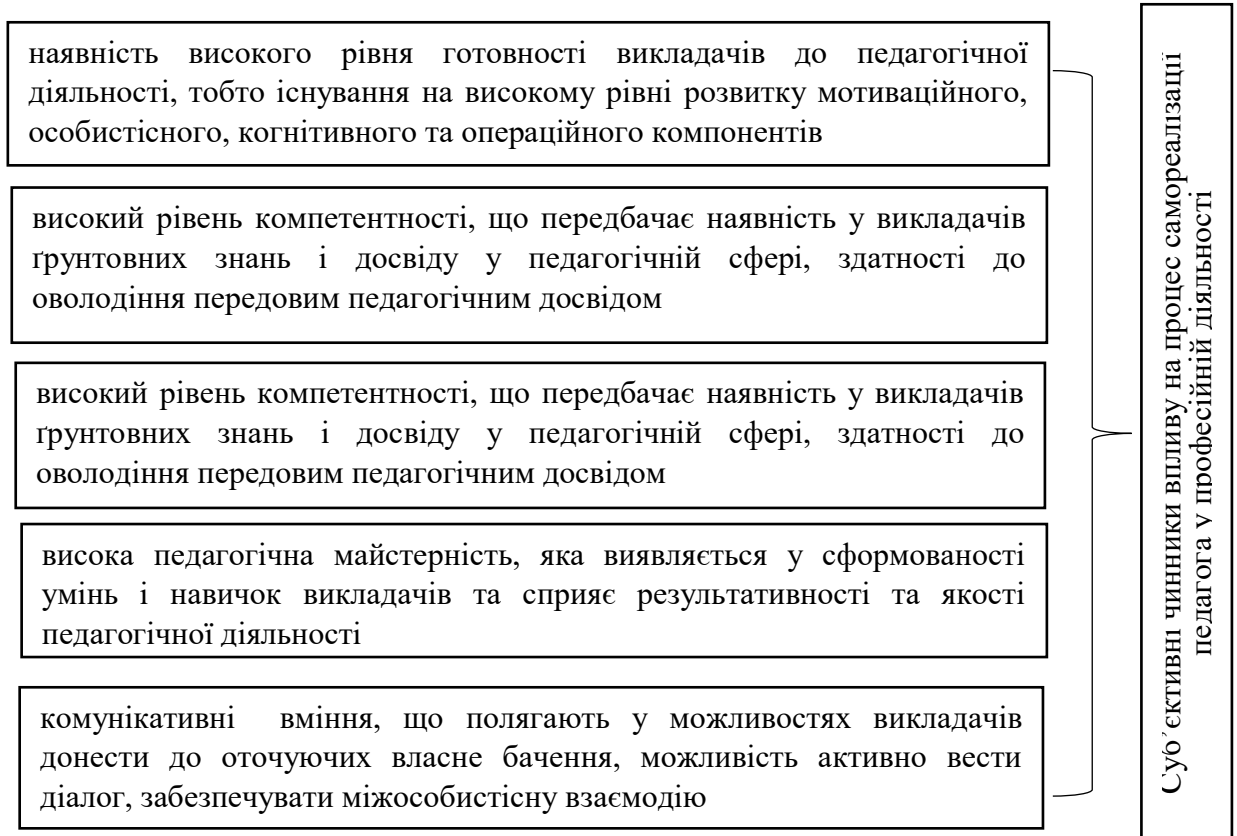


Рис. 1.1. Суб'єктивні чинники впливу на процес самореалізації педагога у професійній діяльності (складено автором за джерелами [14; 15; 16])

Група 1: суб'єктивні умови, що передбачають використання методу моделювання змісту освіти (рис.1.2.).

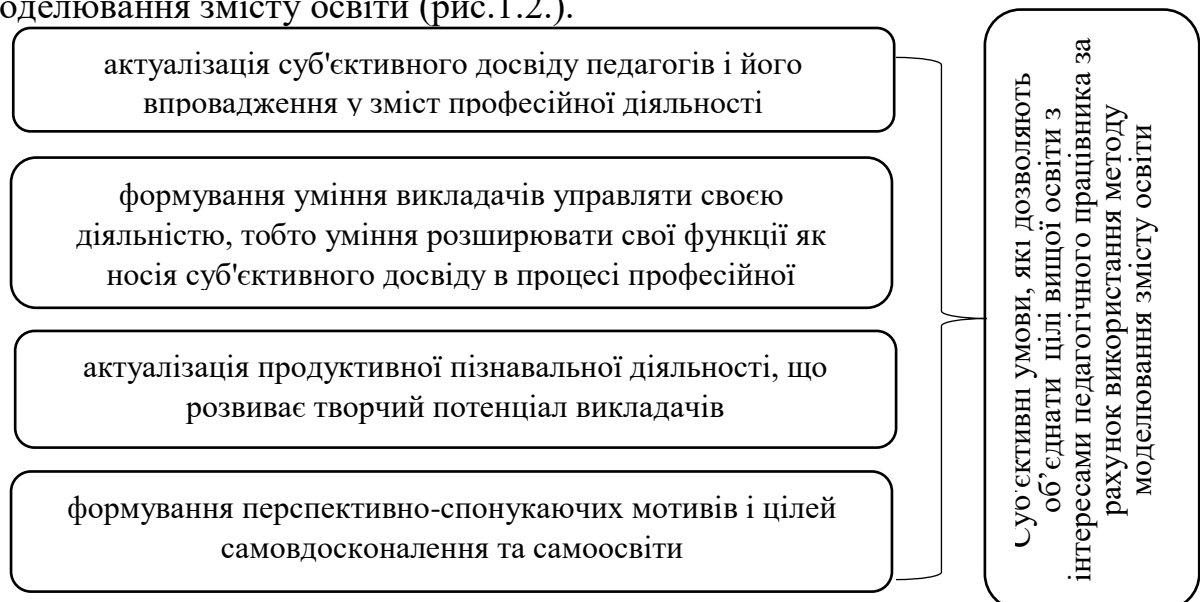


Рис. 1.2. Суб'єктивні умови, що передбачають використання методу моделювання змісту освіти [17, с. 40]

Група 2: сукупність умов, які пов'язані безпосередньо з реалізацією процесу самореалізації викладача під час його професійної діяльності, і які мають сприяти підвищенню ефективності цього процесу та врахувати індивідуальну траєкторію педагога, його особистості потреби та очікування у ході здійснення освітньо-виховної діяльності (рис. 1.3.).

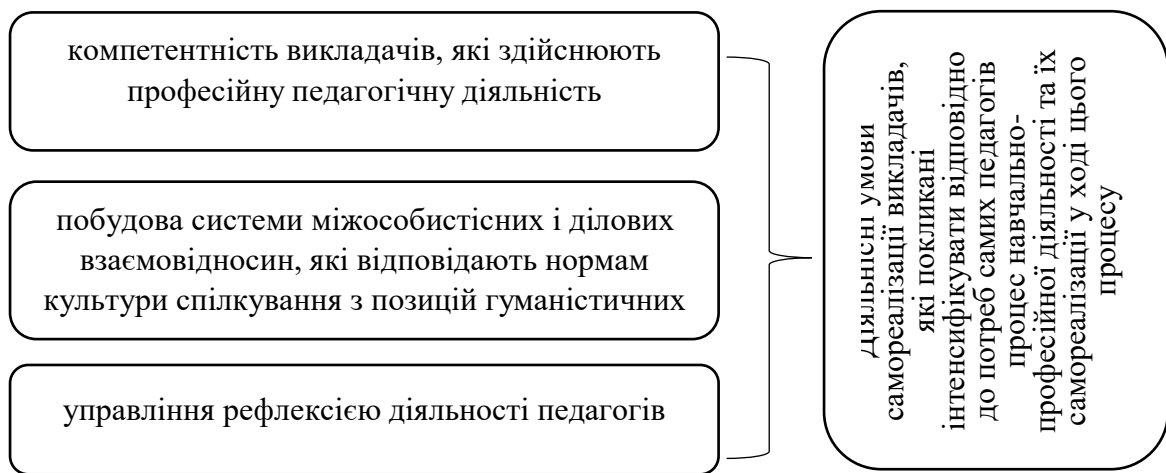


Рис. 1.3. Сукупність умов, які пов'язані безпосередньо з реалізацією процесу самореалізації викладача під час його професійної діяльності [17, с. 41]

Група 3: умови, що забезпечують можливість застосування різних методів, технологій та форм у ході здійснення освітнього процесу (рис.1.4.).

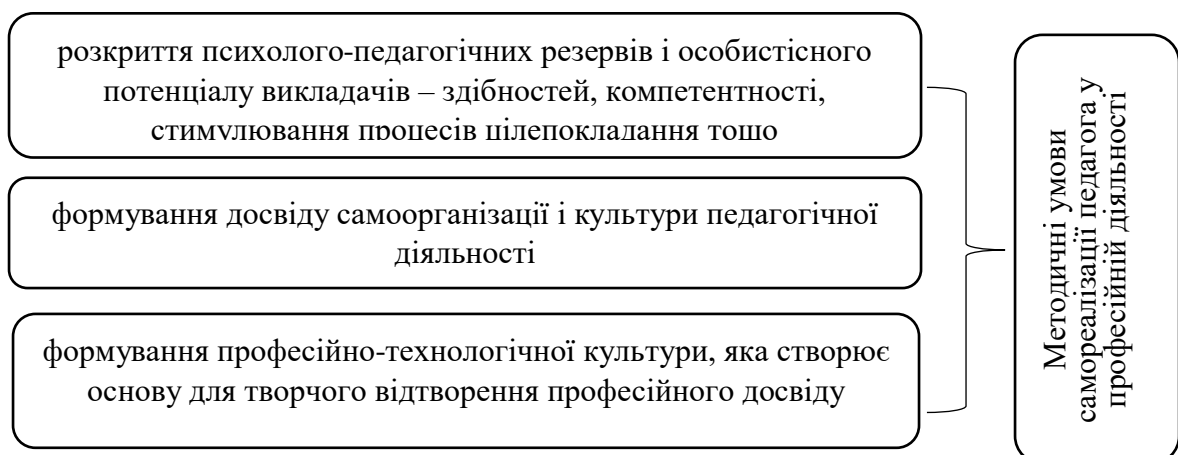


Рис. 1.4. Умови, що забезпечують можливість застосування різних методів, технологій та форм у ході здійснення освітнього процесу [17, с. 41]

Отже, з'ясувавши чинники і умови що впливають на ефективність процесу самореалізації педагогів під час професійної діяльності доцільно розглянути шляхи покращення якості реалізації цього процесу. Вивчаючи напрацювання науковців, побачили, що таких шляхів науковці окреслюють значну кількість, тож проілюструємо на малюнку, ті що найбільш часто зустрічались у джерелах інформації (рис. 1.5.).



Рис. 1.5. Шляхи покращення якості процесу самореалізації (складено автором за джерелами [14; 15; 16])

Отже, питання самореалізації педагога у професійній діяльності є дуже важливою управлінською проблемою, розв'язання якої допоможе забезпечити конкурентоспроможність закладу освіти в цілому і підвищенню

рівня професійної компетентності сучасного викладача. А для розв'язання цієї проблеми потрібно усунути вузькі місця у виконанні управлінських функцій (планування, організація, координація, мотивація, контроль) та забезпечити умови, які будуть сприяти вмотивованості педагогів до самореалізації.

Наступним кроком нашого дослідження стане вивчення методичних засад створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

1.3. Методичні аспекти створення умов для самореалізації педагогів у сучасному закладі освіти

Вивчення наукової літератури дає підстави стверджувати, що наразі науковцями дуже активно вивчаються питання самореалізації педагогів у професійній діяльності, оскільки педагог це основа кадрового потенціалу закладу освіти і тільки успішний та реалізований у професійній діяльності викладач здатен підготувати конкурентоспроможного фахівця для ринку праці. Ознайомлення з наробками науковців з досліджуваної проблематики показує існування певної кількості підходів до самореалізації педагогів у професійній діяльності, разом з тим необхідно відмітити, що більшість науковців наголошують на необхідності поєднання одночасно декількох з них у відповідності до того, які створено умови для самореалізації педагогів та які чинники виявляються більш впливовими на цей процес. Окрім цього, дослідники у галузях освіти і управління одноставно відмічають неперервність процесу самореалізації фахівця у професійній діяльності.

Отже, дослідження вітчизняного та закордонного досвіду здійснення освітньої діяльності, а також психолого-педагогічної та управлінської літератури дало можливість визначити найбільш ефективні на наш погляд підходи до самореалізації педагога у професійній діяльності: системний, культурологічний, особистісно-діяльнісний, компетентнісний, аксіологічний, акмеологічний [18, с. 11].

Розкриємо коротко зміст та особливості кожного підходу, які визначено науковцями.

Отже системний підхід ґрунтується на уявленні про систему як сукупності значної кількості елементів, які взаємодіють між собою, тобто системний підхід дає можливість розглянути взаємодію елементів системи, їх вплив один на одне, а також вплив зовнішніх чинників на окремі елементи і систему в цілому.

Прихильниками іншого підходу, культурологічного, вважається, що головною умовою для самореалізації педагога може слугувати створення відповідного культурного поля. Так, О. Рудницька наголошує, що рівень засвоєння культурних наробок викладачем демонструє досягнений ним рівень освіченості та відповідність нормам, що існують у певній організації та\або суспільстві [19, с. 19].

Наступний підхід на ефективності якого наголошують І. Беха [20], А. Хуторський [21], Є. Бондаревська [22], – це особистісно-діяльнісний його основу складає теза про те, що професійна діяльність людини безпосередньо впливає на процес навчання та самореалізації викладача. Для реалізації цього підходу у закладі освіти мають бути дотримані умови:

- спрямованість кадрової політики на розвиток професійної компетентності за рахунок організації заходів зорієнтованих на мотивацію постійного саморозвитку та самовдосконалення;
- поєднання особистісної і предметної боків діяльності для досягнення синергетичного ефекту;
- урахування здібностей викладача, його інтересів змісту програм вдосконалення та самореалізації;
- демонстрування збоку керівництва цінності самовдосконалення і самореалізації викладача для закладу освіти [223; с. 187].

Тобто, слід звернути увагу , що реалізація такого підходу передбачає врахування особистості викладача, його цінностей, мотивів, психотипу,

опанування педагогом різних способів і засобів своєї самореалізації і обов'язкової підтримки з боку керівництва.

Безперечно важливим є застосування компетентнісного підходу. Слід наголосити, що такий підхід спрямований на стратегічний розвиток та стратегічну самореалізацію викладача оскільки допомагає спланувати свою подальшу освіту на основі вже набутих компетентностей з урахуванням індивідуальної траєкторії кар'єрного зростання викладача.

Неможна не погодитись з думкою І. Беха [20]. Науковець наголошує, що компетентнісний підхід неможливо застосовувати ігноруючи особистісно-діяльнісний підхід, вони доповнюють один одного та сприяють кращій самореалізації педагога у професійній діяльності. Отже, відмітимо які переваги надає застосування у самореалізації викладача компетентнісного підходу (рис.1.6.).

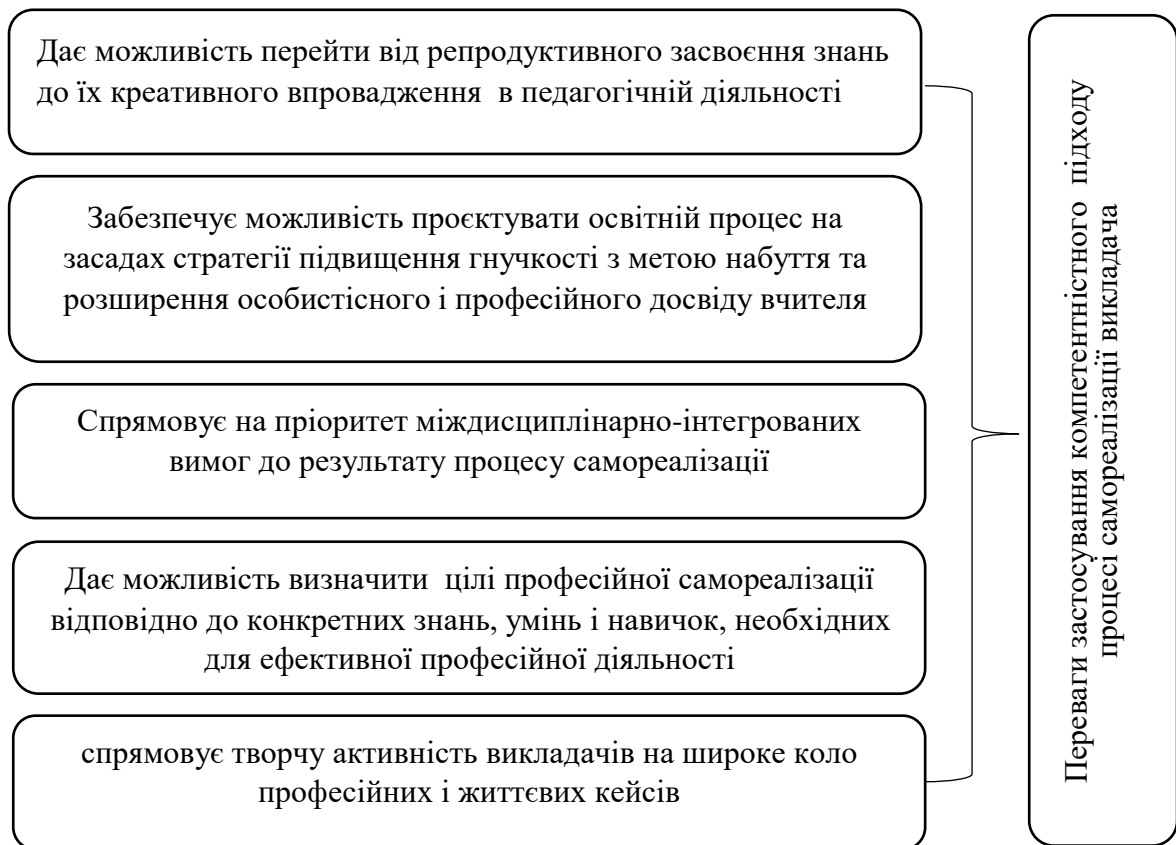


Рис. 1.6. Переваги застосування компетентнісного підходу процесі самореалізації викладача (модифіковано автором за джерелом [24])

В умовах постійної трансформації у економічній, освітній, соціальній, політичній і інших сферах вкрай важливим, для створення умов самореалізації педагога у процесі професійної діяльності, є врахування ціннісних орієнтацій, мотивів, які можуть змінюватись, втрачати чи набувати актуальності. У таких умовах у нагоді для керівників може стати застосування аксіологічного підходу.

Серед найбільш відомих науковців прихильників цього підходу є: І. Беха [25], І. Зязюна [26], В. Сластьоніна [27] та інші науковці. На думку науковців створення системи мотивації, яка буде враховувати цінності та особистісні прагнення педагога стане спонукати педагога до саморозвитку та забезпечувати умови для самореалізації у професійній діяльності [29, с. 69]. Доречно також наголосити, що у практичній діяльності доцільно аксіологічний підхід застосовувати поєднано з культурологічним.

З урахуванням концепції освіти протягом всього життя останнім часом все більшої популярності для створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності набуває акмеологічний підхід. Акцентуємо увагу, що провідні науковці А. Деркач та В. Зазикін трактують «акме» як провідний елемент професіоналізму, сукупність знань, які безперервно поповнюються, що впливає на високу якість виконання посадових обов'язків та професійної діяльності. Тобто, «акме» демонструє професійну компетентність викладача його здатність фахівця ефективно функціонувати в умовах постійних змін [29, с. 112].

Зауважимо, що з дослідниками у галузі педагогіки погоджуються і психологи. Вони наголошують, що якщо створити умови для опанування суміжних професій та розвитку творчих здібностей можна суттєво розширити можливості для самореалізації педагога у професії [30, с. 44].

