

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра управління підприємницькою та туристичною діяльністю

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ
ПЕДАГОГІВ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Кваліфікаційна робота здобувача
освітнього ступеня «магістр»
спеціальності 073 Менеджмент
освітньої програми Менеджмент.
Управління навчальним закладом
Шевченко Марина Сергіївни

Керівник:

к.пед.н., доцент Мізюк В.А.

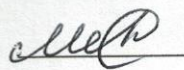
Рецензент:

директор Гімназії № 2 з початковою
школою міста Ізмаїл Цибулько Т.М.

Робота допущена до захисту на засіданні
кафедри управління підприємницькою та
та туристичною діяльністю

Протокол № 8 від «27» травня 2022 р.

Завідувач кафедри

 **Метіль Т.К.**
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робота пройшла публічний захист
на відкритому засіданні ЕК

«26» січня 2023 р.

Оцінка 88 добре
(за стобальною шкалою) (за традиційною шкалою)

Голова ЕК

 **Яковенко О.І.**
(підпис) (прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ.....	8
1.1. Поняття професійного саморозвитку педагога та його складові	8
1.2. Особливості управління процесом професійного саморозвитку педагогів.....	14
1.3. Інструментарій управлінської діяльності щодо професійного саморозвитку педагогів.....	22
ГЛАВА II. ДІАГНОСТИКА СТАНУ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ГІМНАЗІЇ № 2 З ПОЧАТКОВОЮ ШКОЛОЮ МІСТА ІЗМАЇЛ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕ- ЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ.....	31
2.1. Загальна характеристика діяльності та управлінських процесів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл	31
2.2. Діагностика готовності педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл до професійного саморозвитку.....	38
2.3. Аналіз процесу управління процесом професійного саморозвитку педагогів гімназії № 2 з початковою школою та визначення проблемних питань в управлінні саморозвитком педагогів.....	44
ГЛАВА III. ЗАХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВ- ЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ САМОРОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ НА ПРИКЛАДІ ГІМНАЗІЇ № 2 З ПОЧАТКОВОЮ ШКОЛОЮ МІСТА ІЗМАЇЛ.....	51
3.1. Розробка та обґрунтування програми удосконалення процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з почат- ковою школою міста Ізмаїл.....	51

3.2. Загальні рекомендації до впровадження програми удосконалення управління процесом професійного саморозвитку педагогів гімназії в системі забезпечення якості освіти	56
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ І ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Сучасна система освіти України динамічно розвивається під впливом багатьох факторів: зовнішня і внутрішня політика держави, вимоги ринкових відносин, запити батьків та роботодавців, сучасні освітні тренди, які з'явилися як внаслідок реформування освіти, так і внаслідок непередбачуваних ситуацій (дистанційне навчання на період карантину під час розповсюдження Ковід-19, вимушене дистанційне навчання внаслідок введення військового стану) та інші. Якість освітніх послуг в цих умовах залежить від багатьох аспектів, серед яких, у першу чергу, рівня професіоналізму педагогів, який, у свою чергу, залежить від результатів професійного саморозвитку педагога.

У Концепції розвитку педагогічної освіти, затвердженою МОН України [34], наголошено, що сучасне суспільство потребує педагогів, здатних розвивати своїх учнів засобами своєї професії, впроваджувати нові педагогічні технології й інноваційні засоби навчання. А для цього фахівець має бути готовим до безперервного професійного розвитку. Документом встановлюється, що базова формальна освіта має стати тільки відправною для навчання впродовж життя, а надалі педагог може використовувати ресурси неформальної й інформальної освіти, результати проходження якої рекомендується накопичувати у формі особистого портфоліо [там же]. Такі заходи мають привести до формування у сучасного педагога стійкої готовності до професійного й особистого розвитку, підвищенню професійної компетентності, формуванню готовності до творчої діяльності.

Отже, інноваційні педагогічні технології, що швидко розвиваються, інформаційна насиченість освітнього середовища, «особливість» нового покоління учнів, технологічний і ментальний розрив між поколіннями учнів, між учнями і педагогами, роблять особливо актуальним питання постійного

професійного розвитку педагогів з метою зменшення розриву від реальністю і запитами суспільства задля забезпечення якості освіти.

Професійний саморозвиток педагогів – питання постійної дискусії й стурбованості дослідників та практиків, які працюють в умовах реформування освіти в напрямку пошуку шляхів підвищення якості освіти. Про це говорять чисельні обговорення вчених на науково-практичних конференціях, наукові публікації. Так, Антонюк Л., Білик Н., Гресь О., Зданевич Л., Калугіна Т., Карпенко М., Ковальчук В., Корінна Л., Кравець Р., Крутова Н., Куценко Т., Овсієнко Я., Онаць О, Отич О., Романишина, Л., Тимчина Н., Топузов М. та інші підіймають питання про значення саморозвитку вчителя в системі методичної роботи закладів загальної середньої освіти та регіональній системі підвищення кваліфікації.

На формування вмінь рефлексії професійної діяльності у майбутніх вчителів звертають увагу у своїх дослідженнях Бондаренко Л., Бойко Т., Носовець Н., Пискун О., Скорик Т., Смолюк А. та інші.

З метою удосконалення вітчизняної системи професійного розвитку й саморозвитку вчителів вчені (Домаскіна М., Сіткар С., Щур Н. М.) вивчають закордонних досвід організації системи післядипломного підвищення кваліфікації вчителів.

Питання управління самоосвітою вчителя як формою саморозвитку професійної компетентності педагогів досліджували Онаць О., Топузов М., Соколова Е., Хлебнікова Т. та інші.

Аналіз наукової психолого-педагогічної та методичної літератури, практики організації управління професійним розвитком педагога дозволив виявити протиріччя між значимістю професійного розвитку педагога як основної умови розвитку освіти та недостатньою розробленістю механізмів управління. Але від результативності діяльності адміністрації закладу освіти залежить відповідність діяльності закладу в аспекті надання освітніх послуг вимогам, які висуваються МОН освіти в нових умовах розвитку освіти.

Виявлені протиріччя дозволило сформулювати **мету дослідження**: дослідити особливості управління процесом професійного саморозвитку педагогів, ефективні форми і методи управління та розробити програму удосконалення процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл.

З метою реалізації поставленої мети сформульовані наступні **завдання**:

- визначити значення професійного саморозвитку педагога в його професійній діяльності;
- дослідити теоретичні засади управління професійним саморозвитком педагога, виявити ефективні форми, методи роботи, умови, які доцільно створити з метою успішного управління професійним саморозвитком педагога за сучасних умов;
- здійснити аналіз професійного розвитку педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл, проблеми, що виникають в процесі управління професійним саморозвитком педагогів закладу;
- розробити програму удосконалення процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл та сформулювати рекомендації щодо її впровадження.

Об'єкт дослідження: професійний саморозвиток педагога закладу загальної середньої освіти.

Предмет дослідження: процес управління професійним саморозвитком педагога закладу загальної середньої освіти.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні поняття професійного саморозвитку педагога, визначені її структурних елементів, визначені умов ефективного управління професійного саморозвитку педагогів в умовах закладу загальної середньої освіти.

Практична значущість дослідження полягає у розробці програми управління професійним саморозвитком педагогів, в якій відображено етапи, мету, зміст, форми і методи роботи колективу закладу загальної середньої освіти у напрямі професійного саморозвитку педагогів. Рекомендації щодо

впровадження програми управління професійним саморозвитком можуть бути використані іншими закладами загальної середньої освіти для організації подібного процесу.

У дослідженні було використано наступні **методи**: аналіз нормативної документації, наукових досліджень вчених з проблеми саморозвитку вчителя, управління професійним саморозвитком педагога; аналіз сутності управління професійного саморозвитку вчителя в роботах з освітнього менеджменту; методи тестування, бесіди, аналізу документів та продуктів професійної діяльності освітян, проведення дослідження з теми, статистичний аналіз результатів.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи складає 93 сторінки, з яких 70 сторінок – обсяг основного тексту. Список використаних джерел містить 62 найменування.

Апробація роботи. Результати дослідження були апробовані у ході виступів на науково-практичних конференціях:

- VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Науковий пошук студентів XXI ст.: сучасні проблеми та тенденції розвитку гуманітарних і соціально-економічних наук» (17. 11. 2022 р., Ізмаїл, ІДГУ);

- Міжнародна науково-практична конференція «Перспективи освіти в контексті сталого розвитку суспільства» (21.12.2022 р., Дніпро, Україна).

Результати дослідження опубліковано у збірниках доповідей та статей:

- Мізюк В. А., Шевченко М. С. Інструменти та форми управління саморозвитком педагога в системі забезпечення якості освіти. *Modern Research in World Science*: матеріали X Міжнародної наук.-практ. Конференції [26];

- Шевченко М. С. Самоосвіта вчителя як умова його особистісного та професійного розвитку. *Перспективи освіти в контексті сталого розвитку суспільства*: матеріали Міжнародної наук.-практ. конференції [58].

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

1. Поняття професійного саморозвитку педагога та його складові

В даний час система освіти характеризується значними перетвореннями, в результаті яких спостерігається інтенсифікація, перш за все, інноваційних процесів. Спостерігається нові підходи до змісту освіти, до змісту освітніх стандартів, збільшення уваги до інтеграції знань і практичних умінь суміжних наук, впровадження інформаційних і цифрових технологій, доповненої та віртуальної реальності в освітній процес тощо [13, с.22]. В таких умовах педагог вимушений працювати в режимі постійно зростаючих вимог до його професійної підготовки, вмінь планувати та ефективно реалізовувати складні професійно-педагогічні проблеми, а також особистісних якостей.

Стандартний набір вимог до професійної діяльності педагога останнім часом поповнився новими компетентності, які раніше були пріоритетом спеціалізованого навчання, наприклад, готовність до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, з дітьми «груп ризику», організації навчання в умовах карантинних обмежень і т.п. Незвичною для сучасного педагога стає також нова система відносин із здобувачами освіти та їх батьками, які все впевненіше усвідомлюють свою позицію замовників освітніх послуг, а тому все із більшим розумінням визначають траєкторію навчання та розвитку, слідкують за якістю освітніх послуг. Самі ж учні, отримавши майже необмежений доступ до інформації, також закономірно змінюється як у ролях об'єкта і суб'єкта навчання, так і в контексті особистості.

Отже, виклики сучасного суспільства формують нові виклики до професійної діяльності педагога, його готовності до ефективної педагогічної

праці і постійному розвитку своїх вже набутих компетентностей з метою підтримання їх на високому рівні задля надання якісних освітніх послуг.

На підтримку вищесказаного Н. Крутова, Н. Тимчина і В. Тимчина стверджують, що «...сучасне суспільство потребує фахівців, які вміють швидко адаптуватися не лише до життєвих умов, а й до швидкозмінних умов у сфері професійної діяльності» [21, с. 57].

Фахівцями Національного інституту стратегічних досліджень було проведено низку досліджень, результати яких показали, що у час швидких технологічних змін необхідним стає пошук ефективних засобів адаптації трудових ресурсів до реалій життя. Дослідниками введено поняття «період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % внаслідок появи нової інформації» [13] і визначено, що достатньо велика кількість сучасних професій потребує оновлення професійних компетентностей кожні 5 роки.

Для вирішення проблеми оновлення новими знаннями і вміннями вже працюючих фахівців пропонують базову освіту фахівця доповнювати програмами додаткової освіти. Для цього вченими розроблена концепція неперервної системи оновлення рівня професійних компетентностей, яка більш відома під назвою «освіта протягом життя» або «навчання протягом життя» [13]. Дана система декларує ідею «...довічної незавершеності освіти для дорослої людини» [там же].

Накладаючи зазначену проблему на діяльність педагогів, варто звернути увагу на слова Л.А. Антонюк, яка з метою забезпечення якісної освіти закликає педагогів до безперервного саморозвитку: «Сучасний учитель має постійно працювати над собою, швидко вчитися, опановувати нові технології, миттєво змінюватися, щоб відповідати швидкоплинним вимогам суспільства» [1, с. 17].

Н. М. Носовець, О. М. Пискун і Т. В. Бойко також зауважують, що «...умови постійного оновлення інформації потребують безперервного засвоєння нових знань, які стають інструментами для ефективної самоосвіти та саморозвитку людини і включення її у професійну діяльність» [28].

«Навчання протягом життя», як зазначає М. М. Карпенко, «дає можливість не лише опанувати щось нове й оновлювати свої знання та вміння, але й навчатися на більш високому, просунутому рівні. Це, у свою чергу, вимагає від особистості бути відкритою до змін і гнучкою, узгоджувати освітні впливи із власними індивідуальними можливостями» [13, с. 57]. Основними нормативними документами, які були розроблені європейськими країнами і регламентують «навчання протягом життя» М. Карпенко називає:

- Резолюцію Ради ЄС «Про оновлену Європейську програму навчання дорослих». У документі приводяться способи залучення людини до формального, неформального та інформального навчання з метою здобуття оновлених професійних навичок та особистого розвитку;

- Рекомендації Європейського парламенту і Ради «Щодо ключових компетентностей для навчання протягом життя». Документ містить опис життєво важливих компетентностей людини, необхідних їй для життя і роботи у сучасному суспільстві [13].

До нормативних українських документів щодо професійного розвитку педагогів відносяться Закон України «Про освіту» (2017 р.), Закон України «Про повну загальну середню освіту» (2020 р.), «Концепція розвитку педагогічної освіти» (2018 р.), «Положення про атестацію педагогічних працівників» (2019 р.), «Професійний стандарт вчителя закладу загальної середньої освіти» (2020) та інші. Так, в статті № 59 Закону України «Про освіту» наголошується, що «...професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання» [35].

Отже, аналіз наукової літератури з питання професійного саморозвитку педагога показав, що його в умовах технологічних змін у суспільстві та розбудови нової української школи потрібні фахівці, які не тільки володіють певним переліком професійних компетентностей, а й мотивовані до саморозвитку та професійного зростання.

Поняття «професійний саморозвиток педагога» доцільно розглядати від більш ширшого поняття до вузкого (рис. 1.1).

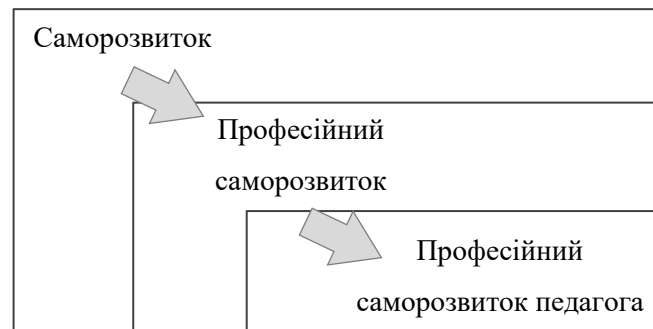


Рис. 1.1. Взаємозв'язок понять «саморозвиток», «професійний саморозвиток» і «професійний саморозвиток педагога» [Джерело: складено автором]

Відповідно тлумачного філософського словника поняття «саморозвиток» - це «перехід на більш високий ступінь організації як на рівні організму, так і на рівні суспільства» [52]. У Новому тлумачному словнику української мови це поняття розкривається як «розумовий або фізичний розвиток людини, якого вона досягає самостійними заняттями, вправами; здійснюється власними силами, без впливу або сприяння яких-небудь зовнішніх сил» [27, с. 144].

А. Смолюк тлумачить саморозвиток як «...цілеспрямовану, багатоаспектну самозміну, інтегративний творчий процес і в той же час стан людини, заснований на взаємодії внутрішньо значущих, активно і творчо сприйнятих зовнішніх факторів, якісним показником якого виступає суб'єктність» [47, с. 46].

Н. Крутова, Н. Тимчина і В. Тимчина під саморозвитком розуміють «...власну активність людини, яка здатна до прогресивних змін із метою отримання найкращих результатів, збагачення своїх духовних потреб, розкриття творчості та особистісного потенціалу» [21, с. 18].

Як ми бачимо із поданих визначень, саморозвиток означає певні зміни, які змінюють особистість на краще, причому це є воля самої особистості, яка ставить перед собою за мету покращення себе задля досягнення нових цілей.

В інших педагогічних дослідженнях зустрічаємо поняття, близькі до поняття «саморозвитку»: «самовдосконалення», «самоосвіта», «професійне зростання» тощо. Найчастіше вони є синонімами.

Поняття «професійний саморозвиток» у науковій літературі тлумачиться у більшості з позиції розвитку наявних в особистості компетентностей задля забезпечення якісного виконання професійних обов'язків. Так, у «Словнику термінів і понять сучасної освіти» Л. Михайлової «професійний розвиток» розкривається як «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності й триває протягом усього періоду його професійної діяльності» [44, с. 153]. В даному визначенні ми вже спостерігаємо ознаку безперервності процесу вдосконалення для виконання професійної діяльності.

Л. А. Мартинець додає, що цей процес призводить до «...незворотніх змін особистості, її основних мотиваційних потреб, когнітивних, емоційно-вольових компонентів під час професіоналізації [24, с. 26]. Цим авторка наголошує на появу нових, кращих за попередні якості особистості.

А. В. Ткаченко у професійному саморозвитку виділяє два напрями. Перший є основою професійної ідентичності і пов'язаний із внутрішніми засобами професійної діяльності. До них вчений відносить «спеціалізовані знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексія, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності» [51]. Другий напрям спрямований на оновлення «зовнішніх засобів професійної діяльності», до яких автор відносить

соціальні регулятори конкретної професійної діяльності, які впливають на створення «зовнішньої професійної ідентичності» [51].

У менеджменті «професійний розвиток» визначають як процес управління людськими ресурсами з підготовки фахівців до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, вирішення нових завдань. Він спрямований на подолання розбіжності між вимогами до працівника та якостями реальної людини [48, с.137].

Н. І. Білик додає, що «професійний саморозвиток» треба розглядати у залежності від віку фахівців. Так, у «молодих фахівців (до 30 років)» він не є настільки назрілим, як у фахівців більш зрілого віку. Для фахівців з великим професійним досвідом важливий саморозвиток, який посилить певні якості особистості, яких немає або їх недостатньо для виконання професійних обов'язків на високому рівні [2]. Такий підхід спрямовує до проведення аналізу рівня мотивації до саморозвитку у залежності від, наприклад, професійного стажу педагогів.

Таким чином, загальним в поглядах вчених є те, що вони професійний розвиток педагога розглядають як процес позитивних перетворень, процес адаптації індивідуальних якостей педагога до вимог професійної діяльності (тобто до викладання). Також помітно, що сутність поняття «самоосвіта» науковці детермінують у двох площинах: особистісному та процесуальному, інтеграція яких утворює єдине поле діяльності вчителя. Тобто, з одного боку самоосвіта – це усвідомлена потреба у постійному вдосконаленні своєї професійної діяльності, з іншого – постійна діяльність вчителя, спрямована на розширення та поглиблення знань і вмінь, розвиток його професійної компетентності.

В структурі поняття «саморозвиток» Онаць О. М. і Топузов М. О. виокремлюють наступні структурні елементи (рис. 1.2):

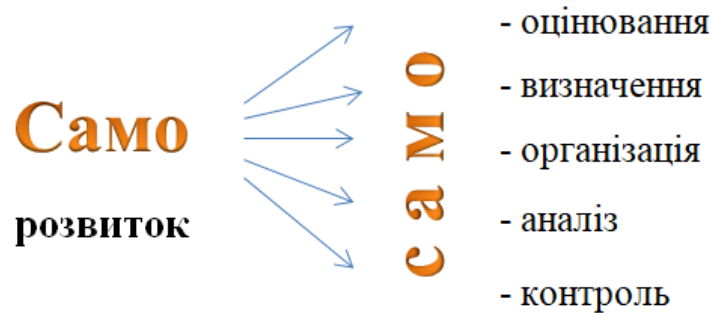


Рисунок 1. 2. Структурні елементи поняття «саморозвиток» [Джерело: 29, с. 137].

Таким чином, саморозвиток є невід’ємним складником життєдіяльності кожного вчителя. У нашому дослідженні ми будемо розуміти професійний саморозвиток учителя, сформульований дослідницею Л. А. Мартинець: «процес підвищення рівня і удосконалення структури педагогічних компетентності, емоційної гнучкості через конструктивне вирішення суперечностей між актуальним і вираженим рівнями їх розвитку і усвідомленням учителем необхідності самовдосконалення» [24, с.34].

1.2. Особливості управління процесом професійного саморозвитку педагогів

Як було сказано у попередньому параграфі, професійна компетентність педагогів є основою набуття учнями якісної освіти і особистого розвитку. Звісно, що педагог може самостійно визначати питання, які б доцільно посилити. Однак не всі педагоги займаються рефлексією власної діяльності або вони не достатньо вмотивовані це робити. Усвідомлення педагогів відповідальності за особистий професійний розвиток не має бути покладений тільки на педагогів. Тому, якщо адміністрація закладу освіти націлена на надання якісних освітніх послуг відповідно до вимог сучасного законодавства, самоосвітньою діяльністю вчителя треба управляти.

Л. А. Мартинець зазначає, що, управління професійним розвитком педагогів є одним із складових педагогічного менеджменту, поряд з управлінням персоналом і якістю освіти. Воно необхідно, щоб стимулювати і підтримувати активність педагогічного колективу, сприяти найбільш повній реалізації особистісного та професійного потенціалу педагогів [24, с. 4].

О.М. Онаць і М.О. Топузов також стверджують, що «системна і цілеспрямована робота адміністрації закладу освіти з узгодження напрямів самоосвіти педагогів закладу з вимогами до їх професійної компетентності й особистісного розвитку дасть найбільш кращі результати, а ніж самі педагоги будуть визначати напрями їх саморозвитку» [29].

Хлебнікова Т.М. застерігає, що процес саморозвитку педагогів має бути упорядкований і контрольований. Тільки тоді можна отримати певні результати. Це підтверджується її словами: «думка, що самоосвіта – це неконтрольований, не планований процес, який не підпорядковується керівництву з боку адміністрації, є помилковою» [55, с. 370]. «Самоосвіта – це цілеспрямований і певним чином організований процес придбання необхідних у професійній діяльності знань, формування вмій і навичок шляхом самостійних занять на робочому місці та / або поза нього» [там же].

Досліджуючи досвід закордонної практики, Л.А.Мортинець виявила, що в американських компаніях працюють спеціальні відділи професійного розвитку і на професійний розвиток своїх співробітників компанії виділяють від 2 до 10 % фонду заробітної плати [24, с. 27].

Отже, важливо приділяти велику увагу саморозвитку педагогів тому що від цього залежить якість освіти, що надається закладом.

В літературі виділяють декілька підходів до управління професійним розвитком педагогів: системний, процесуальний, інтегративний, особистісно-орієнтований, діяльнісний, ситуаційний [8; 12; 48; 56].

Системний підхід професійного розвитку педагога є основою для реалізації нових вимог в галузі освіти. Він передбачає акцент на процес прийняття управлінських рішень кожному рівні організації «на основі

врахування закономірностей, тенденцій, конкретних умов і перспектив соціально-економічного розвитку суспільства, рівня розвитку учнів і вчителів, їхніх потреб, інтересів і схильностей» [8, с. 31]. Усі системи, відділи та ланки в освітній організації пов'язані між собою комунікаційними каналами, які дозволяють уникнути єдиноначальності у прийнятті управлінських рішень і робити їх ефективнішими. Основне завдання керівника організації у рамках цього підходу – забезпечити відкритість, адаптивність та професійний розвиток педагога відповідно до принципу системності.

При використанні процесуального підходу до управління професійним розвитком педагогів формулюється система взаємопов'язаних між собою функцій, а кожна функція є серією з певних дій, послідовне виконання яких забезпечує успіх діяльності освітньої організації. До функцій управління у рамках цієї концепції відносяться: планування, організація, мотивація, делегування, координація, комунікація, прийняття управлінських рішень, формування кадрів, оцінка та контроль [8, с. 32-33].

Основу інтегративного підходу складають знання, уміння, навички та компетенції як керівника, так і кадрового складу закладу. Цьому підходу характерні відкритий стиль педагогічної комунікації, партнерське спілкування між членами колективу, батьками та учнями, що створює позитивний мікроклімат в освітньому закладі і дозволяє удосконалювати процес професійного розвитку педагога [8, с. 33].

В основі особистісно-орієнтованого підходу в управлінні кадрами постає особистість вчителя, для якого створюються умови для саморозвитку особистості й творчого потенціалу. Результатом має стати оволодіння сучасною системою способів і прийомів педагогічної діяльності, оновлюються цінності, удосконалюється загальна культура педагога, змінюються і якісні, і кількісні характеристики. Однак, для ефективності таких перетворень керівник закладу має знати про способи і механізми мотивації співробітників, рівень задоволеності педагогів умовами праці,

рівень сформованого в закладі мікроклімата, ефективні методи і технології управління тощо.

Діяльнісний підхід розглядає управління професійним розвитком педагога як вид діяльності, що включає такі компоненти: об'єкт і суб'єкт; мотивація; цілепокладання; дії, способи та засоби досягнення мети; контроль та оцінка результатів.

Основним принципом управління професійного розвитку педагога відповідно до ситуаційного підходу є ситуація. Тобто управлінські рішення керівника мають спиратися на конкретні обставини. Ситуаційний підхід в управлінні професійним розвитком педагога передбачає:

- 1) аналіз освітньої діяльності та визначення прогалин її реалізації;
- 2) оцінка результатів діяльності;
- 3) прогнозування професійного розвитку педагога;
- 4) розробка способів й засобів досягнення прогнозованої мети;
- 5) контроль та оцінка результатів.

Система управління, яка ґрунтується на результатах виконання певної роботи, називається управління за результатами. В основі покладено показники результативності, які заздалегідь визначаються для кожного співробітника або групи [8, с. 34].

Управління за результатами здійснюється наступним чином: спочатку йде визначення місії закладу в системі освіти; потім проводиться оцінка якості та повноти послуг, що надаються освітньою установою на даний період часу, діагностика задоволеності батьків результатами діяльності; далі розробляється програма дій, останнім часом це називають «дорожня карта», яка деталізується окремими підпрограмами, заходами, які плануються на менший період, ніж загальна програма; проміжні результати підпрограм можуть слугувати підставою для внесення змін у загальну програму. Отже, такий підхід допомагає більш осмислено та цілеспрямовано підходити кожному педагогу до своєї діяльності, знаходити найбільш ефективні способи реалізації поставлених цілей.

В управлінні процесом професійного саморозвитку педагогів, як зазначає Гресь О.В., варто передбачити певні етапи, до яких автор відносить: мотиваційно-орієнтаційний, пізнавально-діагностичний, проектувальний, діяльнісно-результативний, оцінно-рефлексивний [5, с. 98].

Вчений зауважує, що на кожному етапі є певні форми і методи роботи. Тому їх варто чітко визначити, прописати і використовувати у роботі з педагогами з метою спрямованості вчителя до саморозвитку [5, с. 98]. Так, на пізнавально-діагностичному етапі з метою спонукання до самопостереження та самоаналізу варто застосовувати різні діагностичні процедури, а саме тестові методики, орієнтовані на виявлення готовності особистості до саморозвитку, здатності до адекватної самооцінки та корегування власних дій [там же, с. 99].

З метою дотримання принципу безперервності в управлінні, процес доцільно планувати систематичне виконання окремих кроків: «мета – план – дія – результат – нова мета» (рис.1.3).

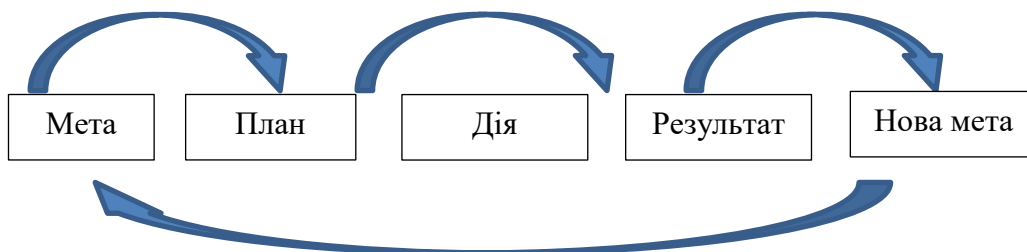


Рис. 1.3. Візуалізація принципу безперервності в управлінні.

В процесі управління професійним розвитком педагогів, як і в будь-якому процесі менеджменту, виділяють наступні функції: планування, організація, координація, стимулювання і контроль. Наприклад, стимулом для неперервного розвитку педагогів сприятиме створення мотиваційного середовища має спрямовуватися також проведення спільного дозвілля, зокрема виїзди на природу, пізнавальні мандрівки, спортивні змагання, творчі конкурси, святкування визначних дат і подій тощо [61, с.].

Управління професійним розвитком учителів буде ефективним, якщо воно характеризується узгодженістю дій усіх суб'єктів управління і самоуправління. Враховуючи ступінь та значущість впливу кожного із зазначених суб'єктів управління і самоуправління на професійний розвиток педагога, структуру суб'єктів управління можна представити у такий спосіб:

- директор закладу освіти;
- педагогічна рада закладу освіти;
- заступник директора з науково-методичної роботи закладу освіти;
- науково-методична рада закладу освіти;
- завідувач науково-методичним об'єднанням закладу освіти;
- науково-методичне об'єднання закладу освіти;
- психолог закладу освіти;
- соціально-психологічна служба закладу освіти;
- члени педагогічного колективу закладу освіти;
- творчі групи закладу освіти.

Кожний із зазначених суб'єктів управління в загальній структурі закладу має власні функції, які характеризують завдання і зміст діяльності щодо професійного розвитку педагога (подано у табл. 1.1.).

Зазначені у таблиці функції в управлінні реальним освітнім процесом і розвитком педагогів реалізуються певними адміністративними методами:

- організаційними - забезпечують реалізацію впливу на педагога через нормативні документи тривалої дії (плани, положення, рішення педагогічних та науково-методичних рад, інструкції, рекомендації);
- розпорядчі - забезпечують короткотерміновий вплив на вчителя через накази та розпорядження адміністрації закладу;
- дисциплінарні - забезпечують реалізацію впливу на вчителя у разі невиконання ним професійних обов'язків або виконання їх неналежним чином (зауваження, догани) [24].

Таблиця 1.1.

Функції суб'єктів управління і самоуправління освітнього закладу,
спрямовані на професійний розвиток педагога

Назва функції	Зміст функції
Професійно-освітня	сприяння підвищенню рівня загальнонаукової, предметно-фахової, методичної підготовки вчителя, удосконалення умінь та навичок професійної діяльності;
Діагностична	діагностування та моніторинг рівня професійної діяльності педагога, його особистісних якостей та здібностей;
Оцінювально-прогностична	інтерпретація результатів діагностики наявного рівня професійної компетентності та особистісних якостей педагога, прогнозування напрямів розвитку;
Аналітична	аналіз нормативних інструктивних документів щодо виявлення напрямів і механізмів підвищення якості професійної діяльності вчителя в системі якості освіти закладу, спрямування педагогів до саморозвитку;
Організаційно-координаційна	забезпечення умов для професійного розвитку педагогів з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників;
Регулятивно-корекційна	залучення педагогів до проведення рефлексії професійної діяльності вчителя, внесення оперативних змін у плани професійного розвитку;
Контролююча	здійснення контролю щодо кількісних та якісних змін у професійному саморозвитку вчителя;
Цілепокладання	формулювання мети, завдань і очікуваних результатів щодо професійного саморозвитку вчителя для підвищення якості освітньої діяльності;
Мотиваційно-стимульовальна	розробка системи чинників мотивації, стимулювання й підтримку поведінкової активності педагога, спонукання їх до ефективної діяльності і результатів саморозвитку;
Методична	підбір або розробка технологій управління професійним саморозвитком вчителя, інструментів аналізу та обробки інформації, методик колективної творчої діяльності;
Проектувальна	встановлення механізмів і способів підвищення рівня кваліфікації й саморозвитку вчителя

У зв'язку з цим в системі внутрішкільного контролю передбачається три основні види контролю адміністрації:

- попередній контроль - здійснюється на початку навчального року, коли педагоги готуються до нового навчального року й складають плани самоосвіти. Своєчасні поради та рекомендації адміністрації допоможуть

педагогу реально відібрати питання для самостійного опрацювання, зосередити увагу на головних напрямках свого самовдосконалення.

- поточний контроль - протягом навчального року аналізуються відвідані уроки, проведені виховні заходи, контрольні роботи тощо, вивчається творча лабораторія педагога. При цьому адміністрація допомагає осмислити та обґрунтувати вдалі моменти в роботі, а разом з тим – виявити недоліки в роботі, певні труднощі, проаналізувати причини їх появи.

- підсумковий контроль - здійснюється наприкінці семестру чи навчального року, найчастіше у формі бесіди з педагогами.

Треба зазначити, що ефективність процесу управління саморозвитком вчителя залежить від принципів, які адміністрація закладу обирає за головні. Онаць О. М. і Топузов М. О. до них відносять [29, с. 143-144]:

- принцип науковості - опора на теоретичні основи професійної діяльності вчителя;

- принцип практичної спрямованості – реалізація зв'язку самоосвіти з професійною діяльністю особи;

- принцип особистісно-індивідуального підходу - урахування особливостей та потреб, особливо молодого вчителя, наявного рівня його професійної компетентності, життєвого та соціального досвіду;

- принцип самостійності і добровільності - ступінь усвідомленості учителем необхідності самоосвітньої діяльності;

- принцип систематичності та наступності - послідовне ускладнення змісту і форм діяльності;

- принцип комплексності - інтеграція різних наукових галузей (педагогіки, психології, методики викладання, фізіології тощо);

- принцип соціальної детермінації - врахування соціальних завдань суспільства, державної політики в галузі освіти;

- принцип гуманізації – повага до особистості вчителя, забезпечення максимального розвитку його ініціатив, таланту та творчих здібностей;

- принцип мотиваційної основи - використання різних видів стимулювання та заохочення самоосвітньої діяльності;

- принцип гласності й наочності результатів самоосвіти [29, с. 143-144].