Отже, зміст акмеологічного підходу у контексті створення умов для самореалізації педагога професійній діяльності можна продемонструвати наступним чином (рис. 1.7.):

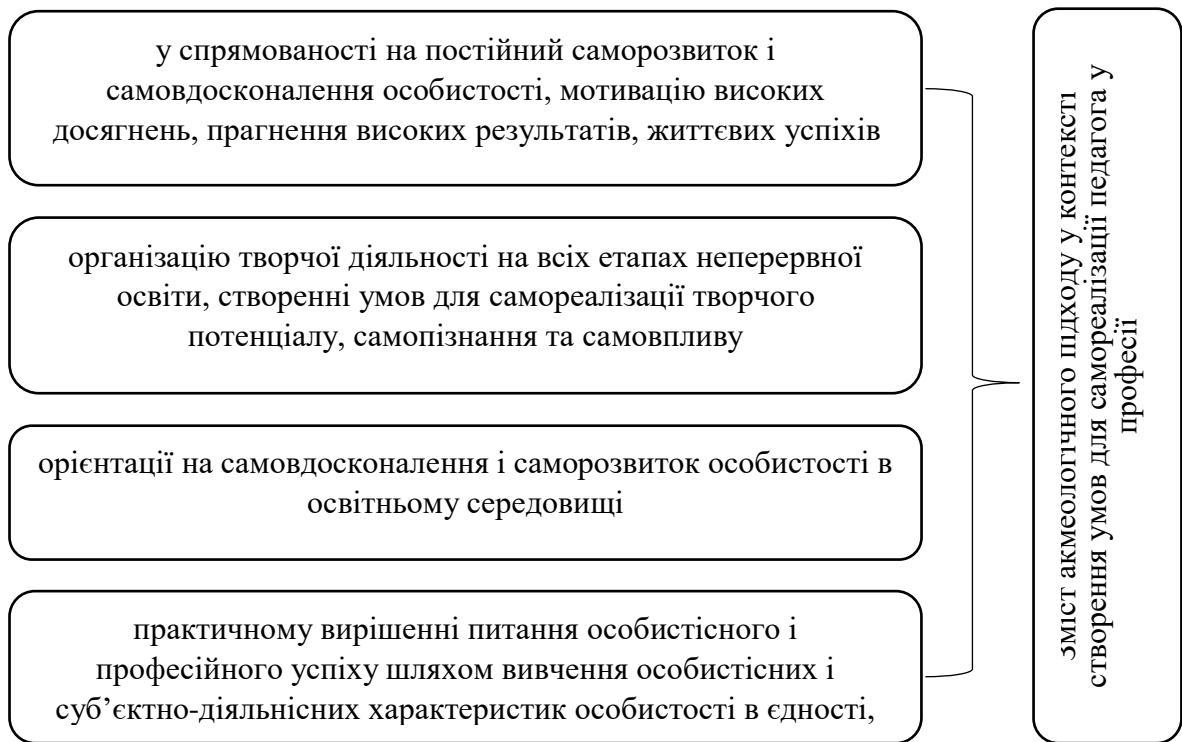


Рис. 1.7. Зміст акмеологічного підходу у контексті створення умов для самореалізації педагога професійній діяльності (узагальнено автором за джерелами [30; 31; 32; 33])

Слід наголосити, що керівництву закладу освіти доцільно використовувати окремі елементи розглянутих підходів у комплексі, оскільки всі підходи є взаємопов'язаними, а у залежності від вікових, особистісних та діяльнісних мотивів викладача на різних етапах його становлення і розвитку як педагога можуть бути найбільш ефективними різні елементи та заходи у процесі створення умов для самореалізації педагога у професії.

Отже, розглянувши підходи науковців до самореалізації педагога у професійній діяльності та створення умов для ефективності цього процесу уточними визначення поняття «самореалізація педагога у професійній діяльності» як процесу з'ясування, усвідомлення та реалізація педагогом своїх потенційних позитивних професійних можливостей, який містить:

внутрішню мотивацію педагогічної діяльності; цілеспрямованість професійної діяльності та процесів саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти і самовиховання; здійснення педагогом науково-дослідницької діяльності; педагогічну рефлексію та планування подальшого процесу самореалізації на основі отриманих результатів, коригування цілей, завдань і способів планованих дій.

Звернемо увагу на необхідність виділення трьох основних блоків у процесі самореалізації педагога професійній діяльності для реалізації яких потрібно створювати фізіологічні (фізичне здоров'я, інтелектуальний розвиток), психологічні (відкритість до пізнання нового, активність, стиль діяльності, рефлексія, сформованості цінностей, самостійність, відповідальність за особистісні досягнення, тощо) та педагогічні (рівень готовності, допомога педагогу у здійсненні професійної самореалізації до здійснення педагогічної діяльності, сприятливе соціальне та екологічне середовище) умови: мотиваційно цільовий блок, діяльнісно-рефлексивний блок, аналітичний блок[34; с. 65].

Відмітимо, що мотиваційно-цільовий блок містить у своєму складі певні елементи. Перший – формування потреб, які пов'язані із усвідомленням педагогом своєї унікальності в професійній і інноваційній діяльності, усвідомленням важливості інновацій у педагогічній діяльності і для особистісної самореалізації. Отже, на цьому етапі керівництву необхідно надати допомогу та\або створити умови для визначення цілей самореалізації, усвідомлення її цінностей, формування мотивів, що забезпечують професійну самореалізацію педагога за допомогою науково-дослідницької діяльності.

Звернемо увагу, що реалізація цього блоку допоможе у розв'язанні певних протиріч, зокрема між існуючими можливостями професійного розвитку і потребою у професійному вдосконаленні та самореалізації, між фактичними досягненнями і прагненням успіху, між прагненням бути корисним у розвитку суспільства і оцінкою ролі внеску інших людей. Окремо відмітимо, що потрібно підтримувати рівень усвідомлення цінностей та

важливості педагога у розвитку та становленні суспільства, а цю потребу можна підтримати за рахунок матеріального та нематеріального заохочення педагогів.

Другий елемент складає діяльнісно-рефлексивний блок. На цьому етапі самореалізації педагог поступову досягає встановлених цілей (або наближається до їх досягнення) під час цього процесу відбувається рефлексія процесу професійної діяльності та самореалізації. Отже, під час рефлексії педагог аналізує досягнуті результати та здійснює корегування цілей та\або заходів спрямованих на їх реалізацію. У цей період для педагога важлива підтримка з боку керівництва, оскільки не всі цілі можливо були досягнуті і у людини може знижуватися рівень мотивації до самореалізації себе у професійній діяльності, а також якщо отримано гарний результат викладачу потрібно відчувати, що керівництво позитивно оцінює рівень досягнень і готове у подальшому підтримувати прагнення до самореалізації працівників.

Третій блок – аналітичний. Метою цього блоку є об'єктивна діагностика педагогом результатів своїх досягнень у професійній діяльності виявлення відхилень, причин відхилень та складання планів заходів для подальшого саморозвитку та самореалізації у наступних етапах своєї професійної діяльності. Тобто, оціночна діяльність задоволеності своєї самореалізації спрямовується на аналіз таких аспектів педагогічної діяльності: освітнього, організаційного, комунікативного, інноваційного, удосконалення професійних якостей. Отже на цьому етапі, педагог по суті проводить самооцінку. Слід наголосити, що психологи відмічають визначальну роль самооцінки у ефективності діяльності і розвитку особистості людини, а також прояву таких якостей особистості, як самокритичність і вимогливість до себе.

На цьому етапі керівництву важливо надати інформаційну підтримку щодо можливостей підвищення професійної компетентності, професійного зростання, можливостей академічної мобільності інших заходів у процесі

яких може відбуватися процес самореалізації педагога у професійній діяльності.

Отже, розгляд методичних аспектів до створення умов самореалізації педагога у професійній діяльності дав можливість з'ясувати сутність основних методичних підходів (системний, культурологічний, особистісно-діяльнісний, компетентнісний, аксіологічний, акмеологічний). Визначено, що усі зазначені підходи мають бути реалізовані у комплексі.

Висновки з розділу 1

Вивчення наукових джерел та літератури дало можливість уточнити визначення дефініції «педагогічна діяльність» та її особливості. Отже, педагогічна діяльність – це професійна діяльність, яка полягає у систематичному розв'язанні педагогічних завдань з урахуванням особливостей усіх елементів педагогічної системи із застосуванням ефективних комунікаційних зв'язків, що у підсумку сприяє становленню і саморозвитку усіх суб'єктів педагогічного процесу. Особливість педагогічної діяльності визначається специфікою її структурних елементів (суб'єкт, об'єкт, мета, функції).

Слід зазначити, що специфіка самореалізації педагогів у професійній діяльності визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна.

З'ясовано, що самореалізація – це процес самодостатній, незалежний від досягнень і символів професійного успіху, кар'єрного зростання. Самореалізуючись викладач може виконати «показники» і відчувати почуття щастя і задоволення. Дослідження наукових джерел дає підстави стверджувати, що вивчення процесу самореалізації засноване на його розумінні в аспектах тенденції життя людини – прагнення до саморозкриття свого потенціалу в різних видах значущої для нього діяльності.

Наголошено, що у процесах самореалізації закладений механізм досягнення соціальної успішності, який оцінюється певною групою та або

представниками визначеної організації. Тобто у цей механізм включені ті переваги, які пов'язані з очікуваннями групи від індивіда, рівень і межа соціальних прагнень, до яких підштовхують оточуюче соціальне середовище.

Зазначено, що специфіка самореалізації педагогів у професійній діяльності визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна. Отже, у професійній педагогічній діяльності сфера самореалізація – це формування зони любові до знань та здобувачів освіти, в якій можливе відображення усвідомлення особистістю свого призначення.

Акцентовано увагу, що з точки зору управління процес здійснення самореалізації педагогічних працівників, як елемент підвищення ефективності кадрового потенціалу закладу освіти потребує застосування базових функцій управління: планування організації та координації, мотивації та контролю.

Зауважимо, що на процес самореалізації педагога у професійній діяльності впливають певні умови та чинники (суб'єктивні та об'єктивні). Відмічено, що на умови забезпечення самореалізації педагога у професійній діяльності впливають певні умови ділять на три групи: ті, які передбачають використання методу моделювання змісту освіти, ті які пов'язані безпосередньо з реалізацією процесу самореалізації викладача підчас його професійної діяльності і ті, що забезпечують можливість застосування різних методів, технологій та форм у ході здійснення освітнього процесу.

Дослідження вітчизняного та закордонного досвіду здійснення освітньої діяльності, а також психолого-педагогічної та управлінської літератури дало можливість визначити найбільш ефективні на наш погляд підходи до самореалізації педагога у професійній діяльності: системний, культурологічний, особистісно-діяльнісний, компетентнісний, аксіологічний, акмеологічний. Визначено, що усі зазначені підходи мають бути реалізовані у комплексі.

Розглянувши підходи науковців до самореалізації педагога у професійній діяльності та створення умов для ефективності цього процесу уточнено визначення поняття «самореалізація педагога у професійній діяльності» як процесу з'ясування, усвідомлення та реалізація педагогом своїх потенційних позитивних професійних можливостей, який містить: внутрішню мотивацію педагогічної діяльності; цілеспрямованість професійної діяльності та процесів саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти і самовиховання; здійснення педагогом науково-дослідницької діяльності; педагогічну рефлексію та планування подальшого процесу самореалізації на основі отриманих результатів, коригування цілей, завдань і способів планованих дій.

Звернено увагу на необхідність виділення трьох основних блоків у процесі самореалізації педагога професійній діяльності для реалізації яких потрібно створювати фізіологічні (фізичне здоров'я, інтелектуальний розвиток), психологічні (відкритість до пізнання нового, активність, стиль діяльності, рефлексія, сформованості цінностей, самостійність, відповідальність за особистісні досягнення, тощо) та педагогічні (рівень готовності, допомога педагогу у здійсненні професійної самореалізації до здійснення педагогічної діяльності, сприятливе соціальне та екологічне середовище) умови: мотиваційно цільовий блок, діяльнісно-рефлексивний блок, аналітичний блок. Та необхідність підтримки з боку керівництва педагога на шляху його самореалізації у професійній діяльності.

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ В ІЗМАЇЛЬСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

2.1. Загальна характеристика державного закладу вищої освіти Ізмаїльському державному гуманітарному університеті

Ізмаїльський державний гуманітарний університет (далі ІДГУ) – це сучасний заклад вищої освіти державної форми власності, що має багаторічну історію функціонування розташований у м. Ізмаїл за адресою: вул. Репіна 12. Із історії створення університету відомо, що засновано його було у минулому столітті, а саме у 1940 році. Як інститут підготовки педагогічних працівників. Слід відмітити, що за більше ніж 80 років відбувався поступовий розвиток освітнього закладу: розширення матеріально-технічної бази, розвиток кадрового потенціалу, збільшення напрямів підготовки викладачів та фахівців для різних галузей національної економіки. На офіційному сайті закладу зазначено, що головною метою діяльності є: «...підготовка фахівців нового покоління, здатних працювати в умовах інтеграції України до європейського простору й конкурувати на світовому ринку праці» [35].

Зауважимо, що визначальним моментом у становлення ІДГУ як сучасного ЗВО Українського Подунав'я було зміна статусу з інституту на університет у 2002 році. Високу оцінку ролі ІДГУ у розбудові освіти у перші роки незалежності України надав уряд держави і ІДГУ відмітили Срібною

медаллю «Незалежність України» та дипломом Міжнародного академічного рейтингу «Золота фортуна» [35].

Отже, наразі ІДГУ функціонує на основі Статуту, затвердженого у належному порядку у 2003 році [36] зі змінами до статуту затвердженими у 2011 році [37].

Освітня діяльність здійснюється на підставі виданої ліцензії [38]. У відповідності до ліцензії та наданих сертифікатів про акредитацію заклад пропонує досить широку номенклатуру та асортимент освітніх послуг за різними рівнями освіти, 10 галузями знань та понад 34 спеціальностям [38]. У відповідності до нормативних документів потенційний обсяг надання освітніх послуг – залучення 6570 здобувачів освіти. Слід наголосити, що фактичний обсяг надання освітніх послуг значно поступається потенційному. Продемонструємо розбіжність між можливостями та фактичним станом, щодо обсягу діяльності закладу (див рис. 2.1.).

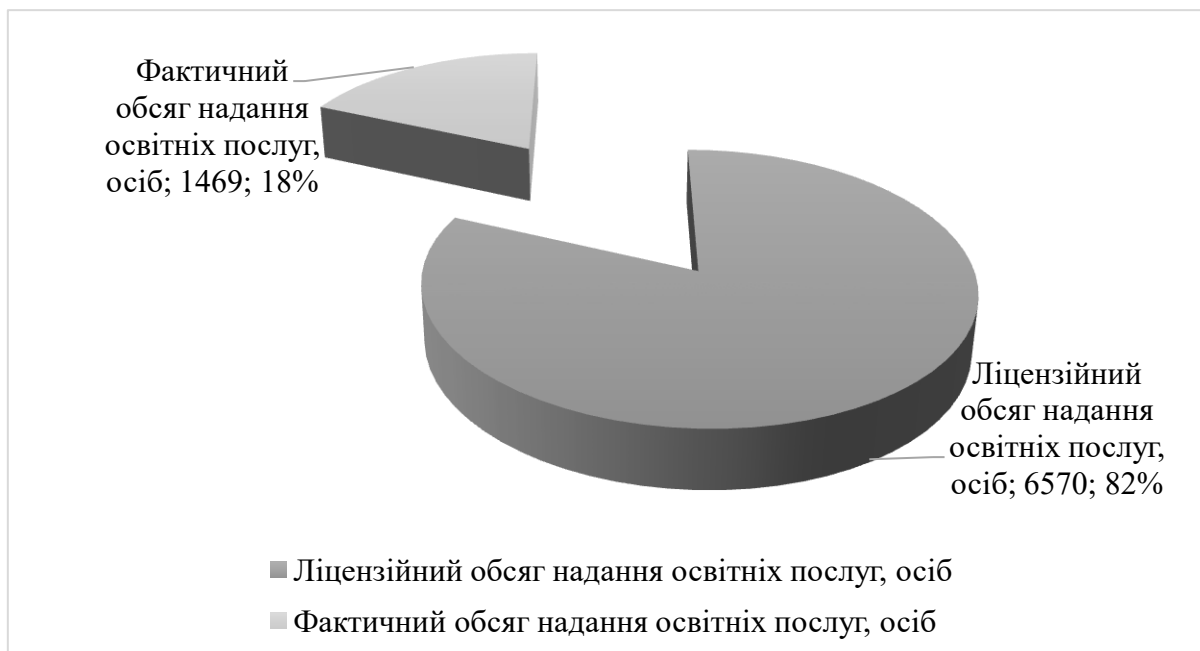


Рис. 2.1. Розбіжність між можливостями та фактичним станом, щодо обсягу надання освітніх послуг ІДГУ (джерело [39])

Отже, з рисунку можна побачити, що питома вага фактичного обсягу надання освітніх послуг складає лише 18%, від потенційної потужності освітнього закладу. Такий стан справ, свідчить про високу собівартість надання освітніх послуг, зниження рівня дохідності діяльності і як результат зниження рівня конкурентоздатності закладу освіти. Але разом з тим такий стан справ можна розглядати як високий рівень потенціалу для розвитку та розширення обсягів діяльності, у тому числі використовуючи вигідне транскордонне розташування для залучення іноземної молоді та провадження стратегії інтернаціоналізації.

Відмітимо, що на здійснення освітньої діяльності ІДГУ отримує як бюджетне фінансування так і дохід від надання платних послуг. Загальна сума надходжень за всіма джерелами фінансування у відповідності до кошторису у 2021 році становила 62548,9 тис. грн. [40].

Основними підрозділами, які безпосередньо опікуються підготовкою здобувачів освіти є три факультети, до складу яких входять певні кафедри (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Склад підрозділів ІДГУ, що безпосередньо опікуються підготовкою здобувачів освіти за основними видами діяльності

Факультет	Кафедри, які входять до складу факультету	Кількість педагогічних та науково-педагогічних працівників
1	2	3
Управління, адміністрування та інформаційної діяльності	управління підприємницькою та туристичною діяльністю	14 осіб, у т.ч. 3 доктори наук професори, 6 кандидатів наук, доцентів та 5 викладачів
	математики, інформатики та інформаційної діяльності	12 осіб, у т.ч. 1 доктор наук професор, 6 кандидатів наук, доцентів та 5 викладачів
	технологічної, професійної освіти та загальнотехнічних дисциплін	6 осіб, у т.ч. 1 доктор наук професор, 5 кандидатів наук, доцентів

	права і соціальної роботи	13 осіб, у т.ч. 2 доктори наук професор, 8 кандидатів наук, доцентів та 3 викладача
	історії та методики її навчання	12 осіб, у т.ч. 2 доктори наук професор, 8 кандидатів наук, доцентів та 2 викладача
	загальної та практичної психології	10 осіб, у т.ч. 2 доктори наук професор, 4 кандидати наук, доценти, 4 викладача

Продовження табл. 2.1.

1	2	3
Факультет іноземних мов	англійської філології	9 осіб, у т.ч. 5 кандидатів наук, доцентів та 4 викладача
	романогерманської філології та методики навчання іноземних мов	11 осіб, у т.ч. 6 кандидатів наук, доцентів та 5 викладачів
	української мови та літератури	13 осіб, у т.ч. 7 кандидатів наук, доцентів та 1 доктор наук та 4 викладача
	загального мовознавства, слов'янських мов та світової літератури	7 осіб, у т.ч. 5 кандидатів наук, доцентів та 1 доктор наук, професор та 1 викладач
Педагогічний факультет	музичного та образотворчого мистецтва	14 осіб, у т.ч. 8 кандидатів наук, доцентів та 6 викладачів
	дошкільної та початкової освіти	13 осіб, у т.ч. 6 кандидатів наук, доцентів та 7 докторів наук професорів
	загальної педагогіки	13 осіб, у т.ч. 7 кандидатів наук, доцентів та 2 доктори наук професорів та 4 викладачі
	фізичної культури, біології та основ здоров'я	7 осіб, у т.ч. 3 кандидати наук, доцентів та 1 доктор наук професорів та 3 викладача

Складено автором за джерелами [41; 42; 43]

Отже, підводячи підсумки щодо наявності кадрового потенціалу у ІДГУ продемонструємо якісний склад працівників, які безпосередньою займаються наданням освітніх послуг, зазначивши що кількісний становить 154 особи, з них доктори наук – 23 особи(15%), викладачі – 46 осіб (30%), кандидати наук – 84 особи (55%) (рис. 2.2.).

Для визначення рівня завантаженості працівників у контексті формування умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності співставимо кількість працівників за кожною групою з кількістю ставок у штатному розписі.

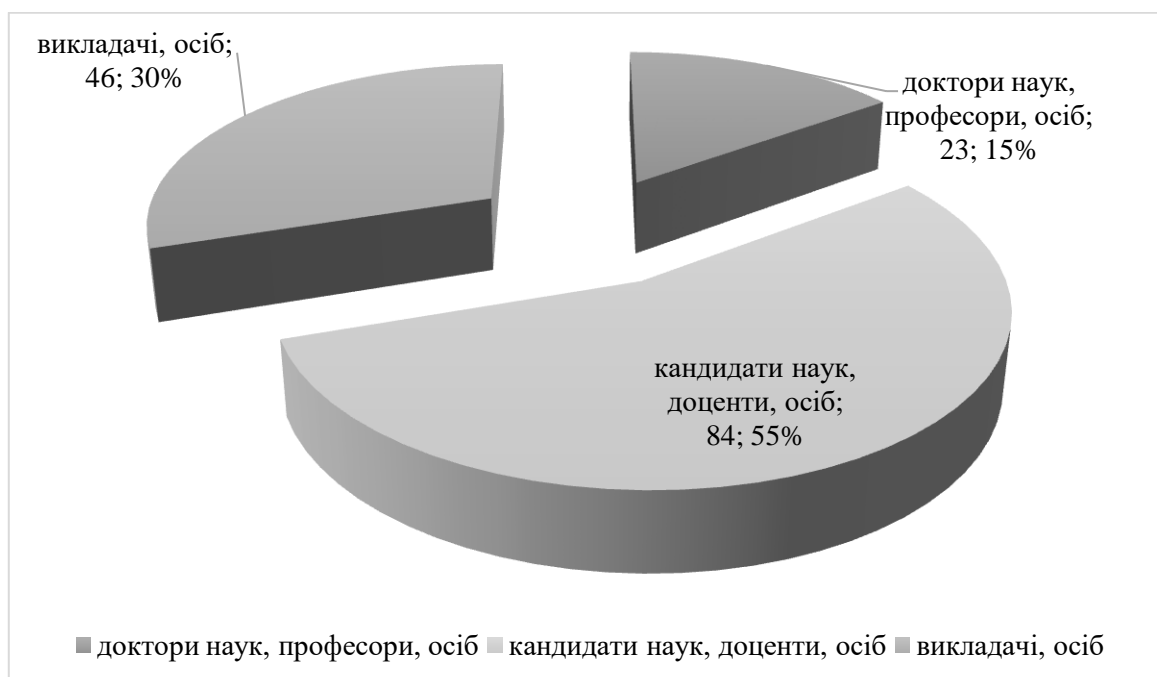


Рис. 2.2. Якісний склад працівників, які здійснюють надання освітніх послуг в ІДГУ (джерело (табл. 2.1.))