Узагальнюючи вищезазначене можемо сказати, що саморозвиток педагога має бути організованим і в цьому зв'язку постає необхідність створення певної системи послідовних дій, мета яких є підвищення професійного рівня. Для цього доцільно застосовувати різні форми, методи і технології роботи, сутність яких розкрито у наступному параграфі.

1. 3. Інструментарій управлінської діяльності щодо професійного саморозвитку педагогів

Професія вчителя є однією з важливих для суспільства професій, адже головною її метою є передача наступному поколінню накопиченого багатовікового суспільно-історичного та духовно-практичного досвіду. Враховуючи особливості професійної діяльності педагога, її складність та багатогранність, а головне, максимально суспільно значущу мету, важливо встановити, яким науково обґрунтованим вимогам має відповідати особистість сучасного вчителя.

Узагальнені вимоги до особистості та професійних компетентностей вчителя описані у Професійному стандарті за професію «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2020 р.) [36]. Обізнаність у складі професійних компетентностей вчителя дозволяють ефективно спланувати вдосконалення наявних компетентностей вчителя шляхом пошуку ефективних способів підвищення педагогічної майстерності й розвитку особистості. Тому варто зупинитися на аналізі сутності і структури компетенцій вчителя і факторів, які впливають на їх розвиток.

Компетентність як наукова проблема досліджується багатьма вченими сучасності, однак досі у визначенні цього поняття зустрічаємо різні аспекти тлумачення.

Професійні компетентності вчителя тлумачать як:

– системний прояв знань, умінь, здібностей і особистісних якостей педагогічного працівника, що дозволяють йому успішно вирішувати функціональні завдання, які становлять сутність професійної діяльності [25];

– сукупність узагальнених знань, умінь та здібностей вчителя, які дозволяють йому самостійно і ефективно реалізувати цілі педагогічного процесу, забезпечують реалізацію змісту державних освітніх стандартів.

Професійним стандартом за професію «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2020 р.) [36] визначено 15 професійних компетентностей вчителя (див. рис. 1.4).

Опис зазначених компетентностей вчителя подано у додатку Б.

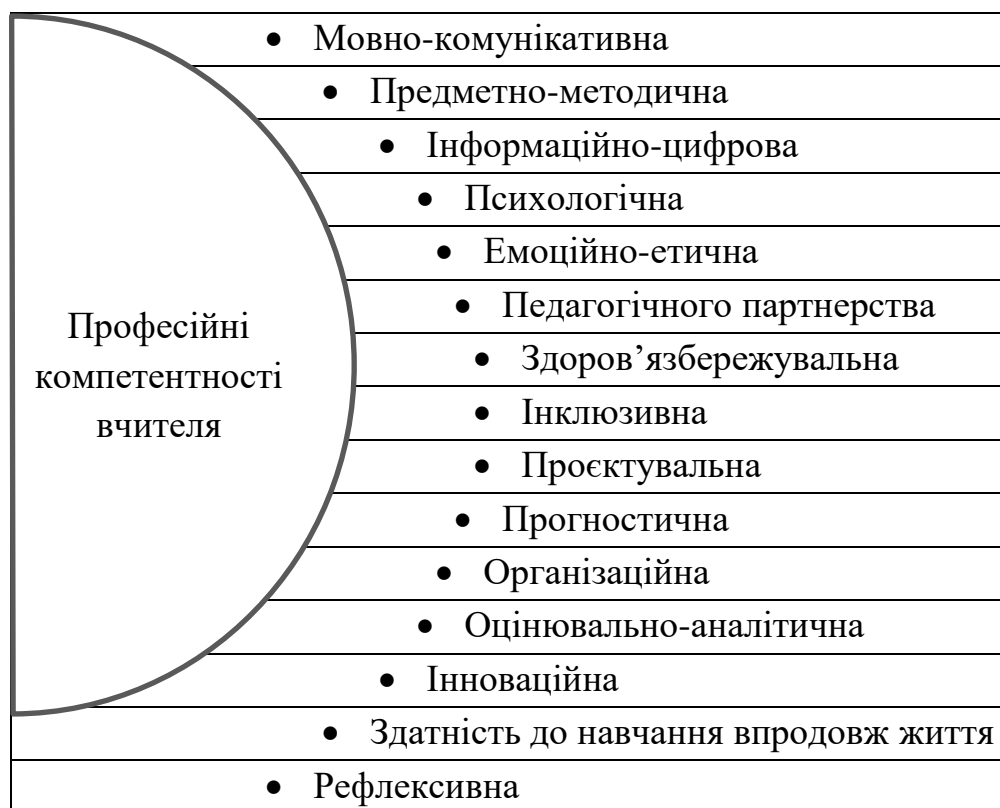


Рис. 1.4. Професійні компетентності вчителя (за Професійним стандартом вчителя закладу загальної середньої освіти, 2020 р.).

Визначення стандартом переліку і сутності професійних компетентностей дозволяють вчителю визначити особисті орієнтири професійного розвитку шляхом саморефлексії, а адміністрації закладу – розробити моніторингові інструменти для визначення рівня сформованості певними компетентностями членами педагогічного колективу.

У Концепції розвитку педагогічної освіти зазначається, що «відкрите суспільство зацікавлене у фахівцях, які самостійно думають, творчо вирішують різноманітні завдання, володіють критичним мисленням, здатні до самонавчання і самоосвіти» [34].

Зазначимо, що наявність компетентності у педагога визначається його здатністю переносити набутий досвід на вирішення нової проблеми. Це у літературі називають «професійною мобільністю». Так, Р. Кравець, Л. Романишина і Л. Зданевич під професійною мобільністю розуміють «здатність фахівця успішно адаптуватися в динамічних соціально-економічних і професійних умовах; розвивати компетентності й набувати компетенції для ефективної майстерної, випереджувальної діяльності; швидко самоорганізовуватися, адаптуватися і змінюватися відповідно до соціокультурних потреб» [20].

Отже, в умовах швидких і нестабільних змін у суспільстві володіння вчителем професійною мобільністю передбачає адаптацію до змін у змісті й умовах діяльності. Дане поняття тісно пов'язано із поняттям саморозвиток, тому що потребує від педагогів не тільки усвідомлення необхідності безперервної самоосвіти, а й готовності до постійного вдосконалення вмінь з метою розвитку власного професійно-творчого потенціалу.

Також вчені зауважують, що окрім професійних компетентностей в структурі діяльності педагогів важливі такі загальні особисті якості як спостережливість, якість мови, мислення, увага тощо. Крім того, якість організації освітнього процесу буде значно ефективним, якщо вчитель «проявляє творчість у роботі, здатен організувати шкільний колектив, заходити правильні аргументи при вирішенні конфліктних ситуацій,

сприймати і враховувати критику щодо його власної діяльності й поведінки, володіння методами рефлексії тощо» [2].

Аналіз наукової літератури [4; 14; 19; 23; 50; 54] показав, що до критеріїв успішності педагога відносяться:

- 1) рівень навченості учнів, у яких викладає педагог;
- 2) рівень сформованості у педагога загальних умінь та навичок, таких як навчально-інформаційні вміння (робота з джерелами інформації), навчально-логічних вмінь (уміння аналізувати, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, порівнювати, узагальнювати тощо), навчально-управлінських вмінь (розуміти поставлене завдання, виробляти алгоритм дій, володіти різними засобами самоконтролю тощо);
- 3) рівень сформованості психологічних показників особистості;
- 4) стан дослідницької роботи педагога та роботи з самоосвіти;
- 5) освіта педагога, підвищення кваліфікації;
- 6) здатність до самоаналізу, рефлексії;
- 7) рівень залученості педагога до інноваційної діяльності.

Інші вчені додають, що особливо цінні такі якості особистості педагога, які істотно впливають на педагогічну діяльність: емоційність, виразність мови, творчий початок особистості, організаторські здібності, почуття гумору, наполегливість, дисциплінованість.

Узагальнення різних критеріїв дає змогу виділити наступні три групи:

- предметну (стосується знань і вмінь у сфері навчального предмета чи циклу предметів у межах освітньої галузі);
- дидактичну (стосується методики викладання);
- психологічну (охоплює галузі, які причетні до процесів виховання та розвитку учнів).

Треба зазначити, що в практиці роботи доцільно визначити чіткі характеристики, які підлягатимуть аналізу, враховуючи, що об'єктом оцінювання має виступати не вся сукупність особистісних характеристик педагога, а лише професійно значущі. Особливу увагу треба звернути на

вміння педагогів проводити самоаналіз своєї діяльності, ставити чіткі педагогічні цілі й завдання та планувати роботу на їх досягнення.

Як було зазначено у § 1.2, управління процесом саморозвитку педагога - це цілеспрямована діяльність, що є наслідком глибокого вивчення й аналізу змісту, методів і форм організації самоосвіти педагогів, постійний моніторинг діяльності педагогів із зазначеної діяльності.

До основних методів управління професійним розвитком педагогів закладу відносять адміністративні, психолого-педагогічні та економічні [4; 23; 54].

Адміністративні методи управління професійним розвитком педагогів включають наявність програми розвитку, відпрацьованої процедури прийняття та реалізації рішень. Організаційний вплив ефективніше у разі чіткого визначення завдань та шляхів їх виконання, призначення виконавців, встановлення конкретних обов'язків, прав працівників та порядку роботи.

Психолого-педагогічні методи управління професійним розвитком педагогів закладу ґрунтуються на вмінні керівника переконувати підлеглих у необхідності та доцільності прийнятих рішень та дій, до яких можна віднести різні способи навчання педагогів. Систематичне інформування результати роботи, оцінка праці педагога стимулює його діяльність. Вміле використання методів переконання сприяє створенню у педагогічному колективі освітнього закладу атмосфери взаємної довіри та поваги.

До економічних методів управління професійним розвитком педагогів закладу належать різні способи матеріального стимулювання праці працівників, диференціювання заробітної плати.

Форми професійного розвитку поділяють на традиційні й інноваційні (рис. 1.5). Так, до традиційних форм відносять курси перепідготовки та підвищення кваліфікації, участь у роботі предметних комісії та методичних об'єднань, творчих спільнотах, школи передового досвіду, проведення семінарів для молодих педагогів, педагогічних читань та інше.

Форми професійного розвитку

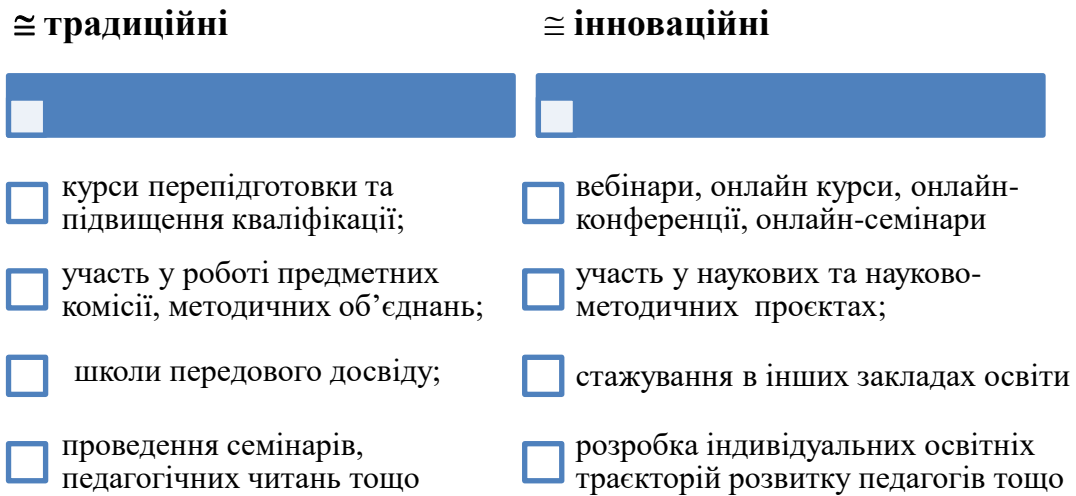


Рисунок 1. 5. Форми професійного розвитку

Інноваційними формами професійного розвитку педагогів називають вебінари, тренінги, онлайн-курси та майстер-класи, онлайн-конференції, онлайн-семінари та наукові й науково-методичні проєкти, розробка індивідуальних освітніх траєкторій розвитку окремих педагогів, стажування в інших закладах освіти, тощо.

Прикладом використання в управлінні механізмів професійного розвитку педагога слугує традиційна атестація педагогічних працівників, яка традиційно проводиться для всіх педагогів державних освітніх установ. Іншими прикладами є конкурси педагогічних здобутків, предметні конкурси, реалізацію програм саморозвитку.

До видів підтвердження проходження різних видів підвищення кваліфікації педагогами відносять фактичне (набуття вчителем певних додаткових знань, умінь, необхідних для професійної діяльності) і формальне (наявність сертифікатів, посвідчень) підтвердження.

Ми погоджуємося з вченими, які говорять, що «переконаннями людини стають тільки ті знання, які нею самостійно обдумані та пережиті» [55].

Відповідно, первинне сприйняття знань, отриманих педагогами під час проходження курсів підвищення кваліфікації, можуть стати формальними, якщо не організована подальша робота вчителя по застосуванню набутих знань у професійній діяльності. Тому важливо так організувати роботу методичної системи в школі, щоб отриманні знання були запроваджені.

Формами залучення педагогів у цьому випадку можуть бути: виступи на методичних семінарах, проведення майстер-класів для інших педагогів за темою підвищення кваліфікації, розробка і провадження освітнього проекту тощо. Особливо важливим стає впровадження нових знань в освітньому процесі, розробка нових авторських методів навчання, участь у розробці наукових і освітніх проєктів тощо.

У площині проблеми важливе значення має система методичної роботи закладу, основною метою якої є сприяння максимально повній професійній самореалізації вчителів, створення педагогічних умов для самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку у сфері педагогічної діяльності.

Вважаючи на те, що професійний розвиток педагога розглядається як послідовність взаємопов'язаних за часом періодів від виникнення та формування професійних намірів до повної реалізації особистості у професійній праці (Є. А. Клімов, Л. М. Мітіна, Е. Ф. Зеєр та ін.), при проектуванні професійного шляху педагога та його саморозвитку важко спланувати чітко послідовний план реалізації професійного розвитку. Ми погоджуємося з Клімовим Є. А., який зауважує, що ця траєкторія руху більш нагадує «віяло можливостей, що відкриваються, а також цілей і дій у життєвих і професійних ситуаціях», які педагог повинен бачити, розуміти, вміти обирати, а потім проектувати власний рух в обраному напрямі [22].

Однак, як зазначає Гресь О.В., існує істотна різниця між освітою майбутнього фахівця й освітою діючого спеціаліста (удосконаленням майстерності, підвищенням кваліфікації, самозростанням тощо) [22, с. 98]. Якщо йдеться про діючого фахівця, то за засвоєння ним актуальних професійних та особистісних компетенцій відповідальність несе він сам, і

тільки він сам може бути джерелом власної активності – мотивів, настанов, інтересів, цінностей тощо. З огляду на це неможливо примусити вчителя як суб'єкта свого професійного становлення, розвитку й саморозвитку оволодівати способами й механізмами самозмінювання. Придатними можуть бути лише такі підходи, які опосередковано спонукають учителя до саморозвитку, враховують особливості вчителів, зокрема наявність професійного досвіду.

Висновки до I розділу

Наведені у першому розділі положення декларують про необхідність адаптації кожного фахівця, у тому числі й педагога, до мінливих умов життя в умовах швидкозмінного соціального середовища. Це і називається «саморозвиток» - необхідність особи постійно удосконалювати певні якості, які є важливими для її професійної діяльності, які залежать від специфіки виконуваної діяльності і досвіду фахівця і призводять до якісних змін особистості.

Оскільки специфіка професії вчителя полягає в тому, що він працює з дітьми, його власна особистість є важливим і міцним «робочим інструментом» і чим досконалішим є цей інструмент, тим успішнішим буде професійний результат. Тому саме у педагогічній професії саморозвиток є обов'язковою передумовою досягнення професіоналізму та показником суб'єктності вчителя на всіх етапах його безперервної педагогічної освіти.

Для досягнення професіоналізму кожен педагог проходить певні етапи і стадії, починаючи з вибору професії до інноваційної творчості. Високого рівня професіоналізму неможливо досягти за короткий термін. А для цього необхідна внутрішня мотивація педагога, комплекс відповідних зовнішніх факторів і умов, планомірний процес роботи.

В основі процесу професійного саморозвитку педагога лежать зацікавленість самого педагога у поглибленні та розширенні знань і вмінь та

його готовність безперервно навчатися й пізнавати нове з метою ефективно застосовувати інноваційні освітні технології. І цей процес пов'язаний із усвідомленням вчителя відповідальності за зміни, які відбуваються з ним та його учнями, намаганням активно долати зовнішні обставини, змінювати самого себе для досягнення бажаного результату.

Процес розвитку професійної компетентності вчителів та їх саморозвиток в системі післядипломної освіти складається з логічної послідовності елементів, які поєднують мету розвитку вчителя, зміст, форми, методи і результати, спрямовуються на забезпечення педагогічних умов ефективного розвитку професійної компетентності вчителя у контексті вимог українського суспільства та тенденцій розвитку європейської системи освіти. Важливим і необхідним фактором у професійному саморозвитку особистості є установа і колектив, в якому працює людина.

ГЛАВА II. ДІАГНОСТИКА СТАНУ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ГІМНАЗІЇ № 2 З ПОЧАТКОВОЮ ШКОЛОЮ МІСТА ІЗМАЇЛ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

2.1. Загальна характеристика діяльності та управлінських процесів Гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл

Ізмаїльська гімназія № 2 з початковою школою міста Ізмаїл заснована як комунальна форма власності, є юридичною особою, має печатку, штамп та ідентифікаційний код, належить до сфери управління Відділу освіти Ізмаїльської міської ради.

Форми здобуття освіти у закладі: очна (денна), екстернатна, сімейна (домашня) та педагогічний патронаж. Профілі навчання: Математичний; Української філології. Загальна кількість учнів станом на 1 вересня 2022 року становить 963 особи. Кількість класів – 40, з яких 5 це інклюзивні класи, в яких навчаються 6 учнів.

Освітній процес здійснюють 62 педагогічних працівників, яким допомагають 23 технічних працівника.

Адміністрація закладу:

- директор гімназії – Цибулько Тетяна Михайлівна,
- заступник директора з навчально–виховної роботи (1–4 класи) – Кіпіч Інна Миколаївна.
- заступник директора з навчально–виховної роботи (5–7 класи) – Назаренко Марина Миколаївна.
- заступник директора з навчально–виховної роботи (8–11 класи) – Догару Ганна Георгіївна.

Стратегічними цілями розвитку закладу є створення умов для отриманням кожним учнем освіти, яка відповідає його здібностям та індивідуальним особливостям, відкриття та розвиток здібностей, інтелект-

туальної, емоційної сфери дитини, заохочення до саморозвитку, формування ціннісних орієнтирів учня, формування навичок соціальної компетентності шляхом залучення кожного до системи ранньої предметної орієнтації.

Головними завданнями закладу виступають:

1. Сприяти ефективній, постійно діючій системі безперервної освіти педагогів.
2. Впроваджувати механізм самопроєктування школою своєї життєдіяльності.
3. Оптимізувати в гімназії систему соціально-психологічного супроводу освітнього процесу, створити умови для фізичного розвитку особистості, для пропаганди здорового способу життя.
4. Створити умови для встановлення міцних зв'язків між системою загальної шкільної та позашкільної освіти.
5. Забезпечити функціонування системи активного включення сім'ї в процес самовизначення, самореалізації учнів.
6. Формувати орієнтацію учнів на духовний розвиток та самовдосконалення.
7. Сприяти розвитку особистості, яка самостійно навчається.

На виконання статті № 30 Закону України «Про освіту» адміністрація гімназії забезпечує прозорість та інформаційну відкритість про діяльність всіх учасників освітнього процесу та оприлюднює через сайт школи інформацію про структуру та органи управління закладу освіти, ліцензований обсяг та фактична кількість осіб, які навчаються у закладі освіти, правила прийому до закладу освіти, умови доступності закладу освіти для навчання осіб з особливими освітніми потребами; освітні програми, які реалізуються у закладі; кадровий склад та його відповідність ліцензійним умовам, повідомлення про вакантні посади, про порядок і умови проведення конкурсу на їх заміщення, річний звіт про діяльність закладу освіти, результати з покращення умов для роботи з учнями з ООП, кошторис і фінансовий звіт про надходження та використання всіх отриманих коштів та інше [40].

Кадрове забезпечення Гімназії № 2 здійснюється в повній відповідності з навчальними планами закладу [40]. Директор освітнього закладу керує шістьма ланками в структурі гімназії разом із трьома заступниками директора з навчально-виховної роботи, заступником директора з АГЧ, керівником психолого-педагогічної служби та центру виховної роботи.

Якісний аналіз кадрового складу педагогічних працівників гімназії показав, що заклад забезпечено штатними працівниками на 100% і є можливість для здійснення освітнього процесу на високому рівні (табл. 2. 1).

Таблиця 2. 1

Якісний аналіз кадрового складу педагогічних працівників
гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл

Показник		Кількість осіб	%
Укомплектованість штату педагогічних працівників		100%	
Всього педагогічних працівників (кількість осіб)		62	
Наявність вакансій:		-	0
Освітній рівень педагогічних працівників	з вищою освітою	58	94
	з незакінченою вищою	2	3
	з середньою спеціальною (педагогічною) освітою	2	3
Пройшли курси підвищення кваліфікації за останні 3 роки		32	52
Склад педагогічного колективу за стажем роботи	1 – 5 років	4	6
	5 – 10 років	8	13
	11 – 20 років	12	19
	21 – 30 років	15	24
	30 років і більше	23	37
Кількість працюючих пенсіонерів за віком		7	11
Мають звання «Вчитель-методист»		9	15

Відповідно до таблиці 2. 1, вищу освіту мають 58 педагогів, що складає 94%. Незначна кількість вчителів (по 2 особи або по 3%) мають середню спеціальну (педагогічну) освіту або незакінчену вищу освіту (рис. 2. 1).

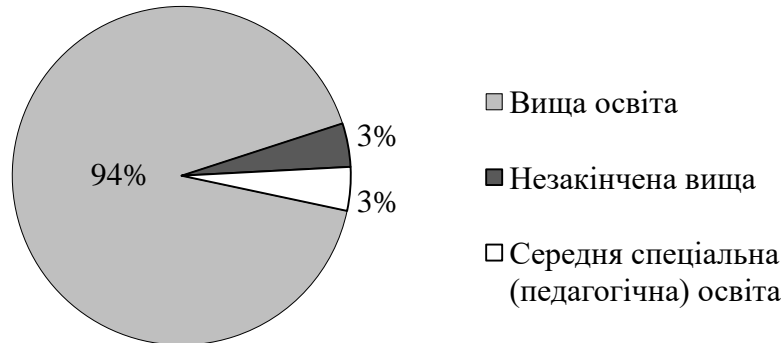


Рис. 2. 1. Якісний склад гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл за освітою

Аналіз педагогічного складу за стажем роботи показав, що вчителів, які працюють у закладі від 21 до 30 років становить 24% (рис. 2. 2), а також 23 особи мають стажем більше 30 років (37 %). Це дозволяє констатувати незначний відсоток вчителів без досвіду роботи, а отже, більшість вчителів мають значний професійний досвід.

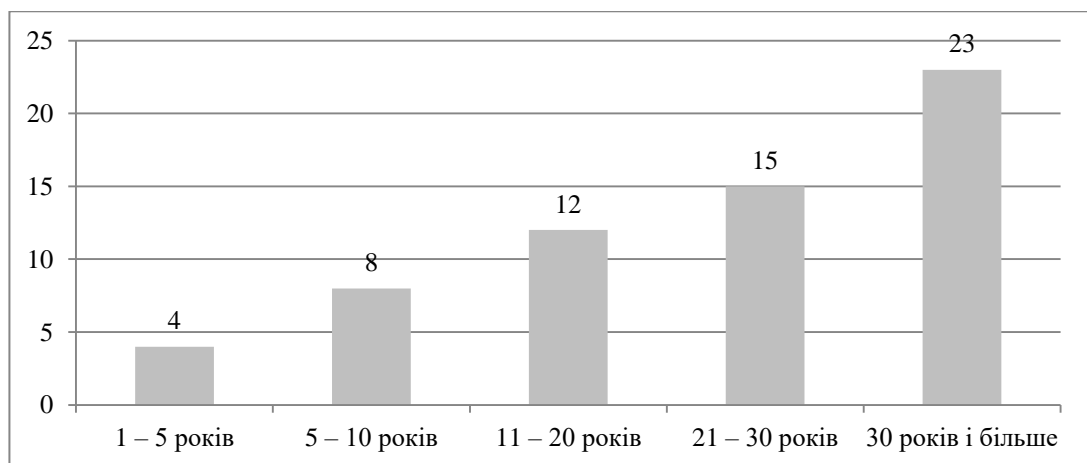


Рис. 2. 2. Якісний склад гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл за стажем роботи (осіб)

Педагогічний стаж 61% педагогів закладу понад 20 років, з яких 37% – понад 30 років. Це педагоги, що знаходяться на стадії високої професійної майстерності, оскільки за ці роки вони навчилися вирішувати і найпростіші та найважчі завдання; вони виділяються вміннями або універсалізмом, широким орієнтуванням у своїй галузі, або тим і іншим. За цей час педагоги набувають індивідуального, неповторного стилю діяльності, її результати стабільно хороші; мають підставу вважати себе в чомусь незамінними. Зазвичай вони вже мають показники своєї кваліфікації (першу чи вищу кваліфікаційну категорію), є зразком педагогічної культури та професійної майстерності для молодих фахівців. Це педагоги, які працюють у режимі самоконтролю, на довірі.

Пріоритетом у підборі кадрів є високий професіоналізм, володіння навичками ІКТ, прагнення до саморозвитку, активної професійної діяльності, працездатність, комунікабельність. Тому у школі працюють професійні педагогічні кадри та фахівці, які прагнуть створення комфортного соціально-педагогічного середовища для учнів, зберігаючи багаті шкільні традиції.

Педагоги мають можливість удосконалювати свою фахову майстерність на дистанційних курсах підвищення кваліфікації й успішно проходити атестацію.

Аналіз складу педагогічного колективу за кваліфікаційними категоріями свідчить про достатній рівень компетенції педагогів школи. Це підтверджується рівнем навченості на всіх ступенях навчання. З 62 педагогів гімназії у 2021-2022 навчальному році атестовано 18, що становить 29%.

Оцінка співробітників поділяється на внутрішню та зовнішню. Зовнішня оцінка (атестація) провадиться відповідно до «Порядку атестації педагогічних працівників освітніх установ»: це підтвердження відповідності займаній посаді та встановлення кваліфікаційної категорії. Внутрішня оцінка поділяється на батьківську та адміністративну. Батьківський контроль здійснюється шляхом зворотного зв'язку (обговорення, рекламації). Адміністративна оцінка включає такі інструменти як перевірка документації,

огляд методичної роботи, портфоліо (у динаміці). За підсумками оцінки педагогу даються рекомендації щодо змісту навчання.

Незважаючи на регулярне навчання та підвищення кваліфікації, якість освіти, що виражається в середньому балі та рівні якісної успішності, залишається стабільною. Причиною цього бачимо у неготовності вчителів впроваджувати нові методи в освітній процес.

Таким чином, рівень освіти, кваліфікація, стаж роботи та віковий склад працюючих учителів можна вважати продуктивним для функціонування й розвитку закладу, хоча приплив молодих учителів необхідний.

Методична робота займає особливе місце в системі управління освітнім закладом і сприяє активізації особистості педагога, розвитку його творчої діяльності. Структура методичної роботи гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл складається із взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів (рис. 2.3) та здійснюється згідно із законодавчими, нормативно – правовими документами.

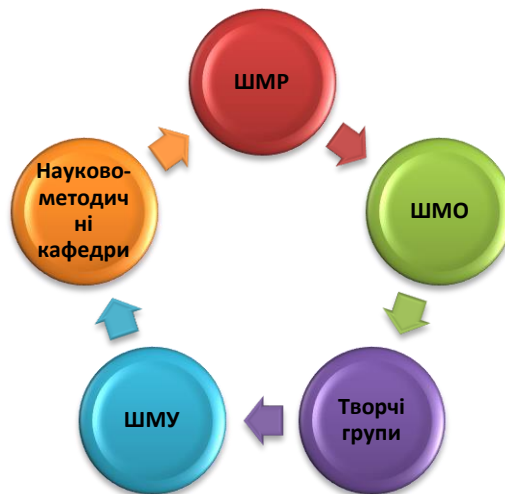


Рис. 2.3. Структура методичної роботи гімназії №2 з початковою школою міста Ізмаїл.

На початку кожного навчального року видається наказ про організацію методичної роботи, в якому визначається головна методична проблема школи, охоплення всіх педагогічних працівників різними формами методичного навчання.

Шкільна методична рада (ШМР) – це консультативний орган, який покликаний сприяти реалізації державної політики в галузі освіти. Він відповідає за координацію всіх структурних підрозділів науково–методичної служби школи. Робота методичної ради школи спрямована на поліпшення науково-теоретичної, методичної підготовки вчителів, їхнього загально – культурного рівня. Розглядаються питання вибору освітніх програм, затвердження єдиного орфографічного режиму, вивчення нормативних документів планування роботи ШМР, діяльності творчих груп (ТГ) тощо.

Шкільні методичні об'єднання (ШМО) - структурний підрозділ науково–методичної служби закладу освіти. Засідання ШМО проходять відповідно до плану роботи та обраної МПШ. Вчителі школи готують та проводять презентацію власних досягнень, знайомлять колег з новітньою програмою щодо викладання предмета, обговорюють шляхи підвищення активної пізнавальної діяльності учнів. На засіданнях ШМО формами роботи переважають семінари, круглі столи, анкетування, майстер – класи, інтерактивні презентації.

Творчі групи складаються з активних та ініціативних вчителів та тих, хто атестується в поточному навчальному році. До складу творчих груп входять вчителі всіх ступенів освіти та всіх освітніх галузей.

Робота методичної служби у 2021-2022 роках проводилася на основі плану роботи, відповідно до якого напрямами діяльності служби є:

- аналіз нормативних документів Міністерства освіти й науки України і ознайомлення педагогічного колективу з інноваційними вимогами до організації освітнього процесу;
- удосконалення системи перепідготовки й підвищення кваліфікації педагогічних кадрів;
- пошук ефективних способів підвищення результативності уроків;
- покращання системи роботи з молодими фахівцями;
- вивчення й впровадження нових освітніх технологій у навчально-виховний процес.

Одне із головних завдань, що стоїть перед методичною службою, - створення умов для розвитку кадрового потенціалу педагогів і підвищення якості освіти, що пов'язано з виконанням покладених на службу функцій і досягненням цілей перспективного розвитку закладу.

На основі систематизації даних, отриманих у процесі аналізу плану й діяльності закладу, можна зробити висновок, що в гімназії достатньо кваліфікованих кадрів для забезпечення якісної освітньої діяльності, а також створено необхідні умови для професійного розвитку педагогів.

2.2. Діагностика готовності педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл до професійного саморозвитку

Аналіз педагогічного складу гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл, поданий у § 2.1 показує, що заклад має достатньо кваліфікований педагогічний склад для організації і проведення освітнього процесу. Велика кількість педагогів закладу із стажем роботи понад 20 років дозволяє говорити про наявність зразків професійної майстерності й індивідуального стилю діяльності для молодих вчителів. Однак, не можна не зауважити, що серед педагогів, навіть із досить високим рівнем кваліфікації проявляються ознаки професійної стагнації, застою. Для профілактики та запобігання професійній стагнації необхідно розкрити перед ними нові можливості самореалізації, що підвищують їхню цінність, конкурентоспроможність.

На початку педагогічного дослідження було проведено ряд опитувань педагогів з метою визначення наявності у них готовності і бажання до саморозвитку. В експерименті взяло участь 45 педагогів, що склало 72% від загальної кількості педагогів закладу.

Серед всіх компонентів професійної компетентності педагога нами було обрано функціональний, мотиваційно-вольовий та рефлексивний (див. § 1.3). Для кожного з обраних компонентів було підібрано та адаптовано методики (табл. 2.4).

Таблиця 2.2.

Діагностична карта експериментального дослідження

Компоненти компетентності	Показники	Методики
Функціональний	Досягнення в професійній діяльності	Аналіз портфоліо
Рефлексивний	Здібність до рефлексії як регулятора особистих досягнень	Методика діагностики стану рефлексивності (анкета А. Карпова)
Мотиваційно-вольовий	Мотиви, цілі, наявність інтересу до професії педагога	Оцінка здібностей до саморозвитку та самоосвіти (анкета В.Андрєєва)

Кожна з діагностичних методик була проведена відповідно до вимог та інструкції їх проведення. Результати були інтерпретовані відповідно до інструкції, пораховані, проаналізовані, відповідно до них учасники експерименту розподілені за трьома рівнями.

Розглянемо докладніше перебіг діагностичних методик.

Для вимірювання функціонального компонента професійної компетентності було використано аналіз педагогічного портфоліо. У закладі освіти, в якому проводився експеримент, кожен педагог складає портфоліо професійних досягнень, зібране під час роботи за останні три роки, включаючи досягнення вихованців, якщо вони працювали під його керівництвом. До портфоліо входять різні дипломи, грамоти, сертифікати, наукові статті, методичні розробки, конспекти занять, плани заходів, участь у конференціях, майстер-класах, конкурсах різного рівня.