Отже, зведемо необхідну інформацію у таблицю (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Рівень завантаженості педагогічних та науково-педагогічних працівників ІДГУ у 2020 році

Категорія працівників	Кількість працівників	Кількість ставок за штатним розкладом	Середнє навантаження на 1 працівника відповідної категорії, ставок
доктор наук, професор	23	13,6	0,59

кандидат наук, доцент	84	73,5	0,88
викладач	46	44,8	0,97

Складено автором за джерелами [44]та табл. 2.1.

Тож, розрахунок завантаженості працівників, які безпосередньо задіяні у наданні освітніх послуг дає можливість зробити висновок, що кадровий потенціал закладу освіти використовується не на повну потужність але разом з тим неповна завантаженість працівників дає їм можливість більше часу приділити самореалізації та саморозвитку.

Слід також зазначити, що у ІДГУ створено і інші підрозділи, які здійснюють функцію забезпечення нормального перебігу освітнього процесу. Серед таких підрозділів можна виділити: центр неперервної освіти, бібліотеку, навчально-методичний відділ, профспілку, відділ міжнародного співробітництва, соціально-психологічна служба, гуртожитки, тощо.

Окрім освітньої спрямованості діяльності в ІДГУ значне місце приділяються науковим дослідженням та провадженню сумісної науково-дослідної діяльності викладачів та студентів. Наукову діяльність координує та організовує науковий відділ. Відмітимо, що науковці закладу та здобувачі освіти беруть участь у розробці як тем, що фінансуються із держаного бюджету так і на запрошення громадських організацій та міжнародних установ. Зокрема майже всі викладачі кафедри управління підприємницької та туристичної діяльності, а також студенти ФУАІД долучилися до реалізації міжнародного проєкту «СВС-DEBUS – Інноваційний розвиток підприємницької освіти та стимулювання нового бізнесу в транскордонному регіоні» [45].

Окремо слід наголосити, що скрутний стан пов'язаний із пандемією і карантинними обмеженнями не став на заваді організації та проведенню наукових заходів різного рівня в ІДГУ. Так, у звіті ректора зазначено, що за підсумками 2020 року було організовано 61 захід (рис.2.3.).



Рис. 2.3. Розподіл наукових заходів організованих ІДГУ (джерело[45])

Про значні результати науково-дослідної діяльності та високий потенціал до інноваційного розвитку НПП закладу свідчить кількість диференційованої науково-технічної продукції загальною кількістю 450. Презентуємо на рисунку якісну структуру науково-технічної продукції (рис.2.4.).

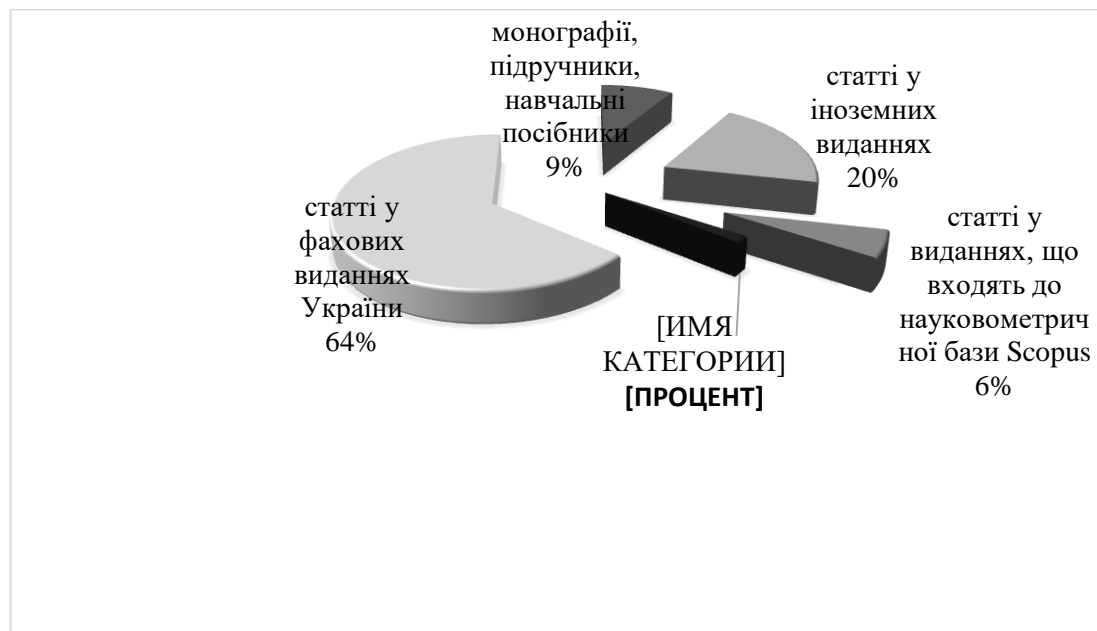


Рис. 2.4. Якісна структура науково-технічної продукції ІДГУ (джерело[45])

Про широке залучення студентів до здійснення наукової діяльності свідчать результати конкурсів наукових студентських робіт та кількість публікацій за результатами участі у студентських конференціях. Зокрема за

підсумками міжнародних конкурсів студентських робіт було отримано 5 дипломів першого ступеня за роботи присвячені розвитку окремих галузей економіки. Відмітимо, що питома вага здобувачів освіти, які беруть участь у дослідженнях та наукових заходах складає близько 62,4%.

Окремо, звернемо увагу на зацікавленість керівництва закладу у розвитку міжнародної співпраці особливо із закладами освіти сусідніх держав Румунії, Молдови, Болгарії, а також Туреччини.

Важливим аспектом у діяльності закладу є і виховна робота, яка спрямована на формування любові до своєї країни та державної мови, а також розвитку почуттів доброти, чесності та потреби допомагати іншим. У 2020 році продовжувалась співпраця з волонтерським Корпусом миру (США) та участь у проєктах академічної доброчесності.

Доречно відмітити, що керівництво закладу підтримує концепцію студентоцентрованого навчання і за допомогою різних заходів залучає студентів до прийняття рішень стосовно покращення якості та змісту навчання, через залучення до перегляду освітніх програм та врахування результатів опитувань здобувачів освіти, представники студентства делеговані в усі органи управління закладом, створені гарні умови для розвитку студентського самоврядування.

Акцентуємо увагу, що заклад освіти має достатню матеріально-технічну й інформаційну базу та гарно розвинену соціальну інфраструктуру для провадження освітньої діяльності.

Отже, розгляд загальних показників діяльності ІДГУ дає підстави стверджувати, що університет є сучасним освітнім закладом з високим рівнем кадрового, матеріально-технічного та інноваційного потенціалу для розвитку, а також має тісні зв'язки з міжнародними організаціями і закладами вищої освіти, що може стати у нагоді при реалізації стратегії інтернаціоналізації.

2.2. Моніторинг організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності

Для здійснення моніторингу у першому розділі було з'ясовано, що специфіка самореалізації викладачів у професійній визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна. Отже, проаналізуємо діяльність кожного відділу ІДГУ у контексті створення умов для професійного вдосконалення і самореалізації педагога у професійній діяльності.

Вважаємо доцільним нагадати, що будь-яка діяльність, у том числі і самореалізація та професійне вдосконалення, передбачає виконання функцій планування, організації, мотивації та контролю.

Зазначимо, що у системі планування освітньої діяльності в ІДГУ провідну роль відіграє навчально-методичний відділ. У відповідності до «Положення про навчально-методичний відділ ІДГУ» метою його діяльності є: «...впровадження інноваційних методів організації освітнього процесу, здійснення моніторингу змісту й результатів навчання здобувачів вищої освіти за певною освітньою програмою, забезпечення іміджу Університету на основі новітніх технологій навчання та методів контролю освітнього процесу, а також високого рівня професійної підготовки науково-педагогічних працівників» [46]. Навчально-методичний відділ має наступну структуру (рис.2.5.).

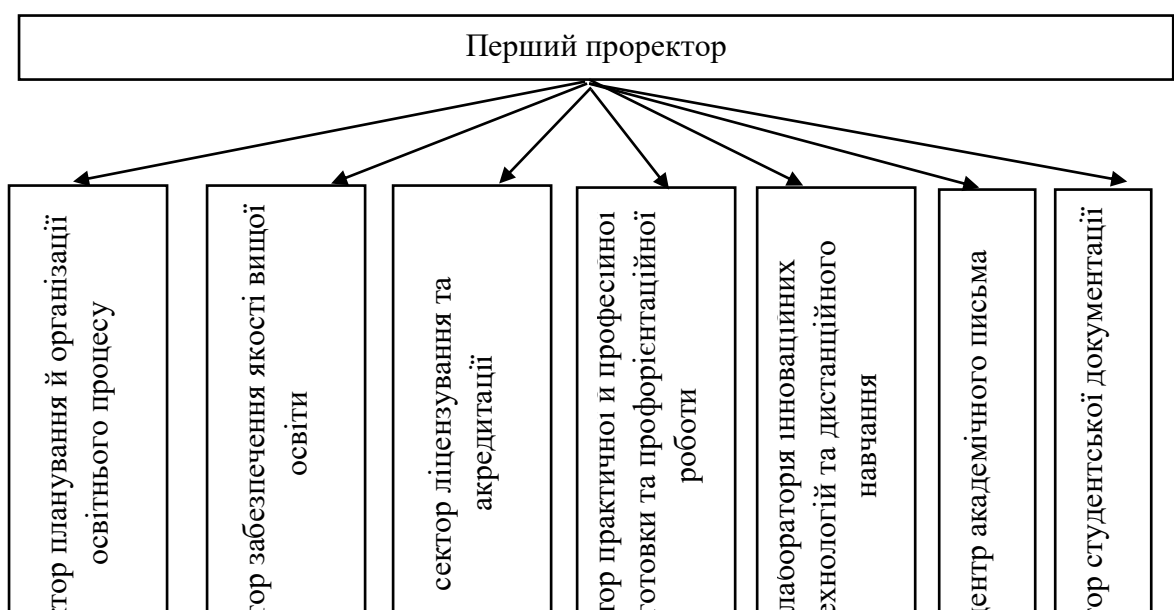


Рис. 2.5. Структура навчально-методичного відділу ІДГУ (складено за джерелом [46])

Слід наголосити, що завдання цього відділу стосовно реалізації функції планування полягає у наступному:

- розробка нормативних документів, щодо визначення навантаження за різними видами робіт (аудиторної, методичної, наукової, тощо). Позитивним моментом щодо виконання цієї функції стосовно створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності на нашу думку є: широка диференціація видів робіт за кожним напрямом робіт, можливість корегувати обсяг навантаження за методичною, науковою та організаційною роботою у відповідності до інтересів викладача. У той же час, зазначимо, що перелік різних видів робіт є обмеженим і не дає можливості викладачу самостійно додавати ти різновиди робіт, що йому здаються більш цікавими і необхідними для удосконалення освітнього процесу та самовдосконалення і саморозвитку;

- організація навчальних занять. Ця функція виконується диспетчерами відділу за допомогою створення розкладу занять. Слід наголосити, що розклад у ЗВО складається з урахуванням побажань викладачів, що дає змогу формувати особистісну траєкторію професійного розвитку викладачу та скласти особистісний графік відвідування тренінгів, вебінарів і інших заходів, а також виділити час на здійснення дослідницької роботи.

- на виконання мотиваційної функції відділом розроблено положення про рейтингове оцінювання [47; 48] та систему преміювання співробітників [49], які затверджені у встановленому порядку. Відмітимо, що у змісті цих документів описано значний перелік видів робіт і досягнень за які

педагогічні працівники отримують заохочення. Отже позитивним можна вважати наявність цих документів, а відтак наявність потенціальних можливостей для створення умов щодо самореалізації педагога в освітній діяльності. Разом з тим акцентуємо увагу, що серед заходів матеріального заохочення преміювання відбувається в основному за публікації статей у виданнях, що входять до наукометричних баз Scopus та WOS. Що стосується заохочення за високий рівень результатів роботи та позицію у рейтингу у поточному році працівники, що займають перші позиції у рейтингу навіть грамот не отримали, також недотримано позиції щодо скорочення обсягу навчального навантаження для працівників кафедр, що посіли перші три місця у рейтингу. Отже, з цього можна зробити висновок про недостатній рівень застосування системи заохочення щодо створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності;

- контрольна функція навчально-методичним відділом здійснюється за різними напрямками діяльності та за допомогою різних інструментів контролю (опитування, перевірка документації, перевірка залишкових знань здобувачів освіти, проведення акредитаційної експертизи освітніх програм, тощо). З метою забезпечення ефективної системи контролю розроблено ряд нормативних документів, зокрема стосовно оцінки системи забезпечення якості вищої освіти [47; 48; 50]. Позитивним у змісті системи контролю ІДГУ є можливість застосування різних видів і інструментів контролю. Негативним моментом є необхідність складання великої кількості звітів, що за змістом дублюють одну й ту саму інформацію, але при цьому мають різну структуру і форму подання інформації, що забирає багато часу, який викладач міг би витратити на саморозвиток або реалізуючи свою потребу у науковій та\або освітній діяльності.

Отже, розглянувши особливості діяльності навчально-методичного відділу в ІДГУ з'ясувавши переваги і недоліки, які мають місце у виконанні функцій даного підрозділу стосовно створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності визначимо можливі напрями підвищення

ефективності управлінських процесів у контексті створення більш сприятливих умов для самореалізації НПП:

- розширити права НПП щодо вибору різновидів робіт у межах встановленого часу з урахуванням особистісних потреб саморозвитку;
- більш широко застосовувати визначенні у відповідних положеннях види матеріального і морального заохочення таким чином, щоб можна було прослідкувати прямий зв'язок між результатами праці і отриманою винагородою;
- оптимізувати систему контролю та скоротити обсяг звітної документації у якій одна і та сама інформація дублюється.

Швидка зміна в запитах на зміст освітніх послуг, впровадження інновацій у всіх галузях національної економіки потребує від викладача постійного оновлення підходів до навчання та викладання, поповнення знань, набуття нових навичок та розвитку професійної компетентності. З метою допомоги викладачам у розв'язанні цих завдань в ІДГУ створено центр неперервної освіти, що безпосередньо підпорядковується ректорові університету. Діяльність цього підрозділу здійснюється у відповідності до нормативних документів закладу [51; 52].

Проаналізуємо діяльність цього підрозділу акцентуючи увагу на його ролі у створенні умов щодо самореалізації педагога у професійній діяльності.

Перш за все звернемо увагу на мету діяльності згаданого відділу: «... підготовки громадян України до вступу у ВНЗ та до зовнішнього незалежного оцінювання, надання додаткових освітніх послуг (курсів понад обсяги, встановлені навчальними планами), підвищення кваліфікації педагогічних працівників, – об'єднаної єдиною метою підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних бути конкурентоспроможними на сучасному ринку праці» [51]. Узагальнимо провідні напрями діяльності Центру у відповідності до положення (рис. 2.6.).

Отже, вивчаючи завдання та напрями діяльності підрозділу можна зробити висновок, що даний центр переважно опікується наданням платних

послуг для сторонніх організацій та фізичних осіб. За останні роки центром для викладачів ІДГУ було організовано і проведено за підтримки кафедри математики, інформатики та інформаційної діяльності курси щодо підвищення цифрової грамотності та розвитку навиків працювати на платформах дистанційного навчання Moodle. Інших заходів щодо створення і реалізації програм спрямованих на можливість підвищення кваліфікації та\або створення умов щодо самореалізації викладачів ІДГУ запропоновано не було.

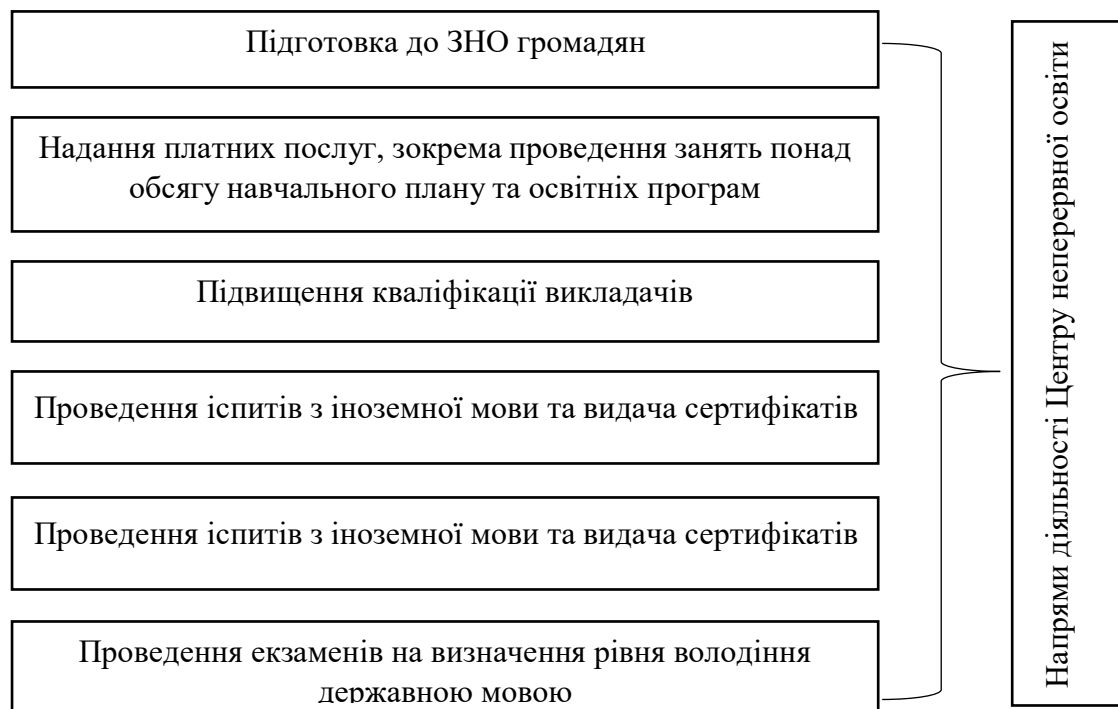


Рис. 2.6. Напрями діяльності Центру неперервної освіти ІДГУ
(складено за джерелом [51])

Здійснивши оцінку діяльності Центру неперервної освіти ІДГУ визначимо наступні напрями щодо підвищення ефективності створення умов НПП для самореалізації в освітній діяльності:

- визначення потреб у професійному розвитку НПП;

- здійснення консультативної допомоги щодо обрання відповідних заходів щодо розвитку професійної компетентності та складання відповідної індивідуальної програми.

Одним із основних напрямів діяльності викладача закладу вищої освіти, які дають можливість реалізувати свої ідеї та проєкти та самореалізуватись у професійній діяльності є науково-дослідна діяльність.

З метою надання підтримки педагогічним працівникам щодо можливостей здійснення наукової діяльності в університеті створено науково-педагогічний відділ. Розглянемо особливості діяльності науково-педагогічного відділу ІДГУ. Продемонструємо структуру науково-педагогічного відділу та проаналізуємо основні функції і завдання у контексті сприяння самореалізації педагога у професійній діяльності (рис 2.7.).



Рис. 2.7. Організаційна структура управління науково-педагогічного відділу ІДГУ (складено за джерелом [53])

Склад підрозділів науково-педагогічного відділу має значний потенціал щодо створення умов самореалізації педагога у професійній діяльності. Так, для заохочення молодих викладачів до реалізації себе у наукових дослідженнях, їм пропонується можливість навчання в аспірантурі, у тому числі і за бюджетний кошт, долучатися до міжнародних наукових заходів та проєктів, є можливість безкоштовної публікації у збірниках наукових праць.

Слід наголосити на важливості міжнародної комунікації для самореалізації викладачів. За підтримки міжнародного відділу викладачі закладу та студенти і аспіранти долучаються до програм академічної мобільності, участь у міжнародних заходах, які організуються різними підрозділами ІДГУ за підтримки знов таки міжнародного відділу здійснюється масштабування результатів наукових досліджень. Також за зверненням педагогів працівники цього відділу надають допомогу у пошуку іноземних партнерів, залучення яких є обов'язковою умовою участі у конкурсах на отримання грантів на реалізацію проєкту.

Доречно відмітити, що науковий відділ надає необхідну допомогу у реєстрації тем наукових досліджень науковців та отриманні охоронних документів на об'єкти авторського права.

Окрім цього, звернемо увагу, що координація та спрямування роботи наукових гуртків з боку згаданого відділу створює умови для підвищення якості освіти та реалізації концепції навчання через дослідження і разом педагогі можуть апробувати підчас роботи з молоддю нові освітні технології та гарні практики навчання та викладання.

Оцінюючи діяльність відділу науково-педагогічного відділу у контексті створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, можна визначити наступні напрями підвищення ефективності цього процесу:

- створення інформаційної бази щодо можливостей участі викладачів у науково-дослідній діяльності для підвищення рівня інформованості викладачів;

- внесення пропозицій керівництву закладу щодо заходів мотивації для науковців, які демонструють найвищі показники за результатами наукової діяльності.

І нарешті, відмітимо, роль бібліотеки у створенні умов для самореалізації педагога. Зазначимо, що в ІДГУ функціонує сучасна бібліотека, яка має значну кількість примірників наукової літератури, електронних джерел у власному репозитарії. Окрім цього ЗВО підписало договори із провідним вітчизняним закладами на сумісне використання електронних інформаційних джерел. Дуже важливим для здійснення наукової діяльності є безкоштовна можливість використання інформаційних джерел міжнародних наукометричних баз Scopus та WOS із комп'ютерних лабораторій ІДГУ. У якості напряму створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності запропонуємо відкрити доступ для викладачів ІДГУ до міжнародних наукометричних баз Scopus та WOS з їх персональних комп'ютерів, з міста зручного для викладача.