Для аналіз портфоліо було розроблено критерії, за якими, з урахуванням педагогічного стажу, проводилася оцінка з виставленням бала від 1 до 10 за пунктами:

1. Проведення заходів для вихованців закладу;
2. Організація участі вихованців у творчих конкурсах, фестивалях та інших (на рівні установи; міста; області);

3. Розробка та впровадження авторських програм, методичних рекомендацій, матеріалів тощо;

4. Наукова робота та участь у заходах щодо поширення педагогічного досвіду (написання статей, тез, участь у наукових, науково-практичних конференціях, майстер-класах);

5. Наявність дипломів та листів подяки за результатами професійної діяльності.

6. Підвищення кваліфікації.

Отримані бали дозволили розподілити учасників за рівнями (рис. 2.4): 60-50 балів – високий; 49-30 балів – середній; 29 і менше – низький.

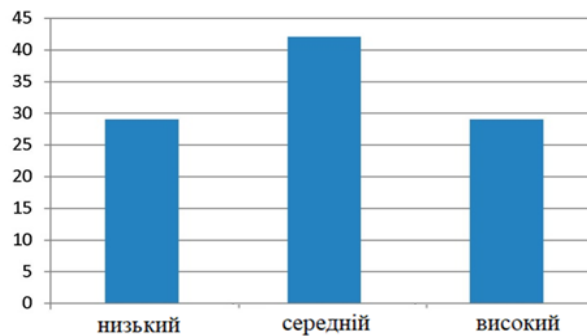


Рисунок 2.4. Розподіл учасників експерименту за рівнями за результатами вивчення портфоліо на констатуючому етапі (у %)

Як видно з таблиці, до низького та високого рівня віднесено по 29% фахівців, на середньому перебувають 42%.

Аналіз конкретних заходів, включених до портфоліо, показав, що педагоги приділяють увагу дозвілля вихованців, застосовуючи у своїй, зазвичай, звичні традиційні педагогічні технології (класний годинник, практичні тематичні заняття), лише зрідка використовуючи щось нове (були організовані заходи з використанням квесту, кейс-технології, проблемного навчання), що може вважатися недоглядом в ефективності роботи, що проводиться.

За останній рік педагогами опубліковано лише 4 наукових статті; підтверджено участь у 13 наукових конференціях, форумах та майстер-класах. Лише 45% з 45 осіб регулярно включаються до цієї діяльності, а інші не беруть у ній участі. Це може бути пов'язано як з недостатньою компетентністю у трансляванні педагогічного досвіду у формі наукових жанрів, так і відсутністю мотивації та інтенсивністю педагогічного процесу. Однак цей факт говорить про те, що 45% фахівців не зацікавлені у розвитку в професії та поширенні педагогічного досвіду, працюють за звичними технологіями роками, ігнорують необхідність змінюватись та адаптуватися відповідно до вимог ринку праці.

Для вимірювання рівня сформованості у педагогів закладу рефлексії було обрано опитувальник Карпова А.В. «Методика діагностики рівня розвитку рефлексивності» (див. додаток Б.1). Ця методика дозволяє виявити рівень рефлексивності та порівняти сформованість рефлексивності як особистісної та професійно значущої якості у педагогів.

За результатами застосування методики отримали (див. табл. 2.3), що у більшості (60%) середній рівень рефлексії. Висока рефлексія у 13 педагогів (29%) і низька рефлексія - у 5-ти, що становить 11%.

Таблиця 2.3.

Результати діагностики рівня рефлексивності педагогів закладу за методикою А.В. Карпова

Рівень	Кількість опитаних, осіб	Кількість опитаних, %
Низький	5	11
Середній	27	60
Високий	13	29

Середній рівень рефлексії свідчить про те, що у вчителів добре розвинена рефлексія, вона на однаковому рівні, і немає стрибків. Вчителі добре аналізують свою діяльність, аналізують власні думки і вчинки,

проводять аналіз своєї роботи, адекватно сприймають все що відбувається навколо них. Такий результат рефлексії може бути завдяки достатньо довгому досвіду роботи.

Тест «Оцінка здатності до саморозвитку й самоосвіти» В. Андрєєва (додаток Б.2) дає змогу визначити рівень прагнення до саморозвитку, рівень самооцінки особистістю своїх якостей, а також уможлиблює оцінювання ставлення педагогів до безперервного професійного саморозвитку як можливості професійної самореалізації. Розподіл сумарного числа балів (табл. 2.4) показав, що низький рівень розвитку здатності до саморозвитку й самоосвіти показали 6 % респондентів, 26 % опитаних - середній рівень і 2 % педагогів виявили високу готовність до саморозвитку й самоосвіти

Таблиця 2.4.

Результати визначення рівнів розвитку здатності до саморозвитку й самоосвіти педагогів закладу за методикою В. Андрєєва

Рівень	Кількість опитаних, осіб	Кількість опитаних, %
Низький	4	9
Середній	29	64
Високий	12	27

За результатами проведених досліджень і опитувань за трьома методиками загальна кількість педагогів, що приймала участь в експерименті, була розподілена за трьома рівнями (табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Розподіл учасників експерименту за рівнями за результатами трьох діагностичних методик

Рівень	Кількість осіб	%
Низький	7	15
Середній	26	58
Високий	12	27

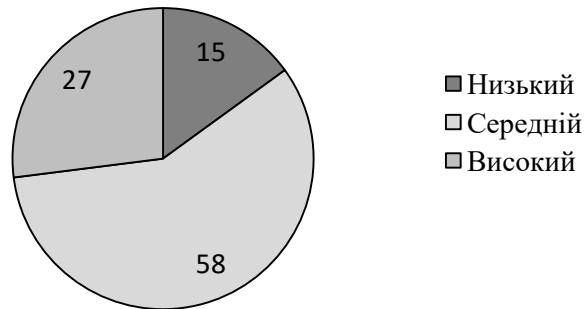


Рисунок 2.4. Розподіл учасників експерименту за рівнями за результатами трьох діагностичних методик (у %)

Результати розподілу відповідно до балів співвіднесені за рівнями сформованості компонентів. Так, до низького рівня віднесені співробітники, які мають серйозні невідповідності за показниками результатів роботи відповідно до плану та якості виконуваної роботи. На середньому прогаліни в перелічених пунктах зустрічалися рідше, фахівець грамотніше вів бесіду, йому були потрібні підказки та навідні питання. Співробітники, які віднесені до високого рівня, показали відмінні результати з невеликими похибками.

Таким чином, проведена діагностична робота відповідно до підібраних діагностичних методик показала, що рівень сформованості професійної компетентності педагогів знаходиться на недостатньому рівні, що потребує вдосконалення, впровадження ефективних заходів його підвищення.

За результатами досліджень можна узагальнити, що саморозвиток педагогів гімназії характеризується за рівнями:

- саморозвиток, що зупинився (1-й рівень). На даному рівні педагог проявляє позитивне ставлення до своєї професійної діяльності і усвідомлює її особистісну значимість, однак, на його думку, він не потребує самоаналізу, самодіагностики та самооцінки власної професійної діяльності та її результатів. У нашому випадку це 7 осіб;

- достатній саморозвиток (2-й рівень), що характеризується високою оцінкою педагогом особистісної значимості власної педагогічної діяльності

та проявом потреби у пізнавально-творчому пошуку. До другого рівня віднесено 58% педагогів від кількості залучених до експерименту;

- активний саморозвиток (3-й рівень), коли педагогічна діяльність набуває в очах педагога особистісної та глибоко усвідомленої цінності. Таким рівнем готовності до саморозвитку володіє тільки 12 педагогів.

Як ми бачимо, рівень готовності педагогів до змін є досить високим, хоча є доволі високий відсоток вчителів, що опинилися у зоні професійного застою.

2.3. Аналіз процесу управління процесом професійного саморозвитку педагогів гімназії № 2 з початковою школою та визначення проблемних питань в управлінні саморозвитком педагогів

На розвиток закладу і характер управління впливають певні фактори зовнішнього оточення, до яких відносяться соціальні, технологічні, економічні, екологічні тощо.

Соціальні чинники мають значний вплив на діяльність закладу, оскільки вона в першу чергу спрямована на взаємодію з суспільством. Так, демографічна ситуація в країні є нестабільною і характеризується загалом негативно. За статистичними даними, після незначного підвищення народжуваності у 2015 році спостерігається щорічний спад народжуваності. Це стає загрозою щодо наповнення класів початкової школи вже у 2023 році.

Варто відзначити, що у способі життя та системі цінностей відбулися зміни, які впливають на нього. Так, на сьогодні серед життєво важливих цінностей найпопулярнішими є високий соціальний статус, матеріальний достаток, незалежність. В окрему групу можна виділити потреби у самореалізації, пошуку себе.

Технологічні фактори характеризуються появою нових інформаційних технологій та обладнання, необхідністю їх вивчення та використання в освітньому процесі (впровадження мультифункціональних досок,

електронного щоденника тощо). Позитивний вплив їх полягає в оптимізації діяльності педагогів, появи додаткових можливостей удосконалювати навчальний процес. У той же час у організації з'являються додаткові фінансові та тимчасові витрати на придбання та встановлення нового обладнання та програмного забезпечення, навчання співробітників для їх використання.

Серед економічних факторів слід виділити негативне вплив економічної нестабільності та високого рівня інфляції, які обмежує купівельну спроможність населення та, відповідно, витрати на платні додаткові освітні послуги.

Позитивно можна охарактеризувати збільшення інвестицій держави у сферу освіти: впровадження грантової підтримки, прагнення великих підприємств фінансово підтримувати діяльність шкіл.

Вплив екологічних факторів не є суттєвим, проте для оптимального функціонування підприємства варто враховувати залежність від пори року та погоди (карантин та скасування занять у морози взимку).

Істотно впливають на діяльність організації зміни у державному управлінні закладами освіти. Так, зміна державного контролю у сфері освіти, яке передбачає посилення процедур ліцензування та акредитації освітніх організації, виключає проведення атестації як самостійної процедури регламентації діяльності освітніх установ, встановлює новий порядок здійснення державного контролю за якістю освіти (дає можливість здійснення контролю за результатами державної (підсумковий) атестації випускників акредитованих освітніх установ, а також у формі планових та позапланових перевірок змісту та якості підготовки учнів), створює деякі ризики для аналізованої організації.

З метою оперативного реагування на зовнішні фактори розвитку закладу кожного року у серпні проводиться засідання педагогічної ради, на якій оголошується результати аналізу контингенту учнів, моніторинг змін в державній освітній політиці, вплив різних факторів на роботу закладу. Так,

істотні зміни на діяльність закладу у 2022-2023 навчальних роках внесли активні воєнні дії на території України, збільшення кількості внутрішньо переселених осіб, у тому числі і дітей. До закладу було зараховано на навчання 26 таких дітей, яким окрім навчання, необхідно забезпечити й психологічну підтримку.

За результатами першого засідання педагогічної ради було внесено зміни до програми розвитку закладу і сформульовані додаткові завдання:

- запровадження сучасних моделей успішної соціалізації дітей, які постраждали від російської агресії;
- вивчення і впровадження сучасного педагогічного досвіду, який сприятиме підвищенню якості освіти в умовах воєнного стану та дистанційного формату;
- створення розвивальних майданчиків для саморозвитку педагогів гімназії;
- оновлення технологій і методик контролю та оцінки якості освіти в умовах дистанційного формату навчання.

Треба зазначити, що в управлінні гімназії декларується принцип роботи на випередження, який дозволяє гнучко реагувати на тенденції зміни навколишнього середовища. Так, педагогічний колектив закладу у 2021-2022 роках працював над науково-методичною проблемою «Створення атмосфери творчої міжособистісної взаємодії суб'єктів освітнього процесу в умовах компетентнісного підходу в освіті, соціалізація дітей та учнівської молоді в сучасному освітньому просторі», відповідно до якої кожне методичне об'єднання спланувало свою роботу за підтемою (табл. 2. 6).

За 2021-2022 роки було проведено 6 засідань педагогічної та 6 засідань методичної ради школи. Також традиційно проводилися науково-практичні семінари (4 рази на рік), педагогічні читання (двічі на рік), відкриті уроки та заходи, предметні тижні, шкільна науково-практична конференція, шкільні звіти з узагальнення досвіду та фестиваль творчих звітів вчителів.

Таблиця 2.6.

Тематика науково-методичної проблеми методичних об'єднань
Гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл

№	Назва МО	Тематика науково-методичної проблеми
1.	МО вчителів філологічного циклу	«Використання інноваційних технологій на уроках в рамках особистісно-орієнтованого навчання»
2.	МО вчителів фізико-математичного циклу	«Підвищення результативності та якості навчально-виховного процесу шляхом впровадження нових освітніх технологій»
3.	МО вчителів початкових класів	«Гармонійний розвиток особистості шляхом формування ключових компетентностей»
4.	МО вчителів художньо-естетичного циклу	«Підвищення якості знань учнів шляхами впровадження новітніх методів та форм роботи»
5.	МО вчителів фізкультури, основ здоров'я, Захисту Вітчизни	«Вдосконалення форм і методів організації уроків фізкультури, Захисту Вітчизни, основ здоров'я розвитку творчої, компетентної особистості»
6.	МО вчителів природничо-історичного циклу	«Вдосконалення форм і методів організації уроків природничо-історичних наук з метою розвитку творчої, компетентної особистості»
7.	МО класних керівників	«Профілактика негативних явищ в учнівському середовищі та утвердження здорового способу життя»

Аналіз плану роботи методичної служби показав, що в системі роботи закладу використовуються такі форми роботи як методичні наради, засідання методичних об'єднань, предметні тижні, творчі зустрічі з колегами по фаху, взаємовідвідування відкритих уроків та заходів, науково-методична конференція, психолого-педагогічний семінар, творчі звіти вчителів.

Проаналізувавши роботу предметних методичних об'єднань, можна констатувати, що ведеться цілеспрямовано робота з освоєння вчителями сучасних методик і технологій навчання. Основні цінності організації впливають із місії і полягають у підвищенні якості освіти, підтримці та захисту інтересів учнів, збереженні загальнолюдських цінностей. Для цього

на засіданнях методичних об'єднань розглядаються проблеми наступності між різними ступенями навчання й між різними класами в рамках одного ступеня шляхом своєчасної координації програмно-методичного забезпечення, обміну інформацією на засіданнях методичних об'єднань, проведення спільних загальношкільних заходів. У проведенні подібних заходів приймали участь на етапах збору, аналізу інформації та у проведенні психолог і соціальний педагог гімназії.

Стратегія управління персоналом також визначається генеральною стратегією організації, що належить до типу стратегії динамічного зростання. За такої стратегії персонал повинен бути стабільним, проблемно-орієнтованим, мати гнучкість у мінливих умовах, прагнути співпраці.

Треба зазначити, що у 2021-2022 навчальному році підвищення кваліфікації пройшли 13 освітян. У таблиці 2,4 представлені дані щодо кількості і форми підвищення кваліфікації педагогів за останні три роки. Як бачимо з даних таблиці, кількість педагогів, які обирають дистанційну форму проходження курсів підвищення кваліфікації збільшується кожного року.

Таблиця 2.7.

Аналіз кількісних показників підвищення кваліфікації педагогів
гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл

Закінчили курси підвищення кваліфікації (форма проходження)	2019-2021		2020-2021		2021-2022	
	заявка	факт	заявка	факт	заявка	факт
інституційна	6	6	3	3	2	2
дистанційна	1	1	9	9	11	11

Збільшення кількості педагогів, що обирають дистанційну форму навчання пояснюється тим, що, розширилися можливості для педагогів проходити курси підвищення кваліфікації, використовуючи дистанційний формат навчання за рахунок їх розробки академіями неперервної освіти та різними освітніми платформами, які мають ліцензію на подібну діяльність.

Крім того, як пояснили деякі педагоги, вони зовсім не мають вільного часу на подібні заходи в онлайн форматі, тому для них дистанційний формат є цілком прийнятний. Але на нашу думку, у багатьох випадках дистанційний формат проходить формально, що впливає на якість підвищення кваліфікації педагогів і на якість освітнього процесу як наслідок.

Отже, незважаючи на регулярне підвищення кваліфікації, середній бал учнів, що є одним із показників якості, залишається стабільним. Причиною цього ми бачимо у зміні підходів до змісту підвищення кваліфікації, впровадження додаткових форм роботи із вчителями. Необхідно збільшити кількість і якість інноваційних методів навчання, звісно, з урахуванням особливості контингенту учнів. Крім того, невідповідність пропонованих навчальних курсів і модулів в програмі курсів підвищення кваліфікації, іноді не відповідає реальним потребам педагогів і закладу взагалі. Тому варто говорити про принципово новий підхід до навчання педагогів – самоосвіта, саморозвиток педагогів з орієнтацією на ліквідацію прогалів, які, на думку педагогів або адміністрації, у них присутні.

Отже, аналіз процесу управління процесом професійного саморозвитку педагогів в гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл дозволило визначити низку проблемних питань, які можна покращити шляхом своєчасного вирішення:

- 1) недосконалість існуючої системи моніторингу професійної компетентності педагогів та рівня їх саморозвитку;
- 2) не високий рівень активності педагогів щодо саморозвитку і самоосвіти;
- 3) небажання значної кількості педагогів включатися до інноваційного процесу, оволодівати новітніми методами навчання;
- 4) наявність в планах підвищення кваліфікації вчителів напрямів, пов'язаних тільки з предметним спрямуванням, нехтування напрямів загального розвитку і вдосконалення особистих якостей.

Виявлення зазначених проблем дає можливість визначити шляхи в управлінні процесом професійного саморозвитку педагогів гімназії, а також розробці заходів, які можуть бути застосовані для розширення напрямів саморозвитку педагогів з метою підвищення якості управління освітнім закладом.

Висновки до II розділу

Отже, діагностика стану управління процесом професійного саморозвитку педагогів в системі забезпечення якості освіти гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл показала, що кадровий склад педагогічних працівників, включаючи адміністративних і інших працівників, що ведуть педагогічну діяльність, має всі потенційні можливості для здійснення освітнього процесу на високому рівні. 61% педагогів закладу мають педагогічний стаж понад 20 років, що говорить про наявність у закладі зразків для молодих фахівців високої педагогічної культури та професійної майстерності. Однак, як показали результати анкетування, більша кількість досвідчених педагогів працюють у режимі стагнації, професійного застою.

Серед головних завдань в роботі закладу на першому місці стоїть напрям роботи щодо сприяння ефективній, постійно діючій системі безперервної освіти педагогів. Для цього педагоги гімназії мають можливість удосконалювати свою фахову майстерність на різноманітних за формою курсах підвищення кваліфікації. Однак, не завжди результативність курсів, особливо дистанційних, дають позитивні зрушення в обранні новітніх методів і технологій для навчання, виховання й розвитку учнів.

Однак, відкритість адміністрації на новації дозволяє нам запропонувати певні рекомендації щодо удосконалення роботи в напрямку управління процесом професійного саморозвитку вчителів, що буде розкрито у наступних параграфах.

ГЛАВА III. ЗАХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ САМОРОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІВ ГІМНАЗІЇ № 2 З ПОЧАТКОВОЮ ШКОЛОЮ МІСТА ІЗМАЇЛ

3.1. Розробка та обґрунтування програми удосконалення процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл

У попередніх розділах було виявлено, що саморозвиток педагога є складною системою постійного удосконалення професійних й особистих якостей вчителя з метою впровадження в освітній процес різноманітних організаційних форм, інноваційних методів та технологій задля підвищення якості освіти. Саме у педагогічній професії саморозвиток є обов'язковою передумовою досягнення професіоналізму та показником суб'єктності вчителя на всіх етапах його безперервної педагогічної освіти.

Підґрунтям саморозвитку є потреби вчителя в нових досягненнях, прагнення до успіху, до вдосконалення, активна життєва позиція, позитивне мислення, віра у свої можливості, розуміння сенсу життя.

Важливим у цьому процесі є діагностика і самодіагностика, що дозволяє виявити педагогу напрями розвитку. У § 2.2 наведено приклади діагностики педагогів гімназії щодо визначення у них рівнів професійного саморозвитку. Це може стати початком для організації зі сторони адміністрації корекційної програми з самоосвіти й саморозвитку педагогів в системі методичної роботи закладу.

Під час формувального експерименту було розроблено програму удосконалення процесу управління саморозвитком педагогів гімназії, обговорено її значення і послідовність впровадження з адміністрацією закладу і на засіданні шкільного методичного об'єднання.

За основу програми було взято тематику і зміст самоосвіти педагогів, яке б дало найкращі результати у доволі сформованому професійному

середовищі гімназії. Було обрано напрями удосконалення процесу управління професійним саморозвитком педагогів, які, на нашу думку, дозволять організувати середовище, яке вчасно реагує на зміни, що відбуваються довкола, що є одним із принципів ефективного управління.

В результаті була сформована рекомендаційна програма «Оптимізація управління процесом професійного саморозвитку педагогів» для вчителів гімназії № 2 с початковою школою міста Ізмаїл.

Мета програми – розробка заходів оптимізації системи управління професійним саморозвитком педагогів гімназії.

Відповідно до мети сформульовано завдання:

- виявити шляхи оптимізації процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії;
- розробити моніторингові засоби виявлення стану і готовності педагогів закладу до професійного саморозвитку;
- розробити серію заходів з демонстрації важливості саморозвитку і самоосвіти педагогів для підвищення якості освітнього процесу з предметів, що вони викладають та для роботи класного керівник;
- надати інформаційну та методичну підтримку педагогам щодо розробки та реалізації індивідуальних програм саморозвитку.

Від впровадження системи заходів програми очікуються наступні результати:

- педагоги закладу проведуть внутрішній самоаналіз професійної діяльності й особистості, визначаться у спектрі проблем, які можна розвинути;
- отримана методична та інформаційна підтримка з теми дослідження допоможуть педагогами в оформленні планів індивідуальної самоосвіти;
- педагоги активно включаться у реалізацію програми на засадах співробітництва та співтворчості;
- у закладі створяться умови для професійного саморозвитку педагогів.

Для розв'язання поставленої мети дібрано інструментарій реалізації, а саме форми, методи, засоби, орієнтовні строки реалізації (див. табл.3.1).

Таблиця 3.1.

Програма професійного саморозвитку педагогів (для педагогів
гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл)

Етап роботи	Мета етапу	Зміст роботи	Форми і методи
Діагностичний	Виявити прогалини у питанні саморозвитку педагогів шляхом підбору спеціалізованих тестових методик	Проведення діагностики на виявлення готовності особистості до саморозвитку, здатності до адекватної самооцінки та корегування власних дій	Тестові методики самопрезентація педагогів
Мотиваційно-цільовий	Оголити проблему недостатньої уваги педагогів на саморозвитку, вмотивувати їх до залучення до самоспостереження та самоаналізу	Ознайомлення з питанням важливості саморозвитку педагогів задля підвищення якості освітнього процесу, вимогами нормативно-інструкційних документів щодо вимог до професії вчителя	Інструктивно-методичні наради, індивідуальні і групові бесіди
Проектувальний	Виявити можливі шляхи вирішення проблеми, відібрати сучасні, інноваційні форми і методи роботи щодо залучення їх до самооцінки й саморозвитку	Аналіз наукових, науково-методичних, інформаційних джерел, прикладів досвіду з питань організації саморозвитку вчителя, підбір, розробка та обґрунтування доцільності форм, методів роботи педагогів з теми	Засідання методичних об'єднань, «мозковий штурм», пошукова робота в творчих групах

Продовж. таблиці 3.1.

Етап роботи	Мета етапу	Зміст роботи	Форми і методи
Організаційно-виконавчий	Реалізація програми заходів з саморозвитку і самоосвіти	Реалізація заходів з само розвитку за індивідуальним планом або у ході групової роботи	Практичні тренінги, тематичні курси, самоосвіта, круглі столи, конференції,
Оціночно-рефлексивний	Проведення діагностичних заходів з метою виявлення впливу реалізованих заходів на усвідомлення важливості постійного саморозвитку як частини професійної діяльності	Діагностика вчителів, порівняння отриманих результатів з результатами на початку впровадження програми, виявлення позитивних результатів, визначення невирішених питань	Діагностично-тестові процедури, саморефлексія, порівняльний аналіз результатів

Джерело [складено автором].

Як ми бачимо з таблиці, спочатку доцільно провести аналіз діяльності педагогів з метою оцінки стану проблеми доцільно та визначити прогалини у напрямку саморозвитку педагогів. У дослідженні було запропоновано ряд діагностичних анкет для педагогів, за якими було проведено попередній аналіз готовності вчителів гімназії до саморозвитку, рівень володіння ними вміннями проводити рефлексію власної діяльності.

Аналіз результатів, проведених у ході пошукового експерименту, оголило ряд проблем у питанні саморозвитку вчителів, а саме: не бажання самостійного оволодіння новими видами діяльності, низький рівень особистісної рефлексії, впевненість у собі.

Далі обов'язково йде етап мотивації, формування позитивного сприйняття педагогами проблемних питань в системі освіти закладу. Для цього етапу ефективними формами стануть методичні наради, на яких оголошуються результати моніторингу з проблеми, індивідуальні і групові бесіди з педагогами, які мають низку мотивацію до саморозвитку.

На проектувальному етапі відбувається пошук можливих шляхів вирішення проблеми, аналіз наукових, науково-методичних, інформаційних джерел, кращих прикладів досвіду з питань організації саморозвитку вчителя. Для цього на засіданнях методичних об'єднань або під час роботи в малих творчих групах із використанням методу «мозковий штурм» пропонуються різні форми і методи роботи, з яких відбираються сучасні, інноваційні і розробляється програма дій.

У таблиці 3.2 наведено перелік заходів до програми саморозвитку педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл, які проводилися з вересня по жовтень 2022-2023 н.р.

Таблиця 3.2.

Перелік заходів до програми саморозвитку педагогів
гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл

№	Назва заходу	Дата проведення	Відповідальні
	Вересень		
1	Діагностика стану рефлексивності (анкета А. Карпова)	02.09.2022	Тетяна Т., психолог
2	Діагностика здібностей до саморозвитку та самоосвіти (анкета В.Андрєєва)	05.09.2022	Тетяна Т., психолог
3	Круглий стіл з рамках засідання ШМО на тему «Творча співпраця педагогічного колективу, учнів та батьків у формуванні громадянської активності школярів»	14.09.2022	Керівники МНО за секціями

Продовження табл. 3.2.

№	Назва заходу	Дата проведення	Відповідальні
4	Тренінг «Професійний й особистісний потенціал вчителя»	21.09.2022	Тетяна Т., психолог гімназії, Марина Ш., практикантка
5	Групове обговорення курсу самоосвіти «Ключові уміння 21-го століття» (Ed-era)	28.09.2022	Тетяна Т., психолог гімназії, Марина Ш., практикантка
	Жовтень		
1	Засідання ШМО на тему «Цифрові навички вчителя – запорука якості освіти в умовах дистанційного навчання»	12.09.2022	Керівники МНО за секціями
2	Тренінг «Розвиток здібностей особистості до ціле покладання»	19.09.2022	Тетяна Т., психолог гімназії, Марина Ш., практикантка
3	Групове обговорення курсу самоосвіти «Психологія стресу та способи боротьби з ним» (Prometheus)	26.09.2022	Тетяна Т., психолог гімназії, Марина Ш., практикантка

Після побудови і обговорення програми заходів з саморозвитку і самоосвіти відбувається її реалізація.

Під час нашого дослідження саме таким у ході пошукової роботи в творчих групах, під час «мозкового штурму» відібрано ряд напрямів роботи на 2022-2023 н.р. так, для реалізації програми було визначено наступний інструментарій:

- тематичні курси (для індивідуальної самоосвіти);
- практичні тренінги з тематики розвитку soft-skills у вчителів,
- ігри-тренінги, що спонукають учителя самостійно або у групі глибше «зазирнути» у себе;
- тренінги особистісного росту, які спрямовані на надання допомоги у подоланні проблем різного характеру (у т. ч. й психологічних), на особистісний розвиток і зростання, тобто – домінує позитивна мотивація.

Обов'язковим етапом у будь-якій програмі, і у нашій у тому числі, має бути оціночно-рефлексивний, під час якого проводяться повторне діагностика з метою виявлення впливу реалізованих заходів на усвідомлення важливості постійного саморозвитку як частини професійної діяльності.

Нетривалий час формувального дослідження не дозволило повністю реалізувати запропоновані заходи, однак програму було впроваджено, проведено, у тому числі з автором дослідження, ряд заходів з переліку запропонованих, сформульовано загальні рекомендації щодо реалізації подібних програм в інших закладах, які сформульовані у наступному параграфі.

3.2. Загальні рекомендації до впровадження програми удосконалення управління процесом професійного саморозвитку педагогів гімназії в системі забезпечення якості освіти

Не зважаючи на нетривалий час формувального дослідження, було проведено ряд заходів з переліку запропонованої програми професійного саморозвитку педагогів гімназії, отримані проміжні результати, що дозволяє сформулювати загальні рекомендації до реалізації подібних програм в інших закладах.

Перш за все, з метою оцінки стану проблеми доцільно провести аналіз діяльності педагогів та визначити прогалини у напрямку саморозвитку педагогів.

Спонуванню до самоспостереження та самоаналізу (пізнавально-діагностичний етап) сприяють діагностично-тестові процедури, групові обговорення, вправи на спостереження, тобто методи, орієнтовані на виявлення готовності особистості до саморозвитку, виявленні бар'єрів у мисленні, емоційно-почуттєвій і вольовій сферах педагогів, здатності до адекватної самооцінки та корегування власних дій. В результаті вчителі

мають усвідомити індивідуальні шляхи подолання перешкод, що блокують саморозвиток.

Ефективним методом мотивації педагогів є методи заохочення та нагородження: подяки, грамоти, сертифікати за участь у тренінгу (внутрішньо шкільному), стимулюючі виплати.

Покращення умов роботи також відносимо до стимулювання, адже це позитивно впливає на психологічний стан особи і вона готова до ефективної роботи. Так, протягом 2020-2021 року у школі була проведена велика робота з покращення умов для роботи в дистанційному форматі. Так, заклад увійшов до програми та уклала договір з Google Workspace (колишній G Suite), у будівлях школи проведена потужна мережа Інтернет, обладнано шість робочих кабінетів з комп'ютером, мультимедіа дошкою, колонками. Це значно стимулювало педагогів школи пройти додаткове навчання з ІКТ для покращення та розвитку цифрових навичок та для використання ІКТ у своїй діяльності.

Велику роль у програмі вдосконалення педагогічної майстерності та саморозвитку в сучасних умовах відграють методичні служби закладу. Саме вони є тим інформаційним каналом, який доносить і пояснює педагогічному колективу нормативні вимоги від освітніх відомств, адміністрації закладу, міського відділу освіти.

В рамках нашого дослідження пріоритетними напрямками діяльності методичних служб закладу стало:

1. Створення умов для реалізації програми саморозвитку педагогів закладу.
2. Консультативна допомога у формуванні індивідуального освітнього маршруту педагогічних працівників.
3. Організація і проведення заходів програми саморозвитку, формування банку інноваційного досвіду роботи.
4. Організація моніторингу стану проблеми на етапах обґрунтування проблеми та етапі рефлексії.

У рамках методичної роботи школи здійснюється вивчення, узагальнення та поширення педагогічного досвіду в рамках методичного об'єднання на рівні школи і на рівні району. В рамках роботи методичних семінарів 4 педагоги школи поділилися своїм досвідом на рівні району, 5 педагогів провели майстер-класи та відкриті уроки для педагогів школи та району. Педагогами школи протягом навчального року було проведено 13 відкритих уроків, заходів для своїх колег.

У ході роботи ми виявили, що одним із сучасних та популярних методів професійного саморозвитку педагогів, а також мотиваційним методом до активної самоосвіти педагогів, є метод «самопрезентація». Суть методу полягає в узагальненні досвіду і досягнень педагога, які він сам вважає важливими для нього.

В рамках нашого дослідження автор роботи безпосередньо приймав участь у засіданні ШМО, темою якого було «Творча співпраця педагогічного колективу, учнів та батьків у формуванні громадянської активності школярів». Формою проведення засідання обрано круглий стіл як форму групового вирішення проблеми. На заході вчителі-початківці разом зі своїм наставником створювали картотеку необхідної навчально-методичної літератури з індивідуальної роботи з батьками в НУШ. Разом з вчителями-початківцями було розроблено перелік методів і форм індивідуальної роботи з батьками в умовах карантину та/або воєнного стану (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Процес налаштування індивідуальної роботи з батьками.

Також на засіданні був використаний інтерактивний метод Brainstorm на тему: «Як зацікавити дітей, які не виявляють бажання до навчання?» Було продемонстровано різні погляди на вирішення цієї проблеми (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Зацікавленість дітей, які не виявляють бажання до навчання.

Було виявлено, що тимчасові творчі групи в межах методичних об'єднань є ефективним способом для вирішення ситуативних проблемних питань. Також подібні групи доцільно створювати, коли педагоги починали працювати над одним заходом, проектом, науково-методичною темою.

Окремою формою підвищення кваліфікації є тематичні курси, які за обсягом 30 годин, але розкривають певну тему. Так, у 2021-2022 навчальному році, враховуючи специфіку плану роботи гімназії, педагоги школи пройшли короткострокові курси підвищення кваліфікації за темами «Механізми запровадження НУШ», «Проектна та дослідницька діяльність учасників освітнього процесу», «Формувальне оцінювання досягнень учнів в умовах НУШ». Вибір тематики курсів було пов'язано із початком навчання

учнів 5-го класу за новими стандартами НУШ. Також у межах розвитку професійної компетентності у закладі було організовано методичний супровід реалізації НУШ. Відбувалися засідання педрад, створювалися тимчасові творчі об'єднання за напрямками роботи, проводилися індивідуальні консультації.