Отже, здійснивши моніторинг організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності можна стверджувати, що в цілому керівництво закладу опікується питаннями створення сприятливих умов для самореалізації своїх співробітників. Але разом з тим було визначено недоліки та напрями їх усунення щодо роботи різних підрозділів закладу.

2.3. Діагностика рівня задоволеності викладачів закладу освіти умовами до самореалізації

Здійснивши аналіз нормативних документів регламентуючих роботу підрозділів ІДГУ, що опікуються різними управлінськими аспектами у процесі створення умов для забезпечення самореалізації педагогів у професійній діяльності перейдемо до діагностики рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації, які створені в університеті.

Отже, для здійснення діагностики рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації у професійній діяльності в ІДГУ адоптуємо методику І. Ладанова, яку зазвичай використовують для визначення рівнів реалізації окремих аспектів управлінської діяльності [54, с. 126]. У відповідності до зазначеної методики можна виділити чотири рівня задоволеності педагогів умовами до самореалізації у професійній діяльності: низький рівень 0-1,99 бал, середній рівень – 2-3,99 бал, високий рівень від 4,00-4,99 бали і дуже високий від 5 балів.

Для проведення діагностики було розроблено анкету твердження, якої можна поділити на чотири групи (Додаток А):

- твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога у науковій діяльності (питання: 2,3,6,7,18) ;
- твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога під час виконання методичної роботи та проведення занять (питання: 13,14,16,17, 19) ;
- твердження для визначення рівня задоволеністю системою мотивації до самореалізації педагога у професійній діяльності (питання: 4,5,8,11,20);
- задоволеність стилем управління та комунікацією в університеті (питання: 1,19,10,12, 15).

Відмітимо, що в опитуванні взяли участь 101 науково-педагогічний працівник закладу.

Отже, проаналізуємо отримані відповіді респондентів. Спочатку встановимо рівень задоволеності за кожною групою тверджень, а потім визначимо загальний рівень задоволеності, як середньозважений бал оцінок респондентів.

Перша група тверджень пов'язана для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога у науковій діяльності. Згрупуємо у таблиці розподіл оцінок на питання викладачами (табл. 2.3.).

Отже, за результатами аналізу відповідей респондентів встановили, що за групою тверджень щодо задоволеності педагогів умовами для самореалізації у науковій діяльності в ІДГУ отримано середній бал 1,6, що

Таблиця 2.3.

Розподіл оцінок викладачами на твердження щодо визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога у науковій діяльності

Твердження (номер в анкеті)	Кількість респондентів, що встановили бальну оцінку												Загальна кількість балів
	0		1		2		3		4		5		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2	77	76,2	11	10,9	2	1,98	3	2,98	3	2,98	5	4,96	61
3	49	48,5	23	22,7	10	9,9	14	13,85	3	2,98	2	1,98	107
6	85	87,1	1	1	1	1	10	9,9	3	2,98	1	1	50

Продовження табл. 2.3.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
7	0	-	0	-	1	1	4	3,97	10	9,9	85	85,13	479
18	57	56,43	12	11,9	11	10,9	10	9,9	3	2,98	8	7,89	116
Загальна кількість відповідей: $101 \cdot 5 = 505$													
Загальна кількість балів: $61 + 107 + 50 + 479 + 116 = 813$													
Середній бал за групою питань: $813 / 505 = 1,6$													

говорить про низький рівень задоволеності викладачів. В цілому повністю незадоволеними створеними умовами близько 53,1%. Слід також наголосити, що переважна більшість тверджень була пов'язана з оцінкою методичного супроводу та інформаційної підтримки педагогів про можливості здійснення наукової діяльності. Цікавим для дослідження виявився розподіл оцінок на твердження «В закладі створені усі необхідні умови для самореалізації педагога у науковій діяльності» продемонструємо його (рис. 2.8.).

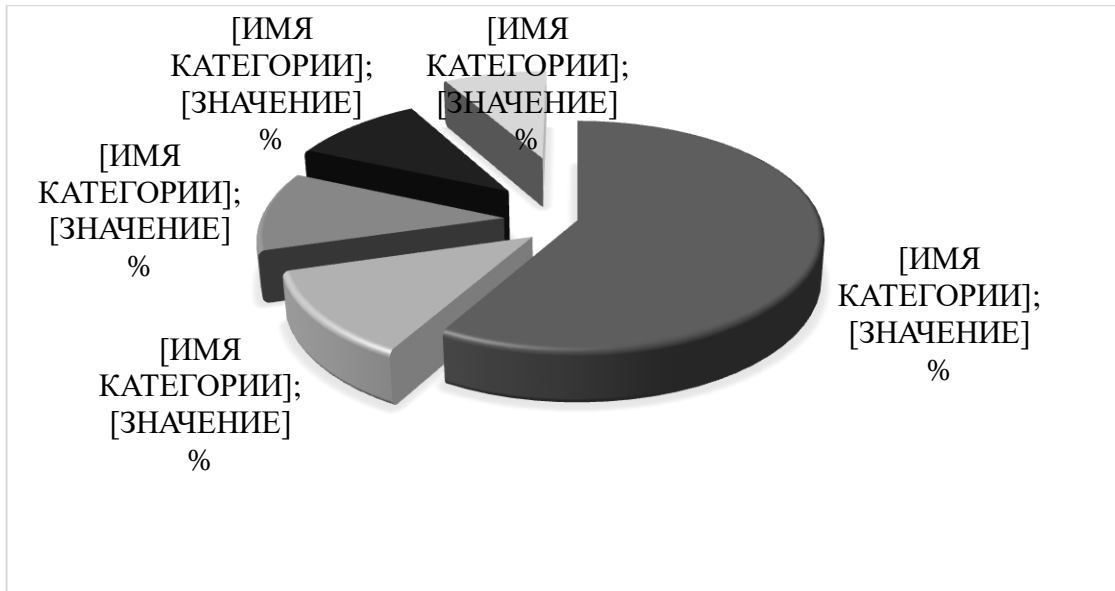


Рис. 2.8. Розподіл бальних оцінок на твердження «В закладі створені усі необхідні умови для самореалізації педагога у науковій діяльності»

Але при цьому відмітимо, що майже всі респонденти виставили високі бали за підтримку з боку науково-педагогічного відділу всіх ініціатив щодо організації і проведення наукових заходів викладачами і виставили у середньому за цим питанням бал 4,74 із 5 можливих.

Проаналізуємо оцінку тверджень другої групи, тобто тверджень для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога під час виконання методичної роботи та проведення занять. Тож згрупуємо у таблиці оцінки, які надали респонденти за цією групою тверджень (табл. 2.4).

Таблица 2.4.

Розподіл оцінок викладачами на твердження щодо визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога під час виконання методичної роботи та проведення занять

Твердження (номер в анкеті)	Кількість респондентів, що встановили бальну оцінку												Загальна кількість балів
	0		1		2		3		4		5		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
13	15	14,9	26	25,7	15	14,9	20	19,8	25	24,7	0	-	216

14	40	39,7	10	9,9	16	15,8	25	24,7	10	9,9	0	-	157
16	25	24,7	32	31,3	23	22,3	9	9,8	12	11,8	0	-	153
17	64	63,41	23	22,7	11	10,9	3	2,99	0	-	0	-	54
19	3	2,99	15	14,9	8	7,9	10	9,9	40	39,6	25	24,7	346
Загальна кількість відповідей: $101 \cdot 5 = 505$													
Загальна кількість балів: $216 + 157 + 153 + 54 + 346 = 926$													
Середній бал за групою питань: $940 / 505 = 1,83$													

Отже, аналіз отриманих результатів показав, що за даною групою тверджень отримано трохи вищий результат, середній бал склав 1,83, тобто у межах низького рівня, також відмітимо, що зовсім незадоволеними за цією групою умов виявилось близько 29,14%. Окрім цього, зазначимо, що за результатами виставлених оцінок найбільше незадоволення у викладачів викликає велика кількість дисциплін, яку вони викладають, що заважає їм працювати над вдосконаленням методичного забезпечення дисциплін, а також впровадженню на заняттях відповідних до дисципліни освітніх інновацій.

Досить неочікуваними виявились результати оцінки твердження «Робота зі студентами викликає в мене велике зацікавлення, а умови, в яких проходять заняття мене цілком влаштовують», з огляду на те, що заняття відбуваються у дистанційному режимі, що збільшує навантаження на викладача. Виявилось, що 24,7% викладачів зазначили дуже високий рівень задоволення і 39,6 % відмітили високий рівень задоволення умовам освітньої діяльності, повністю незадоволених майже не виявлено, всього 3 особи. Продемонструємо визначену ситуацію (рис. 2.9.)

	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4	0	-	0	-	2	1,98	6	5,94	32	31,6	61	60,4	455
5	0	-	0	-	1	0,9	5	4,95	20	19,8	75	74,26	472
8	5	4,95	2	1,98	10	9,9	43	42,57	21	20,8	20	19,8	335
11	1	0,9	2	1,98	1	0,9	2	1,98	39	38,6	56	55,64	445
20	15	14,85	30	30,6	33	32,5	2	1,98	5	4,95	15	14,85	197
Загальна кількість відповідей: $101 * 5 = 505$													
Загальна кількість балів: $455 + 472 + 335 + 445 + 197 = 1904$													
Середній бал за групою питань: $1904 / 505 = 3,77$													

Отже, за результатами аналізу оцінки рівня задоволеності системою мотивації до самореалізації педагога у професійні діяльності в ІДГУ встановлено, що рівень задоволення середній, тобто значення середнього балу за цією групою 3,77. Але у ході аналізу анкет звернули увагу, що майже 45% викладачів оцінили наявність чинників зазначених у твердженнях на дуже високий рівень та 23,2% – на високий. Низьким рівень системи мотивації вважають близько 2 % (поставили оцінки 0) та 6,9% (поставили оцінки 1). Найбільш високо оцінили викладачі можливості до професійного розвитку та самореалізації за рахунок отримання безкоштовно другої освіти та можливості підвищення кваліфікації за цим твердженням отримано середній бал 4,67. Найбільш проблемним місцем у системі мотивації до самореалізації педагога, що існує в ІДГУ виявилось нерозуміння працівників за що саме (які конкретно результати) отримують винагороду їх колеги. Продемонструємо дані, що характеризують цю проблему (рис. 2.10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	0	-	0	-	1	0,9	6	5,94	20	19,8	74	73,36	470
19	0	-	0	-	1	0,9	26	25,7	20	19,8	54	53,56	430
10	0	-	0	-	0	-	6	5,94	19	18,8	76	75,26	474
12	0	-	0	-	0	-	4	3,96	27	26,7	70	69,34	470
15	0	-	1	0,9	5	4,95	10	9,9	25	24,75	60	59,95	441
Загальна кількість відповідей: $101 \cdot 5 = 505$													
Загальна кількість балів: $470 + 430 + 474 + 470 + 441 = 2285$													
Середній бал за групою питань: $2285 / 505 = 4,52$													

Отже, аналіз оцінки тверджень четвертої групи продемонстрував високий рівень задоволеності працівників ІДГУ стилем управління та організацією комунікацій, як умов щодо самореалізації педагогів у професійній діяльності. Середній бал за даною групою тверджень складає 4,52 (з 5 можливих). Слід відмітити, що жоден респондент не оцінив не одне з тверджень на дуже низький рівень і лише 1 бал поставив один викладач на одне з тверджень. Тобто, високий і дуже високий рівень відмічають 21,96% 66,3% відповідно. Такий результат дає можливість стверджувати про гарний психологічний клімат у колективі, що є суттєвою умовою у процесі створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.

Проаналізувавши результати отримані у ході опитування за чотирма групами тверджень визначимо загальний рівень задоволеності працівників ІДГУ умовами до самореалізації, які створені в ІДГУ. Результати розрахунків зведемо у таблицю (табл. 2.7.)

Таблиця 2.7.

Загальний рівень задоволеності викладачів ІДГУ умовами до самореалізації педагога у професійній діяльності

Рівень задоволеності викладачів умовами до самореалізації	Розподіл за рівнями відповідей респондентів, які надали оцінку за всіма групами тверджень	Межі кількості балів до кожного рівня	Загальна кількість балів, що отримано у ході опитування за певним рівнем
---	---	---------------------------------------	--

	кількість відповідей	%, до загальної кількості		
дуже високий	699	34,37	5	3495
високий	357	17,6	4,00-4,99	1428
середній	219	11,1	2,1-3,99	657
низький	746	36,93	0-2	348
Разом:	2020	100	-	5928
Середня зважена кількість балів за результатами діагностики:				2,93

Джерело табл. 2.3.- 2.6.

Таким чином здійснена діагностика рівня задоволеності викладачів ІДГУ умовами до самореалізації педагога у професійній діяльності показала низький рівень задоволеності. Продемонструємо отримані результати (рис. 2.11.)

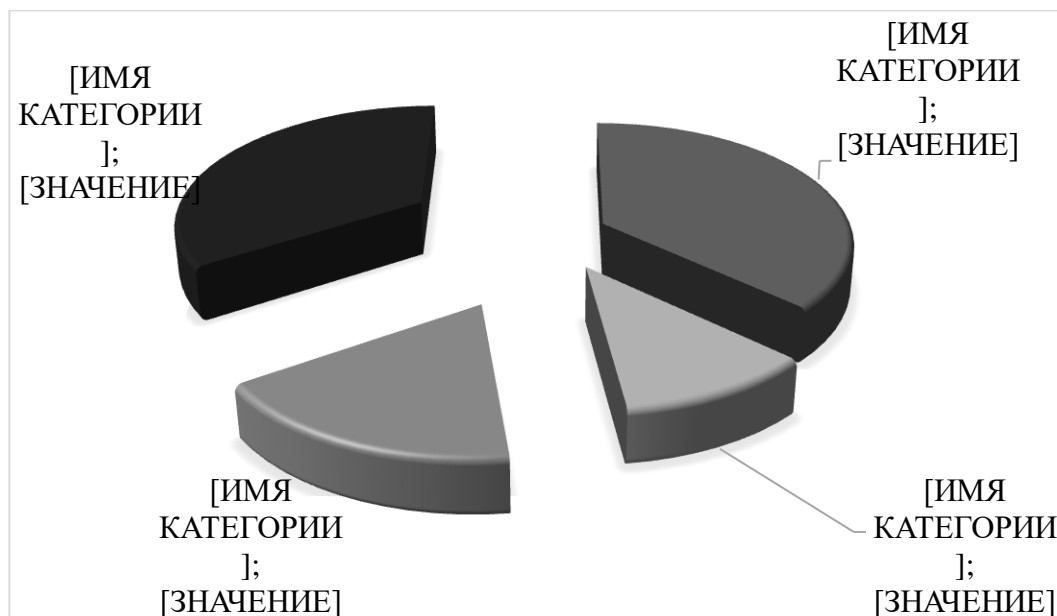


Рис. 2.11. Загальна оцінка респондентами рівня задоволеності умовами до самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ

Слід наголосити, що хоча за результатами розрахунків середній бал знаходиться у межі низького рівня, але він майже наближається до середнього і становить 2,93 бали.

Отже у ході діагностики було виявлено рівень задоволеності викладачів створеними умовами до самореалізації у професійній діяльності в цілому і за окремими групами у відповідності до видів робіт (викладання,

методична, наукова робота) та управлінських процесів (стиль управління та мотивація). Було виявлено слабкі місця за кожною групою подальше дослідження буде спрямовано на пошук шляхів подолання слабких місць та підвищення ефективності процесу створення для умов самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Висновки до розділу 2

Розгляд загальних показників діяльності закладу освіти показав, що Ізмаїльський державний гуманітарний університет (далі ІДГУ) – це сучасний заклад вищої освіти державної форми власності, що має багаторічну історію функціонування. Головною проблемою діяльності закладу наразі є недостатня кількість здобувачів освіти (фактичний контингент складає 18% від ліцензійного обсягу). Такий стан дещо обмежує джерела фінансування закладу. У закладі працює три факультети та чотирнадцять кафедр, на яких працює 154 викладача, переважна більшість з яких має наукові ступені і звання (15% складають доктори наук, професори, 46% – кандидати наук доценти). У середньому педагогічне навантаження на викладача становить менше ніж одна ставка, що створює сприятливі умови до самореалізації і професійного розвитку педагогів ІДГУ. В університеті відбувається постійний процес здійснення наукових досліджень результати, яких презентують на наукових заходах різних рівнів (загальна кількість заходів організованих ІДГУ за 2020 рік – 61, кількість науково-технічної продукції за цей же період – 450). Окрім цього, заклад освіти має достатню матеріально-технічну й інформаційну базу та гарно розвинену соціальну інфраструктуру для провадження освітньої діяльності, а також плідні міжнародні зв'язки. Отже, розгляд загальних показників діяльності ІДГУ дає підстави стверджувати, що університет є сучасним освітнім закладом з високим рівнем кадрового, матеріально-технічного та інноваційного потенціалу для розвитку, а також має тісні зв'язки з міжнародними організаціями і

зкладами вищої освіти, що може стати у нагоді при реалізації стратегії інтернаціоналізації.

Для здійснення моніторингу організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності проаналізовано структуру підрозділів, що опікуються розв'язанням цього питання, функції та завдання кожного підрозділу у відповідності до кожного аспекту педагогічної діяльності. Отримавши результати моніторингу організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності можемо стверджувати, що в цілому керівництво закладу опікується питаннями створення сприятливих умов для самореалізації своїх співробітників. Але разом з тим було визначено недоліки та напрями їх усунення щодо роботи різних підрозділів закладу.

Для здійснення діагностики рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації у професійній діяльності в ІДГУ було розроблено анкету твердження, якої можна поділити на чотири групи твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога у науковій діяльності; твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога підчас виконання методичної роботи та проведення занять; твердження для визначення рівня задоволеністю системою мотивації до самореалізації педагога у професійній діяльності; задоволеність стилем управління та комунікаційною в університеті та проведено опитування 101 викладача. За результатами розрахунків середній бал знаходиться у межі низького рівня, але він майже наближається до середнього і становить 2,93 бали.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Дослідження теоретичних шляхів удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності

Вивчення думок науковців щодо змісту та особливості педагогічної діяльності дало можливість з'ясувати, що педагогічна діяльність – це професійна діяльність, яка полягає у систематичному розв'язанні педагогічних завдань з урахуванням особливостей усіх елементів педагогічної системи із застосуванням ефективних комунікаційних зв'язків, що у підсумку сприяє становленню і саморозвитку усіх суб'єктів педагогічного процесу. Окрім цього було встановлено, що педагогічна діяльність визначається специфікою її структурних елементів (суб'єкт, об'єкт, мета, функції), а специфіка самореалізації викладачів у професійній діяльності визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна. Оскільки викладач це основа будь-якого освітнього закладу, це джерело створення конкурентних переваг закладу на ринку освітніх послуг, то створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності – це необхідна умова забезпечення конкурентоспроможності закладу освіти.

Доречно звернути увагу, що процес створення умов для самореалізації повинен мати системний характер та передбачає виконання функцій планування, організації мотивації і контролю.

Вивчаючи інформаційні джерела, аналізуючи і узагальнюючи підходи та думки науковців встановили, що найбільш широке коло можливостей до підвищення ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності є зосередження на впровадженні заходів спрямованих на вплив через суб'єктивні умови, тобто підвищення рівня задоволеності ними у педагогів.

Узагальнимо на рисунку ті шляхи підвищення ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності (рис. 3.1.).

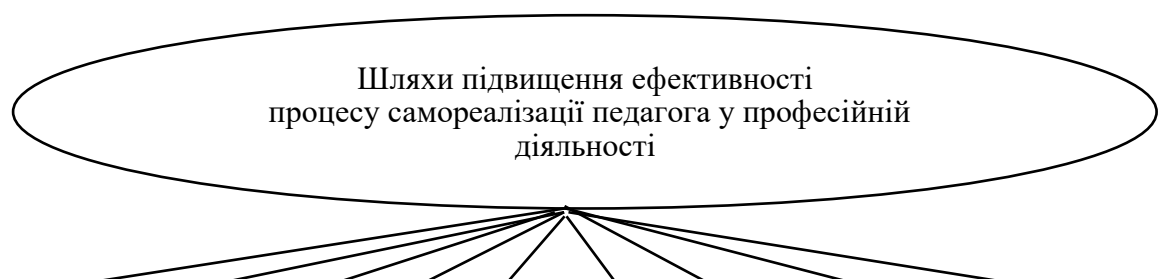


Рис. 3.1. Шляхи підвищення ефективності процесу самореалізації педагога у професійній діяльності (складено автором за джерелами [14; 15; 16])

Отже, розглянемо визначені шляхи підвищення ефективності процесу самореалізації педагога у професійній діяльності у контексті виконання функцій управління, необхідної підтримки з боку керівництва та виду педагогічної роботи.

Тож, першим етапом для реалізації процесу самореалізації педагога у професійній діяльності є чітке формулювання цілей і орієнтирів для самореалізації. Виконання цього етапу потребує від педагога певних кроків.

По-перше, актуалізації власного досвіду і результатів його використання у професійній діяльності.

По-друге набуття педагогом навичок, управління власною педагогічною діяльністю, вмінь організувати оптимально різні аспекти діяльності у часі за наявних ресурсів, а також визначати потребу у додаткових ресурсах.

По-третє чітко визначати цінності і мотиви самовдосконалення та самореалізації.

Четвертий крок – визначити критерії продуктивності (результативності) процесу самореалізації (кар’єрне зростання, збільшення заробітної плати, підвищення професійної компетентності, реалізації творчих задумів, тощо).

Провідна роль у створенні умов для виконання цього етапу, за нашим дослідженням, належить структурним підрозділам закладу освіти, які опікуються питаннями організації освітнього процесу, методичним забезпеченням освітньої діяльності та підтримки прагнення педагога до неперервної освіти. Відмітимо, заходи, які на думку науковців будуть сприяти ефективному перебігу цього процесу:

- оптимізація навчального навантаження (кількості дисциплін, що викладаються), кількість звітів, перегляд норм часу на роботи, які не відносяться до аудиторних занять;
- проведення методичних семінарів, щодо особливостей використання різних освітніх технологій підчас занять, визначення змісту та структури дисциплін та їх методичного забезпечення, складання плану проведення занять, використання різних діагностувальних технологій, тощо;
- моніторинг інформації щодо заходів з обміну досвідом кращих освітніх практик між викладачами різних закладів освіти, у тому числі і закордонних та інформування про можливості участі в них викладачів;
- організація і проведення тренінгів щодо використання різних аспектів тайм-менеджменту та самоменеджменту;
- розробка графіків і проведення занять для розвитку цифрових компетентностей та використання різних інформаційних і наукових баз для

пошуку інформації та можливості реалізації концепції «навчання через дослідження», а також виявлення джерел ресурсів для самореалізації;

- діагностика задоволеності викладачів створеними умовами до самореалізації та заходами на їх підтримку (формування) та визначення побажань та очікувань педагогів;

- розробити систему мотивації з чітким зазначенням критеріїв оцінки досягнень педагога і винагородою за кожний рівень (вид) досягнення;

- організація навчальних заходів щодо розвитку навичок самодіагностики своєї діяльності з боку викладачів.

Слід наголосити, що етап встановлення цілей і планування самореалізації педагогом тісно пов'язані з процесами рефлексії та критичного самоаналізу. Пояснення цього полягає у тому, що розуміння бажаного стану та усвідомлення свого рівня професійності дає можливість визначити альтернативні сценарії самореалізації у відповідності до ресурсного забезпечення або стану корегування цілі.

Вважаємо найбільш підходящою і універсальною технологією для самоаналізу використання SWOT-аналізу особистості. Сутність цієї технології полягає у визначенні ключових показників (характеристик) успіху педагога у професійній діяльності та на ринку освітніх послуг. Визначення критеріїв високого та низького рівнів цих показників, можливостей до самореалізації викладача у професійній діяльності, а також ризиків (загроз) з якими педагог може зіштовхнутися. Побудова матриці-SWOT особистості дає можливість співставити стратегічні альтернативи сценаріїв самореалізації педагога у професійній діяльності у відповідності до особистісних характеристик, рівня професійної компетентності, можливостей сучасного стану ринку освітніх послуг та ризиків недетермінованого середовища існування людини, тобто по суті визначити зони розвитку [55, с. 37].

Таким чином, визначивши цілі своєї самореалізації у професійній діяльності педагог усвідомивши свої слабкі місця та переваги, ресурсні обмеження, загрози та можливості, та отримавши необхідну інформаційну

допомогу з боку управлінської системи може визначити певні сценарії своєї самореалізації.

Слід наголосити, що на наш погляд провідними видами роботи викладача у закладах вищої освіти є проведення занять та науково-дослідна робота. Саме через ці види робіт презентація творчого пошуку та розвитку професійної компетентності викладача.

Тож, наступним етапом у створенні умов до самореалізації педагога у професійній діяльності є надання допомоги викладачу:

- у визначенні напрямів наукового дослідження;
- ресурсному забезпеченні проведення дослідження;
- створення умов для ефективної комунікації (внутрішньої і зовнішньої), для презентації результатів дослідження та можливостей їх масштабування.

Відмітимо, що зазвичай у літературі науково-дослідна робота та наукова робота ототожнюються, хоч у певних нормативні документах зазначають їх відмінність. Так, наприклад у резолюції ЮНЕСКО під дослідною діяльністю розуміються оригінальні розробки в галузі природничих чи соціальних наук, культури або освіти, що передбачають ретельні, упорядковані дослідження, залежні від характеру та умов поставлених проблем; наукова робота визначається як процес, за допомогою якого працівники вищів готують наукові публікації зі свого предмета, публікують свої праці, удосконалюють свою діяльність у якості викладачів [56, с. 42]. Узагальнимо на рисунку основні види науково-дослідної роботи педагога, які потребують підтримки (створення) умов для самореалізації (рис.3.2.).

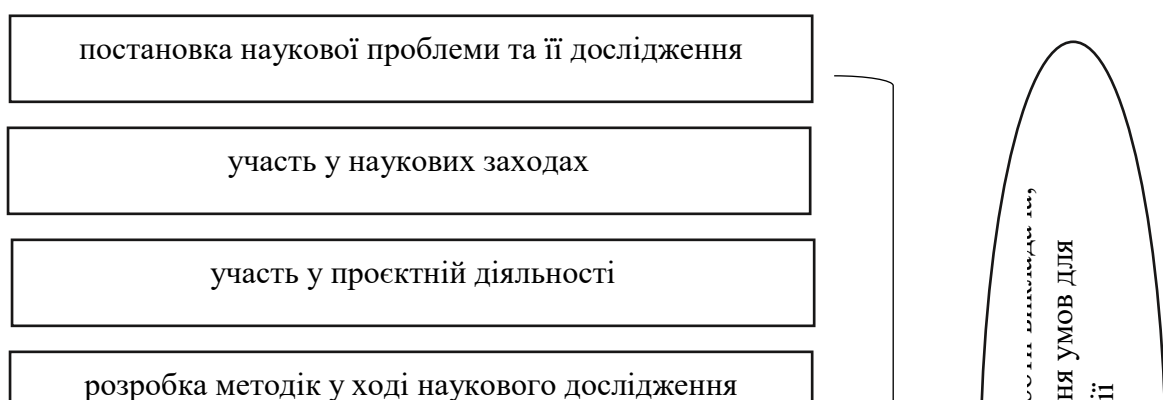


Рис. 3.2. Основні види науково-дослідної роботи педагога, які потребують підтримки (створення) умов для самореалізації

Слід, відмітити, що у науково-дослідній діяльності педагога виокремлюють дві складові: творчу і організаційну. Звичайно, що реалізація творчої складової, перш за все, залежить від особистісних рис викладача та його рівня компетентності, але разом з тим наголосимо, що наукова діяльність це досить важка і тривала у часі праця, а тому з боку керівництва необхідно вживати різні заходи морального та/або матеріального заохочення спрямованого на підтримку стійкого рівня мотивації у викладача. Щодо підтримки організаційного аспекту знову зазначимо: методичну та інформаційну підтримку, своєчасну підтримку можливостей реалізації наукових результатів в освітній процес, тощо, а для підвищення якості науково-технічного продукту створити можливості долучення до міжнародних проєктів, програм міжнародної академічної мобільності.

Доречно відмітити, що важливість самореалізації для викладача у науковій діяльності І. Ланцевич обґрунтовує тим, що підчас самореалізації відбуваються три процеси:

- самопізнання;
- самовизначення;
- виконання особистістю соціально-важливої діяльності [57, с. 284].

Акцентуємо увагу і на тому моменті, що саме науково-дослідна діяльність педагога є джерелом формування конкурентних переваг.

Зауважимо, що потреба самореалізації педагога у науково-дослідній діяльності виникає лише тоді, коли зіштовхується у своїй роботі з певними протиріччями та проблемами, які спонукають його їх досліджувати та розв'язувати. А це вимагає володіння не лише навичками самоаналізу процесу виконання роботи та її результатів, пошуку в ній проблемних (вузьких) місць та недоліків, але й творчого ставлення до своєї справи, прагнення безперервного розвитку та реалізації свого професійного потенціалу. Однак це не повний перелік характеристик педагога-дослідника.

Так, В. Андрєв пропонує наступний перелік якостей за яким можна встановити, що у викладача активна потреба самореалізації у науковій діяльності:

- викладач володіє діагностичними вміннями;
- має високий рівень методологічної культури;
- вдумливий;
- спостережливий;
- має творчу рефлексію;
- здатен до активізації своїх внутрішніх процесів самосвідомості та самопізнання;
- креативний та вміє імпровізувати;
- організований;
- володіє методологічною культурою та методами НДР;
- вміє працювати із науковою літературою;
- безперервно підвищує рівень своєї педагогічної майстерності [58, с. 243].

Оскільки саме науково-дослідна діяльність педагога та її результати забезпечують конкурентоспроможність закладу освіти на ринку освітніх послуг, то головним напрямом у підвищенні ефективності процесу створення умов до самореалізації педагога у професійній діяльності є створення і підтримка активної потреби викладача до науково-дослідній діяльності.

Відмітимо, що науковці виокремлюють три групи мотивів, що спонукають викладача до професійної діяльності (рис. 3.3.).

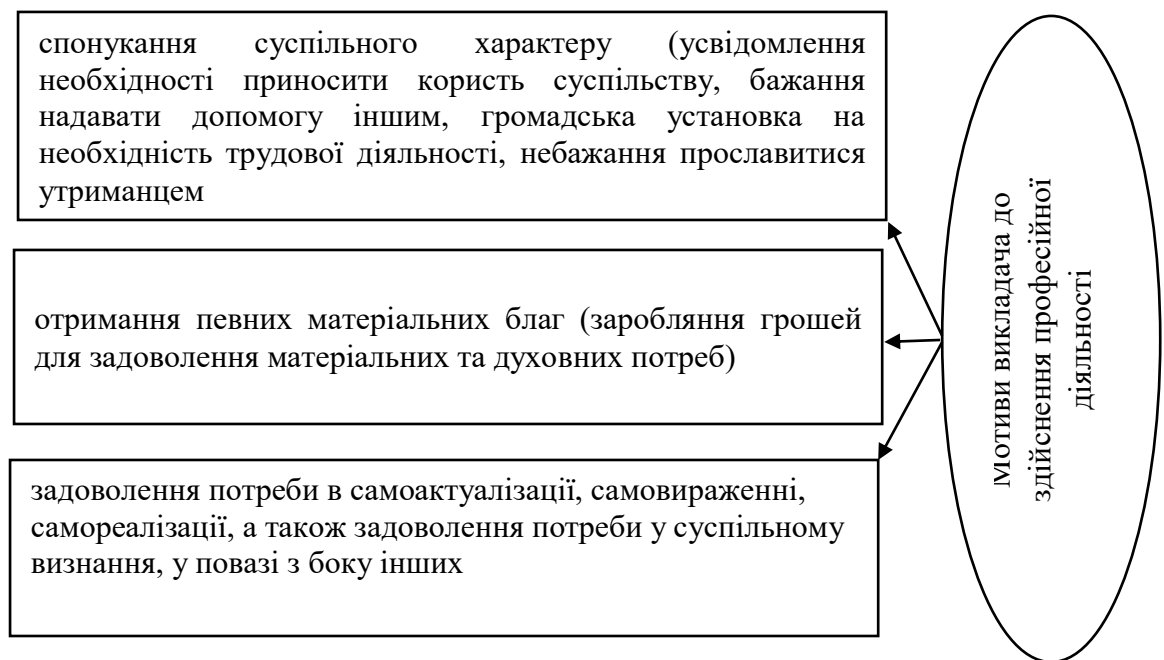


Рис. 3.3. Групи мотивів, що спонукають викладача до професійної діяльності (джерело [59, с. 270])

Слід наголосити, що зазначені групи мотивів умовно можна поділити на внутрішні та зовнішні (мають позитивні та негативні наслідки). Зовнішні позитивні мотиви, як правило і є тими умовами, що забезпечує керівництво: це визнання результатів, премії, інші матеріальні та нематеріальні заохочення. Щодо негативних наслідків, то можна зазначити наступні: покарання, догана, критика або відсутність підтримки педагога у здійсненні науково-дослідної та професійної діяльності, тоді коли йому необхідна допомога. Доречно відмітити, що всі науковці сходяться на думці, що на

діяльність педагога впливає більш за все внутрішня мотивація. Отже, до внутрішніх мотивів професійної діяльності викладача відносяться (рис. 3.4.).



Рис. 3.4. Внутрішні мотиви викладача до здійснення професійної діяльності самореалізації

Тож, одним із напрямів створення умов для самореалізації викладача у професійній діяльності – це використання керівництвом заходів позитивної зовнішньої мотивації.

Для підвищення заходів мотивації викладача у професійній діяльності важливо звернути увагу на ще одну функцію управління контроль. З огляду на наше дослідження виконання цієї функції має бути спрямовано на виявлення рівня досягнень викладача підчас самореалізації та формування прозорої системи винагороди в залежності від рівня результатів. З огляду на управління своїм саморозвитком та самореалізації у контексті контролю провідна роль належить застосуванню саморефлексії, навичкам об'єктивно оцінювати свої результати та визначення недоліків у своїй діяльності.

Отже, виходячи з визначення аспектів самореалізації педагога у професійній діяльності, умов спрямованих на забезпечення цього процесу, напрямів, шляхів та управлінських заходів спрямованих на підвищення ефективності цього процесу запропонуємо модель самореалізації у професійній діяльності (рис. 3.5.).



Рис. 3.5. Модель самореалізації викладача у професійній діяльності

Отже, здійснивши дослідження шляхів та напрямів підвищення ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності та запропонувавши модель за якою здійснюється процес самореалізації викладача у професійній діяльності розробимо програму удосконалення умов для самореалізації у професійній діяльності викладачів ІДГУ.

3.2. Розробка та обґрунтування програми заходів щодо удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ

Здійснення моніторингу організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності розгляд структури підрозділів, що опікуються розв'язанням цього питання, функції та завдання кожного підрозділу у відповідності до кожного аспекту педагогічної діяльності дало можливість визначити загальні напрями, що потребують впровадження певних заходів спрямованих на удосконалення процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.

Дослідивши особливості діяльності навчально-методичного відділу в ІДГУ з'ясувавши переваги і недоліки, які мають місце у виконанні функцій даного підрозділу стосовно створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності визначимо можливі напрями підвищення ефективності управлінських процесів у контексті створення більш сприятливих умов для самореалізації НПП:

- розширити права НПП щодо вибору різновидів робіт у межах встановленого часу з урахуванням особистісних потреб саморозвитку;
- більш широко застосовувати визначенні у відповідних положеннях види матеріального і морального заохочення таким чином, щоб можна було прослідкувати прямий зв'язок між результатами праці і отриманою винагородою;
- оптимізувати систему контролю та скоротити обсяг звітної документації у якій одна і та сама інформація дублюється.

Здійснивши оцінку діяльності Центру неперервної освіти ІДГУ визначимо наступні напрями щодо підвищення ефективності створення умов НПП для самореалізації в освітній діяльності:

- визначення потреб у професійному розвитку НПП;

- здійснення консультативної допомоги щодо обрання відповідних заходів щодо розвитку професійної компетентності та складання відповідної індивідуальної програми.

Оцінюючи діяльність відділу науково-педагогічного відділу у контексті створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності було визначено наступні напрями підвищення ефективності цього процесу:

- створення інформаційної бази щодо можливостей участі викладачів у науково-дослідній діяльності для підвищення рівня інформованості викладачів;

- внесення пропозицій керівництву закладу щодо заходів мотивації для науковців, які демонструють найвищі показники за результатами наукової діяльності.

У якості напряму створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності у роботі бібліотеки визначено відкриття доступу для викладачів ІДГУ до міжнародних наукометричних баз Scopus та WOS з їх персональних комп'ютерів з міста зручного для викладача.

Після аналізу нормативних документів регламентуючих роботу підрозділів ІДГУ, що опікуються різними управлінськими аспектами у процесі створення умов для забезпечення самореалізації педагогів у професійній діяльності було проведено діагностику рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації, які створені в університеті. Для проведення діагностики було розроблено анкету, твердження якої можна поділити на чотири групи:

- твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога у науковій діяльності;

- твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога під час виконання методичної роботи та проведення занять;

- твердження для визначення рівня задоволеністю системою мотивації до самореалізації педагога у професійній діяльності;

- задоволеність стилем управління та комунікаційною в університеті.

Здійснена діагностика рівня задоволеності викладачів ІДГУ умовами до самореалізації педагога у професійній діяльності показала в цілому низький рівень задоволеності розмір показника 2,93 бали (табл. 2.7.), але за різними групами тверджень має різні оцінки респондентів.

Аналізуючи результати анкет дійшли висновку респондентів встановили, що за групою тверджень щодо задоволеності педагогів умовами для самореалізації у науковій діяльності в ІДГУ отримано середній бал 1,6 (табл. 2.3.), що говорить про низький рівень задоволеності викладачів. В цілому повністю незадоволеними створеними умовами близько 53,1%.

Аналіз отриманих результатів за другою групою тверджень, показав трохи вищий результат, середній бал склав 1,83 (табл. 2.4.), тобто у межах низького рівня, також відмітимо, що зовсім незадоволеними за цією групою умов виявилось близько 29,14%. Окрім цього, зазначимо, що за результатами виставлених оцінок найбільше незадоволення у викладачів викликає велика кількість дисциплін, яку вони викладають, що заважає їм працювати над вдосконаленням методичного забезпечення дисциплін, а також впровадженню на заняттях відповідних до дисципліни освітніх інновацій.

За результатами аналізу оцінки рівня задоволеності системою мотивації до самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ встановлено, що рівень задоволення середній, тобто значення середнього балу за цією групою 3,77 (середній рівень) (табл. 2.5.). Найбільш проблемним місцем у системі мотивації до самореалізації педагога, що існує в ІДГУ виявилось нерозуміння працівників за що саме (які конкретно) результати отримують винагороду їх колеги.

Аналіз оцінки тверджень четвертої групи продемонстрував високий рівень задоволеності працівників ІДГУ стилем управління та організацією комунікацій, як умов щодо самореалізації педагогів у професійній діяльності. Середній бал за даною групою тверджень складає 4,52 (з 5 можливих) (табл.2.6.). Такий результат дає можливість стверджувати про гарний

психологічний клімат у колективі, що є суттєвою умовою у процесі створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.

Отже, визначивши напрями за якими може бути вжито заходів щодо покращення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності, найбільш проблемних місць які погіршують рівень позитивного сприйняття умов до самореалізації педагога у професійній діяльності, а також з урахуванням шляхів і напрямів підвищення ефективності цього процесу та запропонованої моделі самореалізації викладача професійній діяльності було визначено певний перелік заходів щодо усунення проблемних місць. З метою обґрунтування доцільності їх впровадження запропоновано викладачам оцінити ці заходи та обрати ті, що на їх думку будуть найбільш ефективно впливати на покращення умов до самореалізації та зростання позитивного сприйняття цих умов. Для цього було розроблено анкету у якій питання було поділено умовно на три блоки:

- мотиваційно-цільовий
- діяльнісно-рефлексивний
- аналітичний.

Ви опитуванні було запропоновано взяти участь викладачам ІДГУ (кількість респондентів 101).

Отже, проаналізуємо отримані результати.

Тож на питання «Скажіть будь-ласка, чи Вам потрібна допомога у визначенні цілей та орієнтирів для самореалізації у професійній діяльності?» отримано наступний розподіл відповідей:

- 73 особи (72,2%) зазначили «так мені складно визначити цілі та розставити пріоритети»;
- 28 особи (27,8%) відмітили, що «мені не потрібна допомога можу самостійно встановлювати цілі і досягати їх»
- власну відповідь не надав жоден респондент.

Унаочнимо результати відповідей (рис.3.6.).

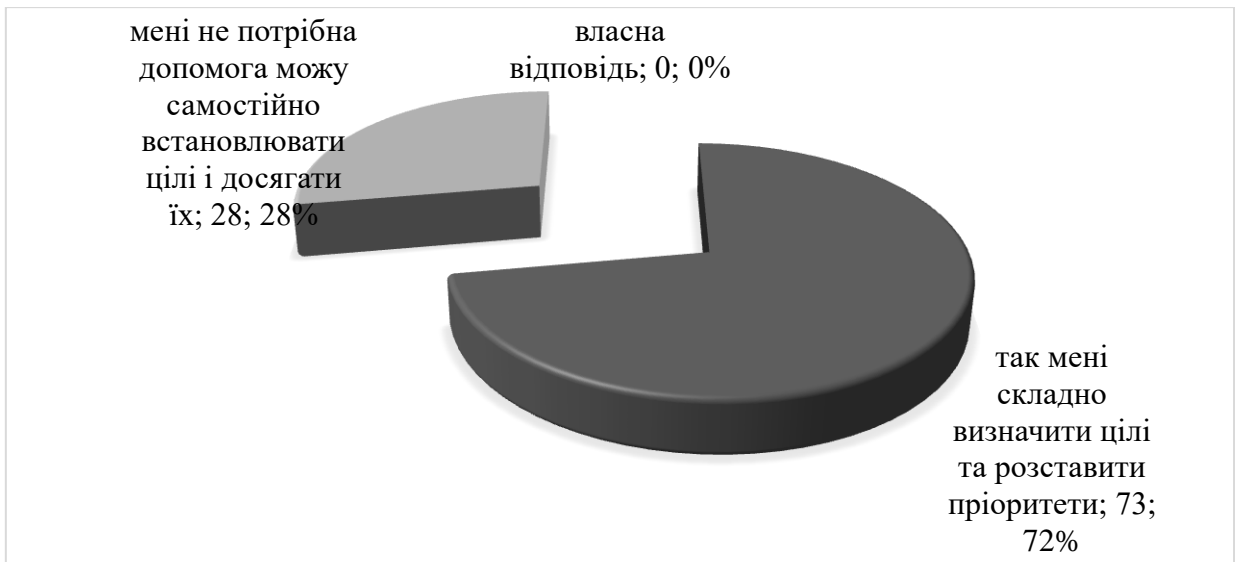


Рис. 3.6. Розподіл відповідей викладачів на питання «Скажіть будь-ласка, чи Вам потрібна допомога у визначені цілей та орієнтирів для самореалізації у професійній діяльності?»