На 2022-2023 н.р. обрано два напрями самоосвіти - розвиток soft-skills у вчителів та розвиток цифрових навичок.

У ході дослідження було проаналізовано тематику короткострокові курсів підвищення кваліфікації закладів, що надають такі освітні послуги в Одеській області. Було виявлено, що це Одеська академія неперервної освіти та Ізмаїльський державний гуманітарний університет. Вони пропонують величезний набір різних курсів, серед яких педагоги самостійно обирали напрями підвищення кваліфікації. Крім того, багато подібних курсів пропонують освітні платформи .

У нашому дослідженні для педагогів гімназії пропонували для самоосвіти наступні освітні платформи:

- Prometheus (<https://prometheus.org.ua>) – одна з найбільших українських освітніх платформ масових відкритих онлайн-курсів. На ній розміщуються курси як від українських спеціалістів, так і переклади іноземних освітніх програм.

- EdEra (<https://www.ed-era.com>) – українська студія онлайн освіти, на якій публікують онлайн-курси, спецпроекти, інтерактивні підручники та освітні блоги.

- «На Урок» (<https://naurok.com.ua>) – український освітній онлайн-портал для вчителів, структурований за окремими темами і класами. Авторами курсів є педагоги-практики та фахівці освіти.

- Всеосвіта (<https://vseosvita.ua>) – онлайн-портал, що містить різноманітні вебінари на актуальні освітні теми, загальноосвітні онлайн-курси, бібліотеку методичних матеріалів та інше.

- «Дія. Цифрова освіта» (<https://osvita.diiia.gov.ua>) – національна онлайн-платформа з цифрової грамотності.

Подібні освітні портали допомагають вчителям професійно зростати та підвищувати педагогічну майстерність. У додатку В ми подали список курсів, які у нашому дослідженні пропонувалися вчителям гімназії задля саморозвитку.

Головне у залученні вчителів до самоосвіти – це рефлексія після проходження курсів.

Під час формуючого експерименту вчителів було організовано наступним чином: спочатку вчителі ознайомлюються з переліком запропонованих курсів і обирають, який курс вони б вони пройти. З метою отримання позитивних результатів від такої роботи, курс, який пропонувався в остаточному варіанті для вивчення, обирався за більшою кількістю вибору.

Потім, через деякий час (було домовлено серед вчителів, що на проходження певного курсу відводиться 4-5 тижнів) організовується групове обговорення отриманих нових знань, вражень, ідей тощо. При чому спікери-організатори для групового обговорення обиралися з вчителів, що прослухали курс. Вони мали завдання організувати рефлексію інших вчителів за результатами навчання.

Так, під час формувального експерименту було проведено два групових обговорення за курсами «Психологія стресу та способи боротьби з ним» (Prometheus) і «Ключові уміння 21-го століття» (Ed-era).

Наприклад, протягом опанування курсу «Ключові уміння 21-го століття» (Ed-era) вчителі усвідомлюють важливість розвитку ключових умінь в освітньому процесі; аналізують і оцінюють інструменти моніторингу наявного рівня та якості розвитку ключових умінь; вивчають стратегії та випробують способи удосконалення розвитку ключових умінь у закладах загальної середньої освіти. Також, що важливе, в курсі демонструється, що рефлексія власної професійної діяльності є значущим джерелом самовдосконалення вчителів, пропонуються практичні інструменти, як стати

відкритим до змін, гнучким і бути готовим до безперервного професійного розвитку.

Рефлексію із зазначеного курсу проводили Марина Ш., вчитель гімназії, автор дослідження, і Тетяна Т., психолог гімназії. Кількість вчителів, що зголосилося пройти курс становила 14 осіб. В результаті обговорення 100% вчителів вказали, що вони отримали задоволення від подібної форми роботи, адже це, за їх словами, внесло нове у повсякденну роботу, розширило їх поняття про способи професійного розвитку й саморозвитку.

Другий курс - «Психологія стресу та способи боротьби з ним» (Prometheus), обрало вже 26 педагога закладу. На обговоренні вчителі жваво дискутували про висвітлені в курсу способи підтримки життєвої рівноваги, організації власної стабільності на рівні думок та почуттів і поступальної активності.

Таким чином, організація роботи з колективного проходження курсів на освітніх платформах дало позитивні результати. Не зважаючи на небажання певної кількості вчителів завантажувати себе ще й додатковим навчанням, ми побачили тенденцію на позитивний інтерес до проведення даного виду самопізнання, адже кількість вчителів, що залучалися до самонавчання, поступово збільшувалася. Так, третім курсом, які вчителі обрали для вивчення, став курс «Сміливі навчати. Онлайн-курс про вчителювання у час кризи» (Ed-era), який захотіли пройти 32 вчителі закладу.

У ході експериментальної роботи також було виявлено, що ефективною формою організації групового навчання є практичні тренінги, тому що вони, за умови чіткої організації та дотриманням методики проведення, тренінги - сприяють розвитку у педагогів творчого мислення, формуванню практичних умінь та навичок, створюють позитивний мікроклімат в колективі, творчу, доброзичливу атмосферу, спонукають до самоосвіти, що у загальному плані сприяє підвищенню якості освітнього процесу.

Під час дослідження при допомозі і безпосередній участі психолога гімназії було організовано і проведено тренінг «Професійний й особистісний потенціал вчителя» і заплановано ще декілька: «Розвиток здібностей особистості до цілеполягання», «Професійна мобільність педагога або чому треба вчитися і змінюватися все життя?», «Розвиток особистості досвідченого фахівця: чи є ресурси для розвитку?».

У додатку Г подано сценарій проведеного тренінгу «Професійний й особистісний потенціал вчителя», який провели Тетяна Т. і Марина Ш. На тренінгу були присутні 16 вчителів гімназії, які після його проведення висловили тільки позитивні результати від заняття.

Досвід у проведенні тренінгів дозволяє стверджувати, що подібна діяльність спрямовується саме на реалізацію самопізнання, само прийняття, саморозкриття та самовдосконалення, тому що на заняттях створюється така атмосфера, яка сприяє формуванню умінь відкрито говорити про себе, свої почуття, труднощі, слухати інших; досягненню відкритості свого внутрішнього світу та виробленню вміння довіряти його іншим; формуванню власної позиції; оволодінню технологіями професійного самозбереження; створенню оптимістичної перспективи.

Одним із найголовніших методів тренінгу є групова дискусія, коли у формально нерегламентованому спілкуванні між членами групи виникає живе спілкування без порад і нав'язування своїх рішень. Так, серед проблем, що дискутувалися на проведених двох тренінгах програми, було використано такі дискусії як «Портрет ідеального вчителя», «Модель творчого вчителя», «Мобільність педагога або чому треба вчитися і змінюватися все життя?». Саме вони були відібрані для спонукання вчителів гімназії до саморозвитку й самоосвіти.

Отже, саморозвиток педагогів є актуальним напрямом роботи. Формування професійної компетентності має враховувати різні чинники: професіоналізм освітян, сукупність особистісних якостей; мотивації

діяльності; потреби та готовності педагогів у саморозвитку та постійному професійному зростанні в умовах сучасних вимог тощо.

Представлена програма методичного супроводу професійного саморозвитку педагогів:

- допомагає створювати умови для покращення та розвитку професійних компетенцій педагогів, безперервного підвищення кваліфікації згідно з планом підвищення кваліфікації, участі у різних методичних семінарах, форумах; організації методичних об'єднань та роботи з наставництва,

- спрямована на вдосконалення та розвиток мотиваційної, когнітивної, діяльнісної та особистісної характеристик професійної діяльності педагогів та основі моральної та матеріальної мотивації оплати праці;

- будує свою роботу із опорою на нормативні документи;

- враховує колективні та індивідуальні можливості педагогів.

Діяльність керівника закладу освіти в процесі управління процесом саморозвитку вчителя передбачає:

- прийняття рішення про необхідність розробки програми, у нашому випадку, програми саморозвитку педагогів, на основі даних моніторингу, висування необхідних цілей;

- організація роботи з проектування програми й роботи з її реалізації;

- проблемний аналіз ходу виконання програми та її ефективності;

- коригування планів роботи закладу відповідно до результатів програми.

Висновки до 3 розділу

Отже, до заходів удосконалення процесів управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл було запропоновано і обґрунтовано програму, метою якою є розробка заходів оптимізації системи управління професійним саморозвитком педагогів

гімназії. В рамках реалізації відповідної програми було виявлено шляхи оптимізації процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії на основі запропонованих моніторингових засобів виявлення стану і готовності педагогів закладу до професійного саморозвитку, запропоновано ряд заходів з демонстрації важливості саморозвитку і самоосвіти педагогів для підвищення якості освітнього процесу з предметів, що вони викладають та для роботи класного керівник.

Зауважено, що спонуканню до самоспостереження та самоаналізу сприяють не тільки діагностично-тестові процедури та групові обговорення, а й методи мотивації у формі подяки, грамоти, стимулюючі виплати, покращення умов роботи.

У розділі описано ефективні форми і методи роботи з теми дослідження, наведено приклади їх реалізації під час формуючого експерименту. Також сформульовані рекомендації щодо продовження роботи педагогічного складу й адміністрації закладу за програмою саморозвитку вчителів.

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження можна зробити висновки щодо особливостей управління процесом професійного саморозвитку педагогів системі забезпечення якості освіти.

З'ясовано, що під саморозвитком педагогів розуміють процес безперервного підвищення рівня і удосконалення структури педагогічних компетентності та емоційної гнучкості через конструктивне вирішення суперечностей між актуальним і вираженим рівнями їх розвитку та усвідомленням учителем необхідності самовдосконалення.

Виявлено, що питання саморозвитку актуальне, адже глобалізація суспільства постійно змінює пріоритети сучасної освіти з традиційних на інноваційні, у зв'язку з чим підвищуються вимоги до саморозвитку та самоосвіти педагогів. Так, професійний стандарт педагога ставить високі вимоги до професійної компетентності педагога, а це вимагає підвищення кваліфікації педагога, але не в традиційному розумінні прирощення у нього професійних знань, умінь та навичок, а розширення професійного простору педагога як його показника професійної компетентності, адже педагог не тільки реалізує педагогічну діяльність, а й одночасно створює нові форми і способи педагогічної діяльності. Досвід, отриманий в індивідуальній діяльності, переробляється, узагальнюється в груповій діяльності та набуває нової більш досконалої форми.

Встановлено, що компетентності й якості особистості педагога, які істотно впливають на його педагогічну діяльність, доцільно поділити на три групи: предметні (стосується знань і умінь у сфері навчального предмета чи циклу предметів у межах освітньої галузі), дидактичні (стосується методики викладання), психологічні й особистісні (стосується особистості педагога, наприклад емоційність, організаторські здібності, почуття гумору, наполегливість, психологічна стійкість тощо).

На основі аналізу наукових праць доходимо висновку, що саморозвиток сприяє самовдосконаленню і самореалізації особистості не тільки як фахівця, а й особистості. Внутрішніми стимулами розвитку особистості є її потреби, мотиви, інтереси й установки, а зовнішніми факторами саморозвитку є впливи середовища, вимог до професійної діяльності.

Сучасна система управління професійним розвитком й саморозвитком педагога потребує комбінованого використання як базових, так й інноваційних підходів в управлінні. Застосовуючи їх, необхідно спиратися на принципи ефективної науково-методичної діяльності, обліку інноваційних процесів в освіті, формування кадрового потенціалу, забезпечення умов реалізації нормативних документів з освіти тощо.

Визначено, серед визначених у літературі підходів до управління професійним розвитком педагогів (системний, процесуальний, інтегративний, особистісно-орієнтований, діяльнісний, ситуаційний) у нашому дослідженні доцільно використати ситуаційний, адже програма дій розробляються у залежності від результатів анкетування педагогів, а проміжні результати можуть слугувати підставою для внесення змін у напрями, форми і методи програми.

Доведено, що саморозвиток педагога може відбуватися за індивідуальним планом розвитку або певним чином організованим. Вибір напрямку саморозвитку залежить від рівня свідомості педагога, його вмотивованості до удосконалення.

Адміністративні методи управління професійним розвитком педагогів включають наявність програми, чітко визначених завдань, форм і методів її виконання, виконавців, встановлення конкретних строків реалізації.

В програмі професійного саморозвитку педагогів варто передбачити такі етапи як діагностичний, мотиваційно-цільовий, проектувальний, організаційно-виконавчий та оціночно-рефлексивний, а загальний підхід до управління будувати із дотриманням принципів науковості, практичної

спрямованості, особистісно-індивідуального підходу, самостійності і добровільності, систематичності та наступності, комплексності, соціальної детермінації, гуманізації, мотиваційної основи, принцип гласності й наочності результатів самоосвіти.

Аналіз діяльності педагогів та результатів анкетування педагогів гімназії №2 з початковою школою міста Ізмаїл, проведених у ході констатуючого експерименту з метою оцінки готовності вчителів гімназії до саморозвитку, рівня володіння ними вміннями проводити рефлексію власної діяльності, оголив низку проблем, а саме недосконалість наявної системи моніторингу професійної компетентності освітян; небажання більшості педагогів включатися до інноваційного процесу (внутрішній протест); зниження активності частини педагогів за досить високого рівні компетентності, прояви професійної стагнації, застою.

Ефективність саморозвитку педагогів залежить від якості управління цим процесом, яке передбачає створення умов для формування й розвитку потреби в прагненні до самоосвіти, самореалізації. Тому доцільно регулярно проводити моніторинг діяльності вчителя за різними напрямми, у тому числі з саморозвитку.

Зростанню професіоналізму сприяє періодичне підвищення кваліфікації, перепідготовка, творча активність, самоосвіта, аналіз передового досвіду, розуміння сучасних вимог до плідності праці, бачення перспективи зростання та ін.

Зниженню професіоналізму передують завищення вимог до фахівця, наднормативна активність, вікові зміни, незадоволеність оцінкою своїх результатів, напружені відносини у трудовому колективі, часті конфлікти в сім'ї, пов'язані з роботою та ін.

У третьому розділі роботи представлено програму удосконалення процесом управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з початковою школою, дібрано інструментарій реалізації, а саме форми, методи, засоби, орієнтовні строки реалізації.

Педагогічним колективом підтримано такі форми саморозвитку як тренінги особистісного росту та тематичні курси на освітніх платформах.

Зазначимо, що програма саморозвитку була запропонована як відкрита, тобто педагоги самі пропонували напрями і тематику курсів або тренінгів на етапі реалізації програми, а потім ще й приймали участь, наприклад, в організації та проведенні колективного обговорення.

За час експериментального дослідження вдалося розробити і провести ряд заходів з переліку запропонованої програми професійного саморозвитку педагогів гімназії, а саме: тренінг «Професійний й особистісний потенціал вчителя»; групове обговорення курсу самоосвіти «Ключові уміння 21-го століття» (Ed-era); тренінг «Розвиток здібностей особистості до ціле покладання»; групове обговорення курсу самоосвіти «Психологія стресу та способи боротьби з ним» (Prometheus). круглий стіл з рамок засідання ШМО на тему «Творча співпраця педагогічного колективу, учнів та батьків у формуванні громадянської активності школярів»;

Отримані проміжні результати дозволяють констатувати задоволеність педагогами на 100% від нових форм групової роботи вчителів школи, адже, за їх словами, це внесло нове у повсякденну роботу, розширило їх поняття про способи професійного розвитку й саморозвитку.

Отже, мета дослідження досягнута і завдання виконані. Уточнено поняття саморозвиток вчителя, визначено особливості управління процесом професійного саморозвитку педагогів, обґрунтовано ефективні форми і методи управління, розроблено програму удосконалення процесу управління професійним саморозвитком педагогів гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл, реалізовано ряд заходів, які показали позитивні результати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ І ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк Л.А. Професійна компетентність педагога – передумова якісної освіти. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій*: матер. Всеукраїнської наук.-практ. конференції (13 травня 2022 р., Глухів). С. 16-18. URL: http://tpgnpu.ho.ua/images/my_images/doc_pdf/vidavnictvo/2022/zbirnik_maket_SG-13-05-2022.pdf.
2. Білик Н. І. Самопроєктування і професійний саморозвиток молодих фахівців у регіональній системі підвищення кваліфікації. *Теорія та методика управління освітою*. 2017. № 2 (20). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v2_17/-%D0%91%D0%BB%D0%B8%D0%BA_%D0%9D.I..pdf.
3. Бондаренко Л. Рефлексивне навчання професійному саморозвитку майбутнього вчителя музичного мистецтва. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 35, т. 1. DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/35-1-40>.
4. Вовк М. П., Філіпчук Н. О., Грищенко Ю.В., Соломаха С.О., Султанова Л. Ю. Технології навчання дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: практичний посібник. Київ, 2019. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718746>.
5. Гресь О. В. Саморозвиток учителя в системі методичної роботи закладів загальної середньої освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2020. Вип. 69, т. 2. С. 97-101. DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.69-2.19>.
6. Державний стандарт базової середньої освіти (2019). [Електронний ресурс]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-deyakipitannya-derzhavnih-standartiv-povnoyi-zagalnoyiserednoyi-osviti-i300920-898/> (дата звернення: 14.06.2022).