На друге питання отримано такі відповіді «Як Ви вважаєте які саме заходи, будуть сприятливо відбиватися на можливість чіткого встановлення цілей самореалізації педагога у професійній діяльності?»:

- 45 осіб (44,5 %) відмітили, що їм потрібна «консультативна допомога досвідченого педагога-науковця»;

- 46 осіб (45,5%), що більш сприятливим заходом є «проведення методичних заходів інформаційної спрямованості (ознайомлення з різними технологіями визначення цілей, особливостями застосування, тощо)»;

- 10 осіб (9,9%) обрали відповідь «курси підвищення кваліфікації з проблематики самоосвіти та самореалізації» (рис. 3.7.).

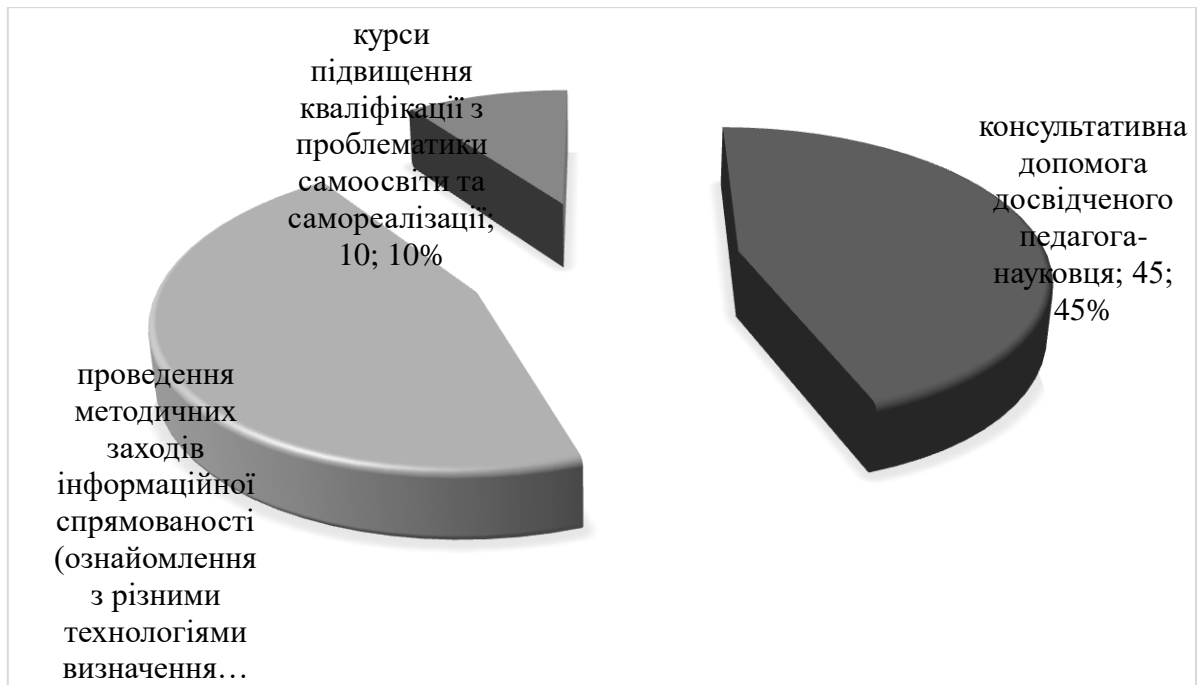


Рис. 3.7. Розподіл відповідей викладачів на питання «Як Ви вважаєте які саме заходи, будуть сприятливо відбиватися на можливість чіткого встановлення цілей самореалізації педагога у професійній діяльності?»

Третє питання було спрямоване на визначення внутрішніх мотивів і полягало у наступному «Які Ваші ціннісні орієнтири, що спонукають Вас до самореалізації та самовдосконалення?». Отримано наступний розподіл за запропонованими варіантами відповідей відповідями:

- 25 осіб (24,8%) обрали «прагну до кар'єрного зростання»
- 33 особи (32,7%) – «маю намір реалізувати свій власний проєкт, який підвищить ефективність освітнього процесу (діяльності підприємства, тощо)»;
- переважна більшість 43 особи (42,5%) обрали «хочу відповідати сучасним вимогам до викладача ЗВО і бути конкурентоздатним на ринку праці» (рис. 3.8.).

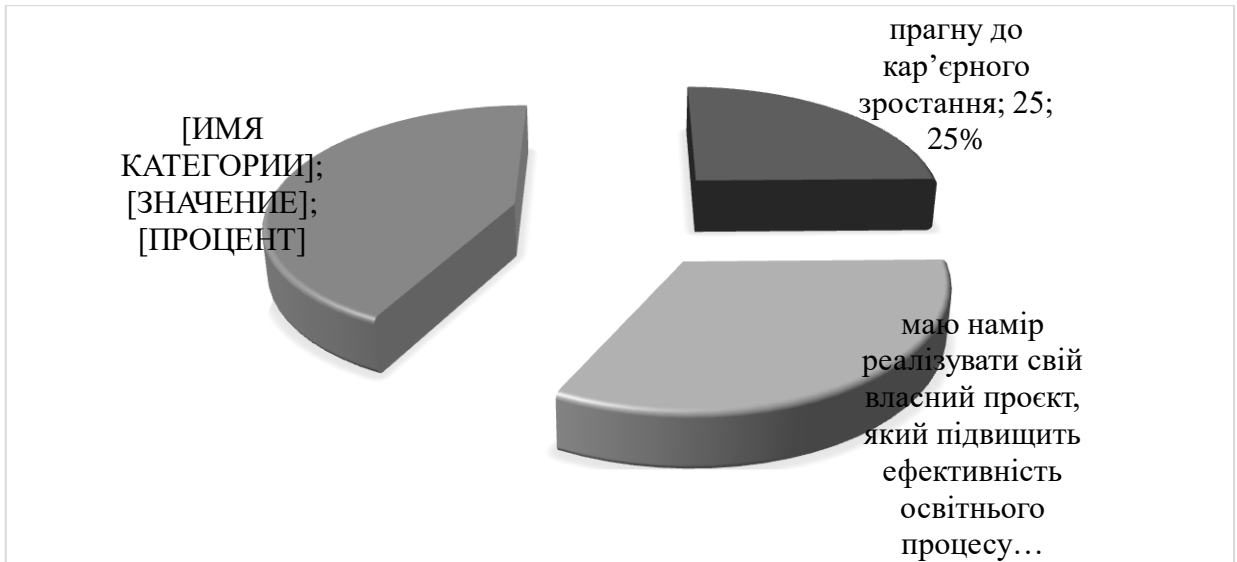


Рис. 3.8. Розподіл відповідей викладачів на питання «Які Ваші ціннісні орієнтири, що спонукають Вас до самореалізації та самовдосконалення?»

Важливість для мотивації працівників до самореалізації відчуття прямого зв'язку між винагородою та досягнутими результатами визначили за допомогою питання «Яким чином на Ваш рівень вмотивованості вплине ситуація за якої буде чітко зрозуміло за який результат і яку саме винагороду ви отримаєте?». Отже, отримали такий розподіл відповідей (рис.3.9.).



Рис. 3.9. Розподіл відповідей викладачів на питання «Які Ваші ціннісні орієнтири, що спонукають Вас до самореалізації та самовдосконалення?»

Отже для викладача дуже важливим відчуття чіткого зв'язку між результатами своєї діяльності та винагородою

У попередньому розділі було з'ясовано, що значна кількість викладачів зазначила низький рівень задоволеності умовами до самореалізації через неможливість самостійного обрання видів діяльності, що не входять до аудиторного навантаження. Тому наступне питання було спрямовано на визначення «Як вплине на процес самореалізації можливість самостійно пропонувати і обирати види діяльності поза межами аудиторного навантаження у рамках встановлених годин другої половини робочого часу викладач?». Отримано такий розподіл поглядів викладачів (рис. 3.10.).

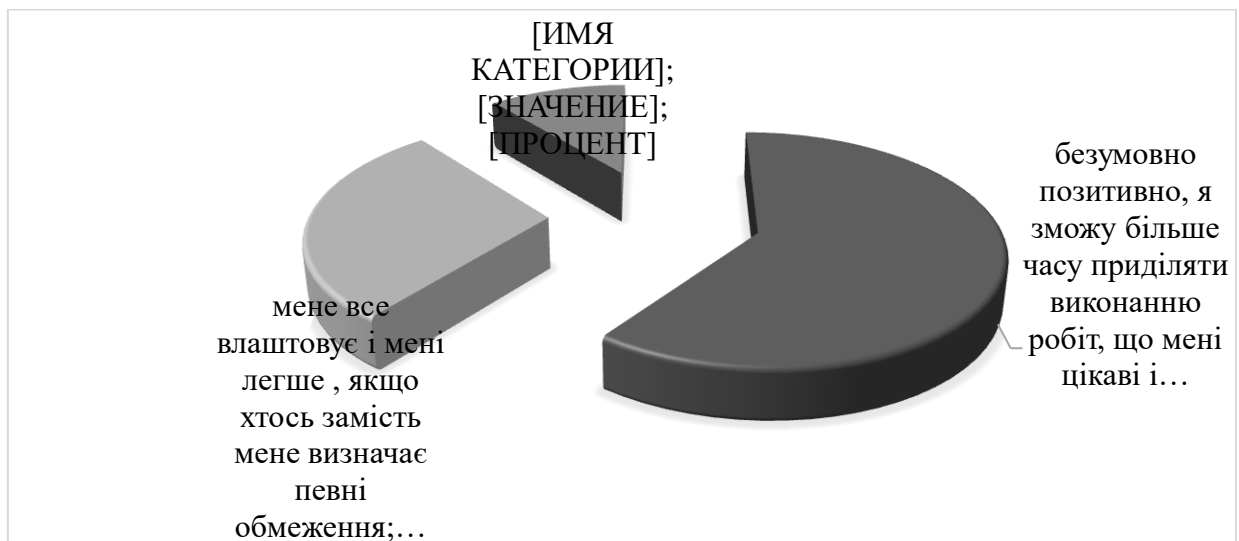


Рис. 3.10. Розподіл відповідей викладачів на питання «Як вплине на процес самореалізації можливість самостійно пропонувати і обирати види діяльності поза межами аудиторного навантаження у рамках встановлених годин другої половини робочого часу викладач?»

Окрім цього, на попередніх етапах діагностики було з'ясовано, що викладачі хотіли б отримати інформаційну, консультативну та методичну допомогу і це б підвищило рівень їх задоволеності умовам до самореалізації в ІДГУ. Тож у межах діяльнісно-рефлексивного блоку питань спробували визначити, яка саме допомога потрібна викладачам.

Так, на питання «Чи потрібна Вам консультативна допомога у формуванні індивідуальної траєкторії самореалізації у професійній діяльності?» отримали такі відповіді (рис.3.11.).

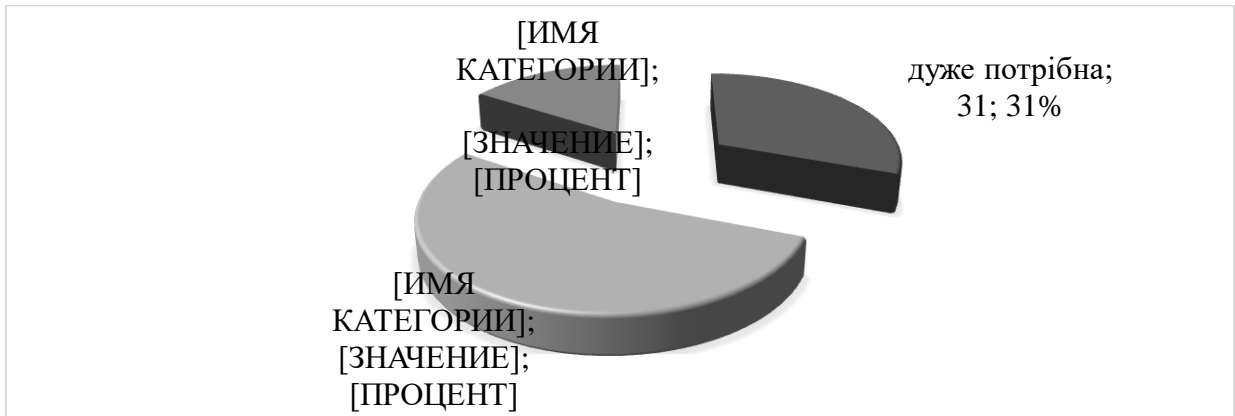


Рис. 3.11. Розподіл відповідей викладачів на питання «Чи потрібна Вам консультативна допомога у формуванні індивідуальної траєкторії самореалізації у професійній діяльності?»

Отже, можна говорити, про активну потребу викладачів в отриманні консультації щодо формування своєї траєкторії самореалізації.

Окрім, цього з огляду на пошук заходів щодо покращення умов до самореалізації викладача, було з'ясовано потребу в наданні методичних порад щодо організації виконання складеного плану самореалізації педагога. І було визначено наявність такої потреби у більшості викладачів (рис. 3.12.).

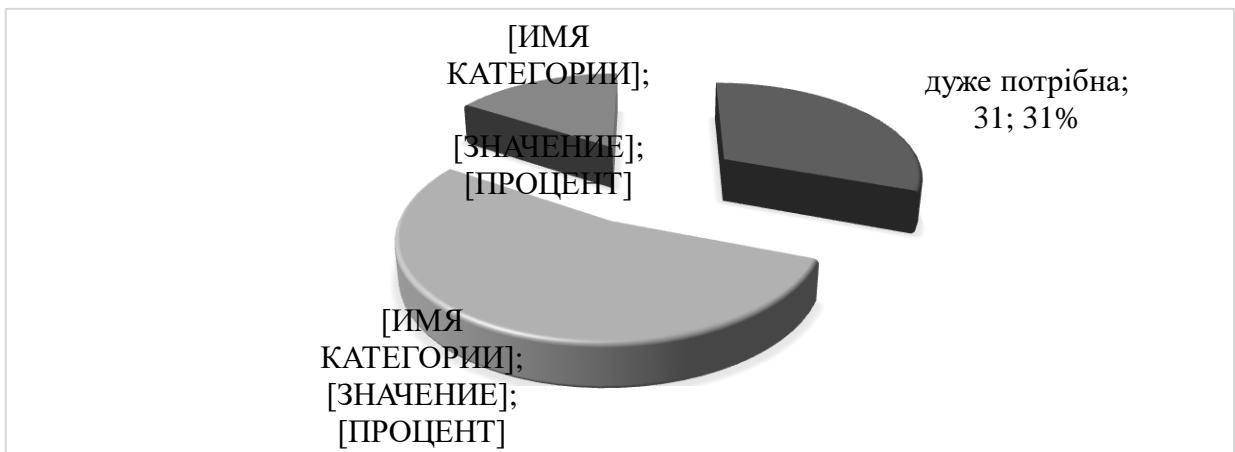


Рис. 3.12. Розподіл відповідей викладачів на питання «Чи потрібна Вам допомога в організації виконання особистісного плану самореалізації у педагогічній діяльності?»

Щоб визначити, які саме заходи були б більш ефективними поставлено питання «Яку саме допомогу Ви хотіли б отримати для підвищення ефективності організації плану самореалізації?». Розподіл відповідей представлено на рисунку (рис. 3.13.).

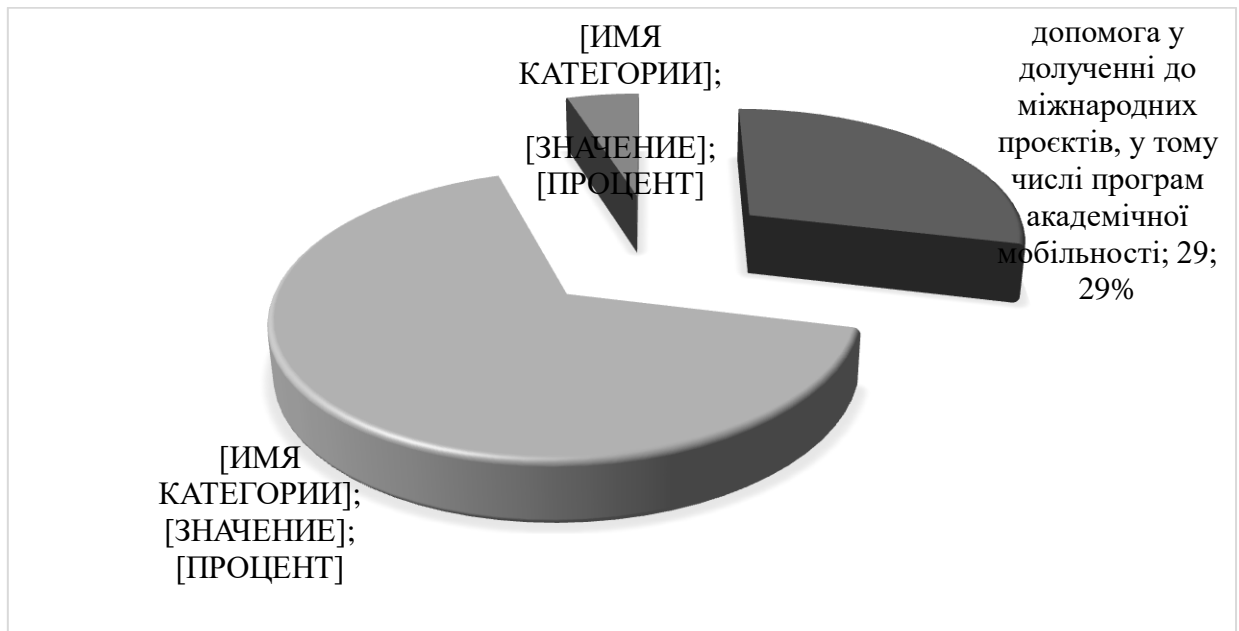


Рис. 3.13. Розподіл відповідей викладачів на питання «Яку саме допомогу Ви хотіли б отримати для підвищення ефективності організації плану самореалізації?»

Отже, найбільше викладачі потребують інформаційної підтримки та надання можливості участі у міжнародних проєктах.

У межах аналітичного блоку було сформовано питання для визначення важливості оцінки та визнання результаті роботи з боку колег, а також з'ясування чи володіють навиками самодіагностики та саморефлексії викладачі і які саме заходи допоможуть їм розвинути діагностувальну компетентність.

Тож розглянемо розподіл відповідей викладачів на поставлені в анкеті питання. Тож, на питання «Чи важливе для Вас визнання результатів вашої діяльності з боку керівництва та колег?» відповідь «так» дали 66 осіб (65,34%), «ні» – 10 осіб (9,9%), 34 особи (33,7%) – «важко відповісти».

Отже, для більшості викладачів є важливим визнання їх результатів з боку колег, з огляду на це потрібно у якості мотиваційного заходу запропонувати звітну конференцію колективів на якій здійснити винагороду працівників за досягненні результати.

З допомогою наступного питання спробували з'ясувати як оцінюють викладачі свою здатність до саморефлексії «Як ви вважаєте, чи здатні ви об'єктивно оцінити результати своєї діяльності і рівень досягнень цілей самореалізації?». Отримано такий розподіл відповідей (рис. 3.14.).

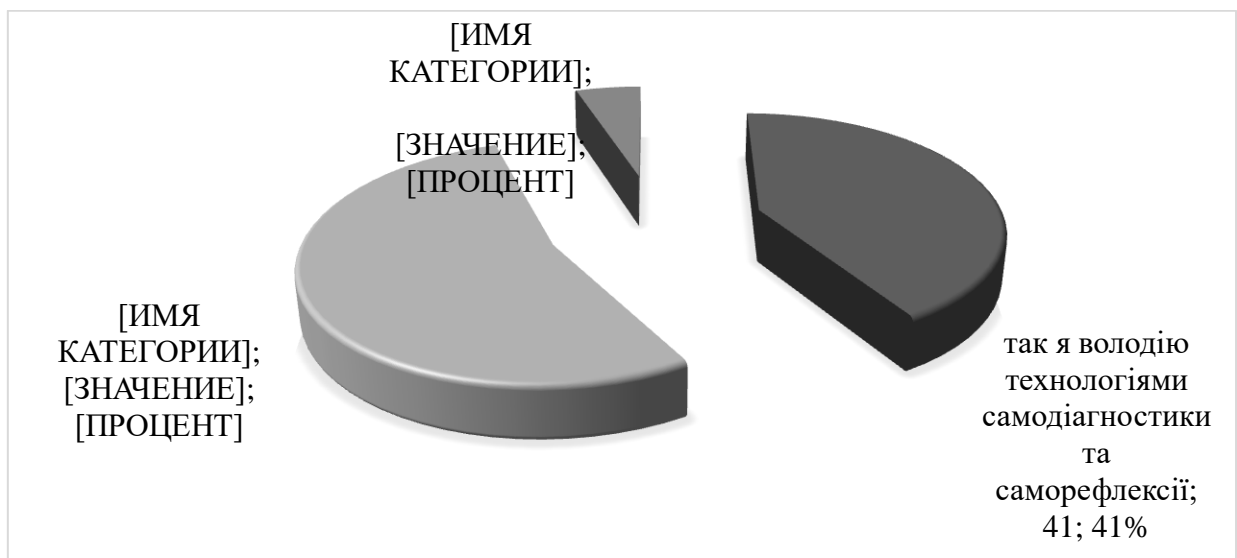


Рис. 3.14. Розподіл відповідей викладачів на питання «Як ви вважаєте, чи здатні ви об'єктивно оцінити результати своєї діяльності і рівень досягнень цілей самореалізації?»

Тож, виходячи з відповідей викладачів, доцільно буде розробити методичні заходи, які допоможуть викладачам здійснювати саморефлексію і коригувати свій план щодо самореалізації.

Окрім, цього з'ясувалось, що викладачі хотіли б отримати консультативну допомогу у здійсненні саморефлексії. Так на питання «Чи потрібна Вам консультативна допомога у здійсненні саморефлексії?» отримали такий розподіл відповідей (рис. 3.15.).

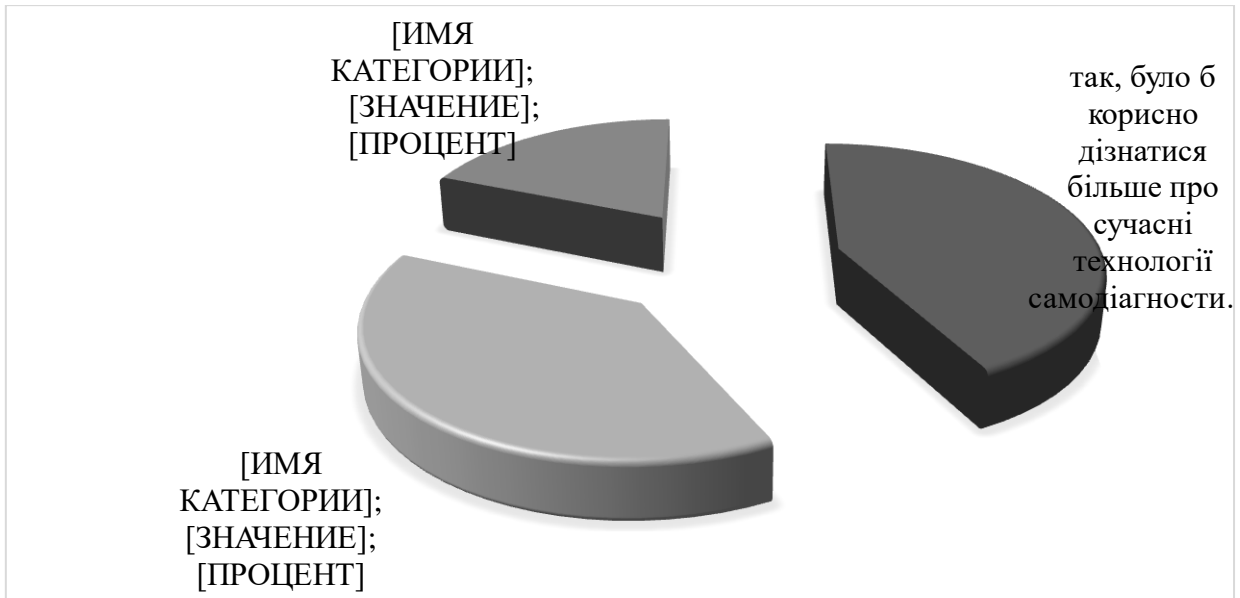


Рис. 3.15. Розподіл відповідей викладачів на питання «Чи потрібна Вам консультативна допомога у здійсненні саморефлексії?»

Тож, можна говорити про бажання викладачів відвідувати тематичні заходи, які допоможуть їм опанувати та\або розвинути навички здійснення саморефлексії.

І останнє питання було спрямовано на визначення потреби у допомозі щодо корегування цілей та планів самореалізації. Так, на питання «Чи потрібна Вам методична та консультативна допомога у подальшому корегуванні цілей та планів самореалізації?» отримали такий розподіл відповідей (рис.3.16.).

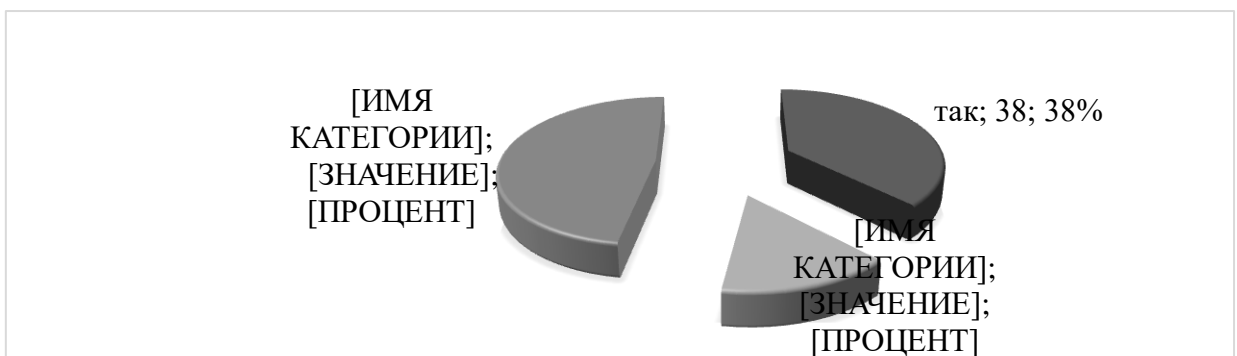


Рис. 3.16. Розподіл відповідей викладачів на питання «Чи потрібна Вам методична та консультативна допомога у подальшому корегуванні цілей та планів самореалізації?»

Отже, здійснивши аналіз анкет викладачів та з урахуванням результатів діагностики рівня задоволеності викладачів умовами самореалізації, моніторингу роботи підрозділів ІДГУ запропонуємо програму заходів щодо підвищення ефективності процесу створення умов до самореалізації викладача у професійній діяльності.

Першим етапом програми визначимо створення Центру досконалості викладача за рахунок розширення цілей і завдань вже існуючого Центру неперервної освіти.

Метою діяльності Центру досконалості викладача визначимо створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності шляхом, надання інформаційної, консультативної та методичної підтримки, організації і проведення курсів підвищення професійної майстерності, та здійснення допомоги громадянам у підготовці до складання іспитів з визначення рівня володіння різними мовами, а також підготовка абітурієнтів до складання ВНО.

До завдань діяльності центру окрім встановлених [51] додамо наступні:

1. Створення інформаційної бази (сайту) щодо методів, заходів, технологій здійснення освітньої, методичної, наукової та організаційної роботи та можливостей їх використання у самореалізації викладача у професійній діяльності.

2. Надання консультативної допомоги викладачам у визначені цілей, планів та складання програм індивідуального саморозвитку.

3. Організація і проведення різнопланових заходів спрямованих на розвиток навичок тайм-менеджменту, технологій саморефлексії, масштабування результатів діяльності викладача.

4. Розробка і проведення програм розвитку професійної компетентності викладача різного рівня.

5. Здійснення моніторингу очікувань викладачів від діяльності Центру, а також оцінка результативності виконання завдань центру.

6. Корегування програми роботи Центру досконалості викладача за результатами моніторингу.

Для реалізації додаткових завдань і досягнення скорегованої цілі діяльності центру запропонуємо певні заходи та визначимо необхідну комунікацію з іншими підрозділами ІДГУ для успішного їх реалізації (табл. 3.1.)

Таблиця 3.1.

Програма заходів спрямованих на покращення умов для самореалізації викладача у професійній діяльності

№ п/п	Назва заходу	Очікувані результати	Період виконання заходу	Відповідальна особа
1	2	3	4	5
1	Створення інформаційної бази (сайту) щодо методів, заходів, технологій здійснення освітньої, методичної, наукової та організаційної роботи та можливостей їх використання у самореалізації викладача у професійній діяльності	<ul style="list-style-type: none"> - систематизація інформації щодо можливостей участі у різних заходах методичного спрямування; - систематизація інформації щодо можливості участі у міжнародних проєктах; - систематизація інформації щодо програм підвищення професійної компетентності 	Січень-лютий 2022	Керівник центру, керівник центру інноваційних технологій, проректор з науково-педагогічної роботи
2	Надання консультативної допомоги викладачам у визначенні цілей, планів та складання програм індивідуального саморозвитку	<ul style="list-style-type: none"> - актуалізація потреби у самореалізації серед викладачів; - допомога викладачам в усвідомленні їх цілей самореалізації 	Протягом року 2022	Керівник центру, керівник служби соціально-психологічної підтримки
3	Розробка плану методичних семінарів, вебінарів, тренінгів спрямованих на підвищення рівня обізнаності викладачів у техниках, планування, організації, контролю	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення рівня професійної компетентності викладачів; - збільшення рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації; - підвищення рівня вмотивованості викладачів до самореалізації у професійній 	Травень – червень 2022	Керівник центру, навчально-методичний відділ

	процесів самореалізації	діяльності;		
--	-------------------------	-------------	--	--

Продовження табл. 3.1.

1	2	3	4	5
4.	Здійснення моніторингу очікувань викладачів від діяльності Центру, а також оцінка результативності виконання завдань центру	- з'ясування оцінки роботи центру з боку викладачів; - визначення побажань викладачів; - здійснення корегування плану заходів; - визначення рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації;	Червень Липень 2022	Керівник центру, сектор моніторингу якості освіти
5	Визначення рівня досягнень викладачем і здійснення винагороди за результати праці	- зростання рівня вмотивованості працівників до самореалізації у професійній діяльності; - підвищення рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації;	Листопад 2022	Керівник центру, проректор з науково-педагогічної роботи, головний бухгалтер, навчально-методичний відділ
6	Корегування планів і програм заходів Центру	оновлення програма заходів	Грудень 2022	Керівник центру, Керівник центру, проректор з науково-педагогічної роботи, навчально-методичний відділ

Слід наголосити, що запропонована програма заходів не потребує залучення додаткових коштів на свою реалізацію, а лише потребує злагодженої роботи всіх підрозділів ІДГУ для покращення умов до самореалізації педагога у професійній діяльності.

Висновки до розділу 3:

Дослідження теоретичних шляхів та напрямів підвищення ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності дозволило визначити найбільш згадувані науковцями: формування стійких професійних інтересів, створення системи професійно-особистісного розвитку, підтримка та актуалізація потреби в самовдосконаленні, стимулювання розвитку педагогічної майстерності, створення умов для розвитку науково-дослідної компетентності, навчання рефлексії. Розглянуто послідовність реалізації цих шляхів у контексті реалізації управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль) та визначено заходи для покращення результативності виконання кожного етапу. Акцентовано увагу, що у професійній самореалізації викладача ЗВО відіграє наукова діяльність. Звернено увагу на види науково-дослідної діяльності викладача та виділенні її організаційної та творчої складових. З урахуванням особливості наукової діяльності рекомендовано керівникам звернути увагу на створення мотиваційних заходів для підтримки стійких мотивів та високого рівня вмотивованості викладачів. Окрім цього наголошено, що найбільший вплив на самореалізацію викладача у здійсненні професійної діяльності відіграють внутрішні мотиви, хоча зовнішні також мають вагомий вплив.

Виходячи з визначення аспектів самореалізації педагога у професійній діяльності, умов спрямованих на забезпечення цього процесу, напрямів, шляхів та управлінських заходів спрямованих на підвищення ефективності цього процесу запропоновано модель самореалізації у професійній діяльності, що містить три блоки: мотиваційно-цільовий, діяльнісно-рефлексивний та аналітичний.

Визначивши напрями за якими може бути вжито заходів щодо покращення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності, найбільш проблемних місць які погіршують рівень позитивного сприйняття

умов до самореалізації педагога у професійній діяльності, а також з урахуванням шляхів і напрямів підвищення ефективності цього процесу та запропонованої моделі самореалізації викладача професійній діяльності було визначено певний перелік заходів щодо усунення проблемних місць. З метою обґрунтування доцільності їх впровадження запропоновано викладачам оцінити ці заходи та обрати ті, що на їх думку будуть найбільш ефективно впливати на покращення умов до самореалізації та зростання позитивного сприйняття цих умов. Для цього було розроблено анкету у якій питання було поділено умовно на три блоки: мотиваційно-цільовий діяльнісно-рефлексивний, аналітичний.

За результатами анкетування було запропоновано створення Центру досконалості викладача за рахунок розширення цілей і завдань вже існуючого Центру неперервної освіти, зкореговано мету діяльності центру та завдання, а також запропоновано програму заходів на рік, реалізація якої буде сприяти підвищенню ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Проведення кваліфікаційного дослідження дає можливість зробити наступні висновки.

Вивчення наукових джерел та літератури дало можливість уточнити визначення дефініції «педагогічна діяльність» та її особливості. Отже, педагогічна діяльність – це професійна діяльність, яка полягає у систематичному розв’язанні педагогічних завдань з урахуванням особливостей усіх елементів педагогічної системи із застосуванням ефективних комунікаційних зв’язків, що у підсумку сприяє становленню і саморозвитку усіх суб’єктів педагогічного процесу. Особливість педагогічної діяльності визначається специфікою її структурних елементів (суб’єкт, об’єкт, мета, функції).

Слід зазначити, що специфіка самореалізації педагогів у професійній діяльності визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна.

З’ясовано, що самореалізація – це процес самодостатній, незалежний від досягнень і символів професійного успіху, кар’єрного зростання. Самореалізуючись викладач може виконати «показники» і відчувати почуття щастя і задоволення. Дослідження наукових джерел дає підстави стверджувати, що вивчення процесу самореалізації засноване на його розумінні в аспектах тенденції життя людини – прагнення до саморозкриття свого потенціалу в різних видах значущої для нього діяльності.

Наголошено, що у процесах самореалізації закладений механізм досягнення соціальної успішності, який оцінюється певною групою та або представниками визначеної організації. Тобто у цей механізм включені ті переваги, які пов’язані з очікуваннями групи від індивіда, рівень і межа

соціальних прагнень, до яких підштовхують оточуюче соціальне середовище.

Зазначено, що специфіка самореалізації педагогів у професійній діяльності визначається відповідними видами діяльності: освітня, методична, науково-дослідна, організаційна, виховна, інноваційна. Отже, у професійній педагогічній діяльності сфера самореалізація – це формування зони любові до знань та здобувачів освіти, в якій можливе відображення усвідомлення особистістю свого призначення.

Акцентовано увагу, що з точки зору управління процес здійснення самореалізації педагогічних працівників, як елемент підвищення ефективності кадрового потенціалу закладу освіти потребує застосування базових функцій управління: планування організації та координації, мотивації та контролю.

Зауважено, що на процес самореалізації педагога у професійній діяльності впливають певні умови та чинники (суб'єктивні та об'єктивні). Відмічено, що умови забезпечення самореалізації педагога у професійній діяльності впливають певні умови науковці ділять на три групи: ті, що передбачають використання методу моделювання змісту освіти, ті які пов'язані безпосередньо з реалізацією процесу самореалізації викладача підчас його професійної діяльності і ті, забезпечують можливість застосування різних методів, технологій та форм у ході здійснення освітнього процесу.

Дослідження вітчизняного та закордонного досвіду здійснення освітньої діяльності, а також психолого-педагогічної та управлінської літератури дало можливість визначити найбільш ефективні, на наш погляд, підходи до самореалізації педагога у професійній діяльності: системний, культурологічний, особистісно-діяльнісний, компетентнісний, аксіологічний, акмеологічний. Визначено, що усі зазначені підходи мають бути реалізовані у комплексі.

Розглянувши підходи науковців до самореалізації педагога у професійній діяльності та створення умов для ефективності цього процесу уточнено визначення поняття «самореалізація педагога у професійній діяльності» як процесу з'ясування, усвідомлення та реалізація педагогом своїх потенційних позитивних професійних можливостей, який містить: внутрішню мотивацію педагогічної діяльності; цілеспрямованість професійної діяльності та процесів саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти і самовиховання; здійснення педагогом науково-дослідницької діяльності; педагогічну рефлексію та планування подальшого процесу самореалізації на основі отриманих результатів, коригування цілей, завдань і способів планованих дій.

Звернено увагу на необхідність виділення трьох основних блоків у процесі самореалізації педагога професійній діяльності для реалізації яких потрібно створювати фізіологічні (фізичне здоров'я, інтелектуальний розвиток), психологічні (відкритість до пізнання нового, активність, стиль діяльності, рефлексія, сформованості цінностей, самостійність, відповідальність за особистісні досягнення, тощо) та педагогічні (рівень готовності, допомога педагогу у здійсненні професійної самореалізації до здійснення педагогічної діяльності, сприятливе соціальне та екологічне середовище) умови: мотиваційно цільовий блок, діяльнісно-рефлексивний блок, аналітичний блок та необхідність підтримки з боку керівництва педагога на шляху його самореалізації у професійній діяльності.

Розгляд загальних показників діяльності закладу освіти показав, що Ізмаїльський державний гуманітарний університет (далі ІДГУ) – це сучасний заклад вищої освіти державної форми власності, що має багаторічну історію функціонування. Головною проблемою діяльності закладу наразі є недостатня кількість здобувачів освіти (фактичний контингент складає 18% від ліцензійного обсягу). Такий стан дещо обмежує джерела фінансування закладу. У закладі працює три факультети та чотирнадцять кафедр, на яких працює 154 викладача, переважна більшість з яких має наукові ступені і

звання (15% складають доктори наук, професори, 46% – кандидати наук доценти). У середньому педагогічне навантаження на викладача становить менше ніж одна ставка, що створює сприятливі умови до самореалізації і професійного розвитку педагогів ІДГУ. В університеті відбувається постійний процес здійснення наукових досліджень результати, яких презентують на наукових заходах різних рівнів (загальна кількість заходів організованих ІДГУ за 2020 рік – 61, кількість науково-технічної продукції за цей же період – 450). Окрім цього, заклад освіти має достатню матеріально-технічну й інформаційну базу та гарно розвинену соціальну інфраструктуру для провадження освітньої діяльності, а також плідні міжнародні зв'язки. Отже, розгляд загальних показників діяльності ІДГУ дає підстави стверджувати, що університет є сучасним освітнім закладом з високим рівнем кадрового, матеріально-технічного та інноваційного потенціалу для розвитку, а також має тісні зв'язки з міжнародними організаціями і закладами вищої освіти, що може стати у нагоді при реалізації стратегії інтернаціоналізації.

Для здійснення моніторингу організаційної структури управління ІДГУ щодо створення умов самореалізації педагогів у професійній діяльності проаналізовано структуру підрозділів, що опікуються розв'язанням цього питання, функції та завдання кожного підрозділу у відповідності до кожного аспекту педагогічної діяльності. Дослідивши особливості діяльності навчально-методичного відділу в ІДГУ з'ясувавши переваги і недоліки, які мають місце у виконанні функцій даного підрозділу стосовно створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності визначимо можливі напрями підвищення ефективності управлінських процесів у контексті створення більш сприятливих умов для самореалізації НПП:

- розширити права НПП щодо вибору різновидів робіт у межах встановленого часу з урахуванням особистісних потреб саморозвитку;
- більш широко застосовувати визначенні у відповідних положеннях види матеріального і морального заохочення таким чином, щоб можна було

прослідкувати прямий зв'язок між результатами праці і отриманою винагородою;

- оптимізувати систему контролю та скоротити обсяг звітної документації у якій одна і та сама інформація дублюється.

Здійснивши оцінку діяльності Центру неперервної освіти ІДГУ визначимо наступні напрями щодо підвищення ефективності створення умов НПП для самореалізації в освітній діяльності:

- визначення потреб у професійному розвитку НПП;
- здійснення консультативної допомоги щодо обрання відповідних заходів щодо розвитку професійної компетентності та складання відповідної індивідуальної програми.

Оцінюючи діяльність відділу науково-педагогічного відділу у контексті створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності було визначено наступні напрями підвищення ефективності цього процесу:

- створення інформаційної бази щодо можливостей участі викладачів у науково-дослідній діяльності для підвищення рівня інформованості викладачів;

- внесення пропозицій керівництву закладу щодо заходів мотивації для науковців, які демонструють найвищі показники за результатами наукової діяльності.

У якості напряму створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності у роботі бібліотеки визначено відкриття доступу для викладачів ІДГУ до міжнародних науковометричних баз Scopus та WOS з їх персональних комп'ютерів з міста зручного для викладача.

Після аналізу нормативних документів регламентуючих роботу підрозділів ІДГУ, що опікуються різними управлінськими аспектами у процесі створення умов для забезпечення самореалізації педагогів у професійній діяльності було проведено діагностики рівня задоволеності викладачів умовами до самореалізації, які створені в університеті. Для

проведення діагностики було розроблено анкету, твердження якої можна поділити на чотири групи:

- твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога у науковій діяльності;
- твердження для визначення рівня задоволеністю умовами для самореалізації педагога підчас виконання методичної роботи та проведення занять;
- твердження для визначення рівня задоволеністю системою мотивації до самореалізації педагога у професійній діяльності;
- задоволеність стилем управління та комунікацією в університеті.

Здійснена діагностика рівня задоволеності викладачів ІДГУ умовами до самореалізації педагога у професійній діяльності показала в цілому низький рівень задоволеності розмір показника 2,93 бали (табл. 2.7.), але за різними групами тверджень має різні оцінки респондентів.

Аналізуючи результати анкет дійшли висновку респондентів встановили, що за групою тверджень щодо задоволеності педагогів умовами для самореалізації у науковій діяльності в ІДГУ отримано середній бал 1,6 (табл. 2.3.), що говорить про низький рівень задоволеності викладачів. В цілому повністю незадоволеними створеними умовами близько 53,1%.

Аналіз отриманих результатів за другою групою тверджень, показав трохи вищий результат, середній бал склав 1,83 (табл. 2.4.), тобто у межах низького рівня, також відмітимо, що зовсім незадоволеними за цією групою умов виявилось близько 29,14%. Окрім цього, зазначимо, що за результатами виставлених оцінок найбільше незадоволення у викладачів викликає велика кількість дисциплін, яку вони викладають, що заважає їм працювати над вдосконаленням методичного забезпечення дисциплін, а також впровадженню на заняттях відповідних до дисципліни освітніх інновацій.

За результатами аналізу оцінки рівня задоволеності системою мотивації до самореалізації педагога у професійній діяльності в ІДГУ встановлено, що рівень задоволення середній, тобто значення середнього

балу за цією групою 3,77 (середній рівень) (табл. 2.5.). Найбільш проблемним місцем у системі мотивації до самореалізації педагога, що існує в ІДГУ виявилось нерозуміння працівників за що саме (які конкретно) результати отримують винагороду їх колеги.

Аналіз оцінки тверджень четвертої групи продемонстрував високий рівень задоволеності працівників ІДГУ стилем управління та організацією комунікацій, як умов щодо самореалізації педагогів у професійній діяльності. Середній бал за даною групою тверджень складає 4,52 (з 5 можливих) (табл.2.6.). Такий результат дає можливість стверджувати про гарний психологічний клімат у колективі, що є суттєвою умовою у процесі створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.

Дослідження теоретичних шляхів та напрямів підвищення ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності дозволило визначити найбільш згадувані науковцями: формування стійких професійних інтересів, створення системи професійно-особистісного розвитку, підтримка та актуалізація потреби в самовдосконаленні, стимулювання розвитку педагогічної майстерності, створення умов для розвитку науково-дослідної компетентності, навчання рефлексії. Розглянуто послідовність реалізації цих шляхів у контексті реалізації управлінських функцій (планування, організація, мотивація, контроль) та визначено заходи для покращення результативності виконання кожного етапу. Акцентовано увагу, що у професійній самореалізації викладача ЗВО відіграє наукова діяльність. Звернено увагу на види науково-дослідної діяльності викладач та виділенні її організаційної та творчої складових. З урахуванням особливості наукової діяльності рекомендовано керівникам звернути увагу на створення мотиваційних заходів для підтримки стійких мотивів та високого рівня вмотивованості викладачів. Окрім, цього наголошено, що найбільший вплив на самореалізацію викладача у здійсненні професійної діяльності відіграють внутрішні мотиви, хоча зовнішні також мають вагомий вплив.

Виходячи з визначення аспектів самореалізації педагога у професійній діяльності, умов спрямованих на забезпечення цього процесу, напрямів, шляхів та управлінських заходів спрямованих на підвищення ефективності цього процесу запропоновано модель самореалізації у професійній діяльності, що містить три блоки: мотиваційно-цільовий, діяльнісно-рефлексивний та аналітичний.

Отже, визначивши напрями за якими може бути вжито заходів щодо покращення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності, найбільш проблемних місць які погіршують рівень позитивного сприйняття умов до самореалізації педагога у професійній діяльності, а також з урахуванням шляхів і напрямів підвищення ефективності цього процесу та запропонованої моделі самореалізації викладача в професійній діяльності було визначено певний перелік заходів щодо усунення проблемних місць. З метою обґрунтування доцільності їх впровадження запропоновано викладачам оцінити ці заходи та обрати ті, що на їх думку будуть найбільш ефективно впливати на покращення умов до самореалізації та зростання позитивного сприйняття цих умов. Для цього було розроблено анкету у якій питання було поділено умовно на три блоки:

- мотиваційно-цільовий
- діяльнісно-рефлексивний
- аналітичний.

За результатами анкетування було запропоновано створення Центру досконалості викладача за рахунок розширення цілей і завдань вже існуючого Центру неперервної освіти, з кореговано мету діяльності центру та завдання, а також запропоновано програму за ходів на рік реалізація, якої буде сприяти підвищенню ефективності процесу створення умов для самореалізації педагога у професійній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Література Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А. И., Шиянов Е. Н. Педагогика: учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений 3-е изд. Москва: Школа-Пресс, 2000. 512 с.
2. Кузьмина Н. В. Понятие «педагогической системы» и критерии ее оценки. *Методы системного педагогического исследования*. Москва: Народное образование, 2002. С. 7-52.
3. Маркова А. К. Психология труда учителя: кн. для учителя. Москва: Просвещение, 1993. 192 с.
4. Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф. та ін. Педагогічна майстерність : підруч. / за ред. І. А. Зязюна. Київ: Вища шк., 1997. 349 с.
5. Ильин Е. П. Психология для педагогов. *Психология для педагогов*. Санкт Питербург: Питер, 2012. 640 с.
6. Давидова О.В. Специфіка педагогічної діяльності вчителя. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/1_31_2016/social/%D0%94%D0%90%D0%92%D0%98%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90.pdf.
(дата звернення 15.03.2021).
7. Шехавцова С.О. Структура педагогічної діяльності в професійній підготовці студентів університету URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/3549/1/%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%9A%D0%A2%D0%A3%D0%A0%D0%90%20%D0%9F%D0%95%D0%94%D0%90%D0%93%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%A7%D0%9D%D0%9E%D0%87%20%D0%94%D0%86%D0%AF%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%20%D0%92%20%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%99%D0%9D%D0%86%D0%99%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%93%D0%9E%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%A6%D0%86%20%D0%A1%D0%A2%D0%A3%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%86%D0%92%20%D0%A3%D0%9D%D0%86%D0%>

[92%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%98%D0%A2%D0%95%D0%A2%D0%A3.pdf](#) (дата звернення 15.03.2021).

8. Функції педагогічної діяльності. Короткий курс лекцій з дисципліни «Психологія і педагогіка». URL: https://studme.com.ua/141401135520/psihologiya/funktsii_pedagogicheskoy_deyatelnosti.htm (дата звернення 15.03.2021).

9. Логунова Л. Ю., Маженина Е. А., Ушаков Д. В. Проблемы профессиональной самореализации молодых преподавателей. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnoy-samorealizatsii-molodyh-prepodavateley/viewer> (дата звернення 15.03.2021).

10. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Москва, 2001. 480 с.

11. Иванов М. С., Яницкий М. С. Модель напряжений самореализации и ее эмпирическая валидизация. Сибирский психологический журнал. 2007. № 25. С. 20-28.

12. Франкл В. Десять тезисов о личности. Экзистенциальная традиция: философия, психология, психотерапия. 2005. № 2. С. 4-13.

13. Рибалко Л.С., Куценко Т.В. Професійна самореалізація учителів загальноосвітніх навчальних закладів в умовах сучасних викликів (акмеологічний аспект) URL: <http://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2439/1/%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%B0%D0%BB%D0%BA%D0%BE%20%D0%9B.%20%D0%A1.%2C%20%D0%9A%D1%83%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%A2.%20%D0%92.pdf>. (дата звернення 16.03.2021).

14. Толкова Т.М. Професійна самореалізація викладачів іноземної мови у ВНЗ. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9642/Tolkova.pdf;jsessionid=CEF2171A0173ED580A25947A45222725?sequence=1> (дата звернення 16.03.2021).

15. Ненько Ю. Творча самореалізація особистості як наукова проблема. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету ім. П. Тичини*. Умань : ПП Жовтий О.О., 2010. № Ч.1. С. 211-216.
16. Тяллева І. Інтерактивні технології у підготовці вчителів іноземної мови до творчої самореалізації в професійній діяльності. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету ім. П. Тичини*. Умань : ПП Жовтий О.О., 2009. № Ч. 3. С. 173-179.
17. Бауэр В.В. Педагогические условия самореализации будущего учителя в процессе педагогической практики. *Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф.* Пермь : Меркурий, 2011. Т. 2. С. 40-42.
18. Федюк Г. З. Методика неперервного розвитку педагогічної майстерності вчителів природничих предметів : практичний посібник для педагогічних працівників ЗЗСО. Львів, 2019. 43 с.
19. Рудницька О. П. Педагогіка : загальна та мистецька : навч. посібник. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2005. 360 с.
20. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 1 : Особистісно орієнтований підхід : теоретико-технологічні засади. Київ : Либідь, 2003. 280 с.
21. Хуторской А. В. Личностная ориентация образования как педагогическая инновация. *Школьные технологии*. 2006. № 1. С. 3–12.
22. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования. Ростов н/Д. : Изд-во РГПУ, 2000. 352 с.
23. Беликов В. А. Образование. Деятельность. Личность : монография. Москва : Академия Естествознания, 2010. 340 с.
24. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода). *Высшее образование в России*. 2004. № 11. С. 3–13.

25. Бех І. Д. Почуття цінності іншої людини як моральний пріоритет особистості. *Початкова школа*. 2001. № 12. С. 32–36.
26. Зязюн І. А. Педагогіка добра : ідеали і реалії : наук.-метод. посіб. Київ : МАУП, 2000. 309 с.
27. Слостенин В. А., Чижакова Г. І. Введение в педагогическую аксиологию : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва : Академия, 2003. 192 с.
28. Руденко Л. А. Формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах : монографія. Львів : Піраміда, 2015. 343 с.
29. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология : учеб. пособ. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 256 с.
30. Руденко Л. Неперервна освіта : акмеологічний підхід. Молодь і ринок. 2010. № 6 (65) С. 42–45.
31. Антонова О. Є. Акмеологічний підхід до визначення сутності педагогічної обдарованості. Акмеология – наука ХХІ століття: матер. III Міжнар. наук.- 208 практ. конфер. / за ред. В. О. Огнев'юка. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. С. 17–22.
32. Антонова О. Є. Професійне самовдосконалення майбутнього вчителя шляхом розвитку його здібностей та обдарувань. Нові технології навчання : наук.- метод. зб. Київ ; Вінниця, 2014. Вип. 81. С. 8–13.
33. Драч І. І. Акмеологічний підхід до формування професійної компетентності студентів у вищому навчальному закладі. URL : http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_2/8.pdf.
(дата звернення: 10.09.2021)
34. Свидерская С.П. Профессиональная самореализация педагога посредством научно-исследовательской деятельности. *Научное обозрение. Педагогические науки*. 2016. № 4. С. 46-65.
35. Історія університету. URL: <http://idgu.edu.ua/university#popup-1085>. (дата звернення: 10.09.2021)

36. Статут Ізмаїльського державного гуманітарного університету. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/08/statut.pdf> (дата звернення: 10.09.2021).
37. Зміни до статуту Ізмаїльського державного гуманітарного університету. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/zminy-do-statutu.pdf> (дата звернення: 10.09.2021)
38. Ліцензія на провадження освітньої діяльності в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті. URL: <http://idgu.edu.ua/documents> (дата звернення: 10.09.2021)
39. Ліцензований обсяг та фактична кількість осіб, які навчаються у ЗВО. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/licenzovanyj-obsjah-ta-faktychna-kilkist-osib-jaki-navchajutsja-v-zvo.pdf> (дата звернення: 10.09.2021)
40. Кошторис ІДГУ на 2021 рік. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/koshtorys-2201160-2021.pdf> (дата звернення: 10.09.2021)
41. Факультет управління, адміністрування і інформаційної діяльності. URL: <http://idgu.edu.ua/faculties/fuaid> (дата звернення: 10.09.2021)
42. Педагогічний факультет. URL: <http://idgu.edu.ua/faculties/pedfak> (дата звернення: 10.09.2021)
43. Факультет іноземних мов. URL: <http://idgu.edu.ua/faculties/fim> (дата звернення: 10.09.2021)
44. Якісний склад поштатному розпису ІДГУ на 01.01.21. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/jakisnyj-sklad-po-shtatnomu-rozpysu-stantom-na-01.01.2021.pdf>. (дата звернення: 10.09.2021)
45. Звіт ректора ІДГУ про виконання умов контракту за 2020 рік. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/zvit_rektora-2020.pdf. (дата звернення: 10.09.2021)
46. Положення про навчально-методичний відділ в ІДГУ. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/polozhennja-pro-navchalno->

metodychnyj-viddil-idhu-zi-zminamy-vid-27.08.2020.pdf. (дата звернення: 10.09.2021)

47. Положення про визначення рейтингу кафедр ІДГУ. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/09/polozhennja_pro_vyznachennja_rejtynhu_kafedr_zi_zminamy-vid-28.08.2020-protokol-1.pdf. (дата звернення: 10.09.2021)

48. Положення про систему рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/09/polozhennja_pro_systemu_rejtynhovoho_ocinjuvannja_pp_zi_zminamy_vid-28.08.2020-protokol-1.pdf (дата звернення: 10.09.2021).

49. Положення про моральне та матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників Ізмаїльського державного гуманітарного університету за високий рівень результатів наукової роботи. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/polozhennja_pro-moralne-ta-materialne-zaohochennja-naukovo-pedahohichnyh-pracivnykiv.pdf (дата звернення: 10.09.2021).

50. Положення про ситему внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/06/polozhennja_pro-systemu-vnutrishnoho-zabezpechennja-jakosti-osvitnoyi-dijalnosti-ta-jakosti-vyshchoyi-osvity-idhu.pdf. (дата звернення: 10.09.2021).

51. Положення про центр неперервної освіти ІДГУ. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/polozhennja_cno_idhu_zminy2019.pdf (дата звернення: 10.09.2021).

52. Положення (зі змінами) про організацію курсів підвищення кваліфікації в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/06/polozhennja-zi-zminamy-cno.pdf> (дата звернення: 10.09.2021).

53. Положення про науково-педагогічний відділ Ізмаїльського державного гуманітарного університету. URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/polozhennja_pro_naukovo-pedahohichnyj_viddil_idhu.pdf (дата звернення: 10.09.2021).

54. Ладанов И. А. Социокультура организации. Организационное поведение : хрестоматия. Самара : ИД «Бахарх –М», 2006. С. 120-168.

55. Навички для успішної кар'єри: курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти./ кол. авторів: О. Добровольська, М. Саприкіна, Т. Деркач, Н. Кириченко, І. Шумік, С. Горбатюк, О. Роговченко, Л. Шевцова, Н. Мартиненко, І. Білик, С. Боднар, Л. Коломійчук, С.Тронь. Київ: 2020. 300с.

56. Голубева, Н.М. Личность учителя и профессиональное сообщество. *Начальная школа*. 2009. №8. С. 41-43.

57. Ланцевич, И.Г. Проблема самореализации аспирантов технического вуза в научной деятельности. *Научно-технические разработки в решении проблем рыбопромыслового флота и подготовки кадров*. Калининград: БГА РФ, 2006. С. 283-285.

58. Андреев В.И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб. пособие. Казань: Центр инновационных технологий, 2008. 500с.

59. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. 512 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

«Діагностика рівня задоволеності НПП ІДГУ створеними умовами до самореалізації педагога у професійній діяльності»

Шановні викладачі, будь ласка візьміть участь в опитуванні та оцініть запропоновані твердження у балах від 0 до 5.

1. Ректор університету та адміністрація створили в ІДГУ всі необхідні умови для розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників.
2. Керівництво закладу постійно долучають педагогів до реалізації наукових проєктів.
3. В ІДГУ постійно проводять тренінги та вебінари, щодо інформування співробітників про особливості у часті у міжнародних проєктах та складання грантових заявок.
4. Система заробітної плати та мотивації зрозуміла і влаштовує усіх працівників.
5. Всі працівники за бажанням безкоштовно можуть підвищити рівень кваліфікації або отримати другу освіту.
6. Викладачі ІДГУ постійно беруть участь у програмах академічної мобільності.
7. Я можу запропонувати будь-який науковий захід і знайду необхідну підтримку для його організації у науково-педагогічному відділі
8. Керівництво закладу заохочує ініціативу працівників щодо розробки та реалізації власних проєктів.
9. В університеті діє ефективна і зрозуміла система висування на нові посади.
10. Працівники університету залучаються до процесу прийняття управлінських рішень стосовно удосконалення здійснення освітнього процесу, внесення змін у нормативні документи на рівні своїх підрозділів. У нашому колективі підтримуються доброзичливі взаємовідносини.
11. В ІДГУ діє система об'єктивної оцінки результатів діяльності працівників.
12. У нашому закладі спостерігається високий рівень взаємовідносин персоналу з керівництвом.
13. Кількість документів, які я маю заповнювати невелика, тому мені вистачає часу на самоосвіту.
14. Навчально-методичний відділ постійно організовує і проводить заходи щодо поширення інформації про можливості застосування новітніх освітніх технологій
15. У нас не виникає проблем з отриманням внутрішньо-університетської інформації.
16. В нашому закладі приділяється велика увага індивідуальним відмінностям працівників, тому кожний працівник може у відповідності до своїх інтересів обрати і запропонувати різні види робіт у межах встановленого навантаження.
17. Кількість дисциплін, яку я викладаю невелика, тому у мене є завжди час на вдосконалення методичного забезпечення своїх дисциплін і пошуку інновацій для покращення якості викладання
18. В закладі створені усі необхідні умови для самореалізації педагога у науковій діяльності
19. Робота зі студентами викликає в мене велике зацікавлення, а умови, в яких проходять заняття мене цілком влаштовують.
20. Система винагороди, що існує в університеті є прозорою. Я завжди розумію за які досягнення мої колеги отримують заохочення

Анкета

«Визначення думки викладачів щодо заходів спрямованих на покращення умов до самореалізації педагога у професійній діяльності»

Шановні викладачі, будь ласка візьміть участь в опитуванні.

1. Скажіть будь-ласка, чи Вам потрібна допомога у визначені цілей та орієнтирів для самореалізації у професійній діяльності?

- а) так мені складно визначити цілі та розставити пріоритети;
- б) мені не потрібна допомога можу самостійно встановлювати цілі і досягати їх;
- в) власна відповідь.

2. Як Ви вважаєте які саме заходи, будуть сприятливо відбиватися на можливість чіткого встановлення цілей самореалізації педагога у професійній діяльності?

- а) консультативна допомога досвідченого педагога-науковця;
- б) проведення методичних заходів інформаційної спрямованості (ознайомлення з різними технологіями визначення цілей, особливостями застосування, тощо);
- в) курси підвищення кваліфікації з проблематики самоосвіти та самореалізації;

3. Які Ваші ціннісні орієнтири, що спонукають Вас до самореалізації та самовдосконалення?

- а) прагну до кар'єрного зростання;
- б) маю намір реалізувати свій власний проєкт, який підвищить ефективність освітнього процесу(діяльності підприємства, тощо);
- в) хочу відповідати сучасним вимогам до викладача ЗВО і бути конкурентоздатним на ринку праці.

4. Яким чином на Ваш рівень вмотивованості вплине ситуація за якої буде чітко зрозуміло за який результат і яку саме винагороду ви отримаєте?

- а) мені байдуже на винагороду оскільки для мене важливе лише відчуття власної потреби до самореалізації;
- б) я буду обирати ті напрями та види робіт для підвищення результатів за якими зможу отримати матеріальну винагороду;
- в) свій варіант.

5. Як вплине на процес самореалізації можливість самостійно пропонувати і обирати види діяльності поза межами аудиторного навантаження у рамках встановлених годин другої половини робочого часу викладач?

- а) безумовно позитивно, я зможу більше часу приділяти виконанню робіт, що мені цікаві і підвищувати якість виконання;
- б) мене все влаштовує і мені легше , якщо хтось замість мене визначає певні обмеження;
- в) це ніяк не вплине на моє прагнення до самореалізації і організацію цього процесу.

6. Чи потрібна Вам консультативна допомога у формуванні індивідуальної траєкторії самореалізації у професійній діяльності?

- а) дуже потрібна;
- б) допомога не завадила би;
- в) я самостійно можу визначити , що мені необхідно і скласти план досягнення цілей;

7. Чи потрібна Вам допомога в організації виконання особистісного плану самореалізації у педагогічній діяльності?

- а) дуже потрібно;
- б) було б непогано, якщо б така допомога надавалась;

в) я можу самостійно визначити заходи і дії, що мені необхідні для виконання розроблено плану самореалізації;

Продовження додатку Б

8. Яку саме допомогу Ви хотіли б отримати для підвищення ефективності організації плану самореалізації?

а) допомога у долученні до міжнародних проєктів, у тому числі програм академічної мобільності;

б) надання узагальненої інформації про можливі наукові, виховні, методичні заходи, які організують провідними закладами освіти з можливістю долучення до них;

в) підтримка масштабування результатів наукової, методичної та виховної роботи;

9. Чи важливе для Вас визнання результатів вашої діяльності з боку керівництва та колег?

а) так;

б) ні;

в) важко відповісти.

10. Як ви вважаєте, чи здатні ви об'єктивно оцінити результати своєї діяльності і рівень досягнень цілей самореалізації?

а) так я володію технологіями самодіагностики та саморефлексії;

б) я не можу себе об'єктивно оцінити;

в) важко відповісти.

11. Чи потрібна Вам консультативна допомога у здійсненні саморефлексії?

а) так, було б корисно дізнатися більше про сучасні технології самодіагностики на семінарах чи вебінарах;

б) так, хотілось би опанувати технологію SWOT-аналізу особистості;

в) ні але для підвищення рівня знань долучився би до тематичних заходів.

12. Чи потрібна Вам методична та консультативна допомога у подальшому корегуванні цілей та планів самореалізації?

а) так;

б) ні;

в) важко відповісти.