7. Домаскіна М. Формування системи післядипломного підвищення кваліфікації вчителів у Сполучених Штатах Америки. *Вересень*. 2021. Т. 2, № 2 (89). DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.2.2021.02>.

8. Єльнікова Г. В. Методологічний аспект адаптаційних змін в освітньому процесі закладів освіти. *Адаптивні процеси в національній системі освіти*: збірн. матеріалів V Всеукр. наукового форуму. Харків: Мачулин, 2020. 111 с.

9. Завалевський Ю. Місія вчителя в реалізації ціннісних пріоритетів НУШ. *Нова педагогічна думка*. 2020. № 2 (102) С. 33-37. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1047785.pdf>.

10. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI {Із змінами}. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

11. Зірка В.В., Бикова В.О. Тренінг як засіб формування конкурентоздатності майбутнього фахівця. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2015. № 2 (10). URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2015/2/50.pdf>.

12. Калугіна Т.В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів іноземних мов у науково-методичній роботі коледжу. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Рівне, 2019. https://www.rshu.edu.ua/images/afto/disert_kalugina_tv_2.pdf.

13. Карпенко М. М. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. *Аналітична записка. Гуманітарний розвиток*. 2015. № 20. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1865>.

14. Ковальчук В. А. Професійний саморозвиток фахівця як педагогічна проблема. *Професійний саморозвиток майбутнього фахівця*: Монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с. URL: http://eprints.zu.edu.ua/12996/1/Konovalchuk_monografiya.pdf.

15. Кондратова Л. Г., Ружицький В. А. Професійний розвиток вчителів мистецьких дисциплін у післядипломній освіті. [Електронний ресурс]. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-37-2.1.19>.

16. Кондратова Л.Г. Професійний саморозвиток вчителів музичного мистецтва в інформальній освіті. [Електронний ресурс]. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/275581655.pdf>.

17. Концептуальна модель проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти / Л. Л. Ляхоцька, Л. Г. Кондратова, Л. В. Калачова К., 2015. С. 58-63

18. Концепція «Нова українська школа». [Електронний ресурс]. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>.

19. Корінна Л. Професійний саморозвиток вчителя як домінуючий вектор педагогічної майстерності. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Lukasova3/subor/Korinna.pdf>.

20. Кравець, Р., Романишина, Л., Зданевич, Л. Професійна мобільність вчителя початкових класів як запорука ефективної педагогічної діяльності. *Перспективи та інновації науки*, №7(12), 2022.

21. Крутова Н., Тимчина Н., Тимчина В.. Професійний саморозвиток учителя сучасної школи. *Нова педагогічна думка*. 2022. № 1 (109). С. 15-22. DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2021-109-1-15-22>

22. Куценко Т. Навчання протягом життя: сучасні європейські виклики. *Гуманізація навчально-виховного процесу* № 1(99) (2020). С. 55-64. DOI: [https://doi.org/10.31865/2077-1827.1\(99\)2020.198142](https://doi.org/10.31865/2077-1827.1(99)2020.198142)

23. Маланчук М. В. Професійний розвиток педагога: вітчизняний і зарубіжний досвід. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності*: збірн. матеріалів II Міжнародної наук.-практ. конференції (Тернопіль, 11-12 квітня 2019 р.). С.31-34. <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/14827>.

24. Мартинець Л. А. Науково-практичний досвід професійного розвитку вчителів країн далекого зарубіжжя. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020, № 28. С. 57-67.

25. Методика експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації шляхом вивчення їх практичного досвіду роботи (Затверджено наказом Державної служби якості освіти України від 01.03.2019 № 01-11/9).

26. Мізюк В. А., Шевченко М. С. Інструменти та форми управління саморозвитком педагога в системі забезпечення якості освіти. *Modern Research In World Science: матеріали X Міжнародної наук.-практ. конференції (25-27.12.2022, Львів, Україна)*.

27. Новий тлумачний словник української мови [уклад. В. Яременко, О. Сліпушко]. К.: Аконт, 2000. Т.4. 941 с.

28. Носовець Н. М., Пискун О. М., Бойко Т. В. Самоосвітня діяльність майбутнього вчителя у процесі педагогічної практики. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 12 (168). С. 235-241. DOI: 10.5281/zenodo.4769580.

29. Онаць О.М., Топузов М. О. Управління самоосвітою вчителя як пріоритетною формою саморозвитку професійної компетентності в опорному закладі освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 9 (38). <http://surl.li/eeekii>.

30. Отич О., Овсієнко Я. Професійний саморозвиток учителів спеціалізованих загальноосвітніх навчальних закладів естетичного профілю. *Рідна школа*. 2017. №9-10. С. 85-89.

31. Павлова О.Г., Пилипенко Н.В. Професійно-етична модель особистості сучасного вчителя початкових класів. *Інноваційна педагогіка*. 2021. Вип. 32. Т.1. С.142-145. DOI http://www.innovpedagogy.od.ua/-archives/2021/32/part_1/32.pdf.

32. Педагогічна освіта в Україні: теорія і практика: словник / М.П. Вовк, Ю.В. Грищенко, С.О. Соломаха та ін.; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна, НАПН України. Київ, 2021. 312 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/eeikiq>.

33. Пивоварчик І.М. Особливості системи саморозвитку як складової управлінської кар'єри менеджерів освіти (на прикладі Державного закладу «ПНПУ імені К. Д. Ушинського»). Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2022. Вип. 4. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.4.15>.

34. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ МОН України від 16 липня 2018 р. № 776. URL: <http://surl.li/eneud>.

35. Про освіту дорослих: проект Закону України від 07.09.2020 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/monproponuye-dlya-gromadskogo-obgovorenya-proyektzakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih> (дата звернення: 10.07.2021).

36. Професійний стандарт «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/enety> (дата звернення: 23.01.2020).

37. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти».: Наказ Мінекономіки України від 23 грудня 2020 р. № 2736. URL: <http://surl.li/bgiqi> (дата звернення: 23.01.2020).

38. Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності: збірник матер. III Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Тернопіль, 09-10 квітня 2020 року). 2020. 450 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24454>.

39. Ряба І. Є. Вдосконалення педагогічної та психологічної майстерності викладача. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах соціокультурної реальності*: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практ. конференції (м. Тернопіль, 09-10 квітня 2020 р.). С. 310–312. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24792>

40. Сайт Гімназії № 2 з початковою школою міста Ізмаїл: офіційний сайт. [Електронний ресурс]. URL: <https://izmailshcool2.webnode.com.ua/>

41. Сидоренко Г. Г., Турицька Т. Г. Необхідність опанування стратегії розвитку критичного мислення педагогічними працівниками як невід'ємна складова підвищення якості освіти. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності*: збірник матер. III Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Тернопіль, 09–10 квітня 2020 р.). С. 323–325. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24782>.

42. Сіткар С. В. Освітній технолог як медіатор підвищення професіоналізму вчителів: досвід Естонії *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності*: збірник матер. III Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Тернопіль, 09–10 квітня 2020 р.). С. 334–336. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24782>

43. Скорик Т. В. Професійний саморозвиток майбутнього вчителя: контекстний підхід. *Theoretical and practical scientific achievements: research and results of their implementation*: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the III International Scientific and Theoretical Conference, September 3. Pisa, Italian Republic : European Scientific Platform, 2021. V. 2. P. 64-65. URL: erpub.chnpu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/7864.

44. Словник термінів і понять сучасної освіти / уклад. : Л. М. Михайлова, О. В. Пагава, О. В. Проніна. За заг. ред. Л. М. Михайлової. Сєверодонецьк, 2020. 194 с. URL: <https://znayshov.com/FR/6090/196.pdf/>

45. Смолюк А. І. Компонентна структура професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. - 2017. № 2. С. 432-435. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_2_79

46. Смолюк А. І. Організаційно-педагогічні умови професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. *Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 75(3). С. 82-87. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2017_75\(3\)_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2017_75(3)_19).

47. Смолюк А. Теоретичний аналіз проблеми професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. *Педагогічний часопис Волині*. 2016. № 2. С. 40-47. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pchv_2016_2_10

48. Соколова Е.Т. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у системі вищої освіти. *Modern Economics*. 2021. № 25. С. 136-141. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V25\(2021\)-21](https://doi.org/10.31521/modecon.V25(2021)-21).

49. Сотніченко І. І. Випереджальний професійний розвиток педагога Нової української школи. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 09-10 квітня 2020 р.)* С. 355–357. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24792>

50. Стасишина О. М. Розвиток творчої компетентності педагога в умовах нової соціокультурної діяльності. *Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності: збірник матеріалів II Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Тернопіль, 11-12 квітня 2019 р.)*. С. 217–219. <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/14913>.

51. Ткаченко, А. В. Професійний розвиток і саморозвиток особистості. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. Вип. 23. С. 201-205. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13779/1/TKACHENKO.pdf>

52. Философский энциклопедический словарь / Ф.Ильичев, Н.Федосеев и др. М., 1983. 591 с.

53. Фрицюк В. А. Система підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020, № 28. DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-28-0.422-433>.

54. Фрицюк В.А., Грошовенко О.П. Професійний саморозвиток майбутніх педагогів: компетентнісний підхід. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2018. № 1 (15). URL: https://pedpsy.duan.edu.ua/images/stories/Files/2018/2018_1/35.pdf.

55. Хлебнікова Т. М. Самоосвітня діяльність як засіб розвитку особистості педагога. *Модернізація управління в контексті вимог Закону України «Про освіту»*: матеріали Всеукр. наук.-практ. онлайн-конференції. Харків: ХНПУ ім. Г.С.Сковороди, 2020. С. 368-373. URL: <http://surl.li/eeekji>.

56. Хлебнікова Т.М. Управління процесом саморозвитку особистості вчителя. *Витоки педагогічної майстерності*. Полтава, 2011. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/379/1/Khlebnik.pdf>.

57. Христова Т.Є., Ребар І.В., Старостенко В.О. Педагогічні умови підвищення рівня професійної компетентності вчителя фізичної культури. *Інноваційна педагогіка*. Випуск 20. Т. 3. 2020 С. 188-122. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2020-20-3-25>.

58. Шевченко М. С. Самоосвіта вчителя як умова його особистісного та професійного розвитку. *Перспективи освіти в контексті сталого розвитку суспільства*: матеріали Міжнародної наук.-практ. конференції (21.12.2022 р., Дніпро, Україна). С. 343-348.

59. Щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/71473.

60. Щур Н. М. Підготовка вчителя природничих наук в умовах неперервної педагогічної освіти в США: монографія. Тернопіль, 2020. 266 с. URL: <http://surl.li/enett>.

61. Харагірло В. Є. Мотивація педагогів до саморозвитку та самовдосконалення як умова розвитку педагогічної майстерності. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій*: матер. Всеукр. наук.-практ.конференції (13.05.2022, Глухів). С. 16-18. URL: <http://surl.li/enetu>.

62. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи. Київ, 2006. 351 с.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця Б.1.

Опис компетентностей вчителя за Професійним стандартом професії
«Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2020 р.) [36]

Професійна компетентність	Критерії	Показники критерію
1. Мовно-комунікативна	1.1.Мовленнєва діяльність	Вільно володіє /спілкується державною мовою (мовою національних меншин), використовує сучасну термінологію та систему понять професійної тематики
		Виклад думки логічний, послідовний, доступний з точним формулюванням змісту висловлювання
		Мовлення відображає загальну культуру
	1.2.Комунікативні вміння	Стиль спілкування відповідає соціальній ролі педагогічної професії
		Спілкування відбувається на основі суб'єкт-суб'єктної взаємодії
	1.3.Розвиток мовно-комунікативних умінь та навичок в учнів	Навчає учнів грамотно будувати висловлювання, за потреби корегувати власне мовлення
		Залучає дітей до жвавого та активного обговорення, вільного висловлювання думок
		Стимулює учнів до розгорнутих відповідей, формує вміння аргументувати власну точку зору
		Спостерігає та фасилітує комунікацію дітей між собою
2. Предметно-методична	2.1.Забезпечення змістової складової освітнього процесу	Зміст заняття відповідає обов'язковим результатам навчання
		Звертається до власного досвіду дітей та набутих знань під час вивчення нового матеріалу
		Зміст навчального матеріалу має виховний характер
	2.2.Реалізація технологічної складової освітнього процесу	Застосовує методики та технології навчання, ефективні у досягненні поставленої мети
		Дотримується принципу доступності навчання
		Забезпечує диференційований підхід у навчанні
		Забезпечує діяльнісний підхід у навчанні
		Здійснює розвиток критичного мислення у дітей
	2.3.Моніторинг особливостей засвоєння учнями навчального матеріалу	Відстежує розуміння дітьми навчального матеріалу
		Приділяє увагу якості виконання завдань
		Веде педагогічне спостереження та фасилітує роботу учнів

	2.4.Коригувальна діяльність на занятті	На занятті дотримується балансу між обсягом власної мовленнєвої активності та мовленням учнів Уміє спрямувати увагу дітей на досягнення освітньої мети Адаптує зміст навчального матеріалу залежно від його сприймання дітьми
3. Інформаційно-цифрова	3.1.Використання цифрових технологій в освітньому процесі	Використовує наявні в закладі освіти сучасні цифрові (інформаційні) технології та пристрої
		Використовує електронні освітні ресурси, що відповідають основним вимогам Положення про електронні освітні ресурси
		Використовує особисто розроблені цифрові навчальні та методичні матеріали
		Поєднує синхронний та асинхронний режими під час дистанційного навчання
	3.2.Робота в інформаційному просторі	Використовує цифрові інструменти Працює в інформаційному просторі
	3.3.Цифровий етикет та комунікація	Дотримується академічної доброчесності під час використання матеріалів з інтернет-ресурсів
		Навчає учнів правилам користування інтернет-ресурсами
Дотримується правил цифрового етикету		
4. Психологічна	4.1.Забезпечення мотиваційної готовності учнів до навчальної діяльності	Застосовує методи та прийоми мотивації учнів до навчальної діяльності
		Розвиває пізнавальний інтерес учнів
		Стимулює учнів до активності в освітньому процесі
	4.2.Формування дитячого/учнівського колективу	Створює психологічний комфорт, ділову творчу атмосферу
		Працює над згуртованістю дитячого колективу
	4.3.Врахування психологічних особливостей учнів	Враховує індивідуальні особливості учнів Здійснює освітній процес з урахуванням вікових особливостей учнів
5. Емоційно-етична	6.1.Розвиток емоційного інтелекту учнів	Вчить розуміти учнів власні почуття та емоції
		Педагогічно доцільно реагує на дитячі емоції
		Створює ситуацію успіху
		Володіє навичками емпатії
	6.2.Емоційно-етична сфера особистості вчителя	Педагогічна спрямованість емоцій Імідж вчителя відповідає педагогічній професії
6. Педагогічного партнерства	6.1. Взаємодія з учнями в освітньому процесі	Дотримується принципів педагогіки партнерства та педагогічної етики
		Залучає учнів до спільних рішень щодо навчання, соціальної взаємодії, облаштування освітнього середовища, відпочинку тощо
	6.2. Співпраця з батьками учнів, іншими учасниками освітнього процесу	Комунікує з батьками (особами, які їх замінюють)
		Залучає членів сім'ї до процесу ухвалення рішень щодо навчання і розвитку їхньої дитини та її соціального життя у класі
		Заохочує батьків учитися один в одного та підтримувати один одного
		Організовує системну та ефективну комунікацію з суб'єктами освітнього процесу (вчитель, учні, батьки) в умовах дистанційного навчання

7. Інклюзивна	7.1. Здатність до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами	Знає нормативні вимоги до організації навчання в інклюзивному класі Знає необхідні умови успішної соціалізації дитини з особливими освітніми потребами Налаштований на роботу з дітьми, що мають особливі освітні потреби
	7.2. Формування в учнів толерантного ставлення до дітей з особливими освітніми потребами	Володіє методами та прийомами формування у дітей дружнього та неупередженого ставлення до осіб з особливими освітніми потребами
8. Здоров'язбережувальна	8.1. Дотримання санітарних правил та гігієнічних норм в освітньому процесі	Забезпечує відповідність освітнього середовища класу санітарно-гігієнічним вимогам
		Слідкує за дотриманням учнями правил безпеки життєдіяльності, поведінки та перебування у закладах освіти в умовах пандемії, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2
	8.2. Формування в учнів культури здорового та безпечного життя	Популяризує та демонструє здоровий та безпечний спосіб життя
		Організовує різні види та форми рухової активності Формує уявлення про булінг /запобігає проявам булінгу Володіє алгоритмом дій в різних надзвичайних ситуаціях
9. Проектувальна	9.1. Змістове наповнення освітнього простору класу	Проектує комфортні і безпечні умови навчання Вчитель організовує у класі різні освітні осередки
	9.2. Дидактичне забезпечення освітнього процесу	Наявний матеріал для розвитку усіх компетентностей
		Створює та/або використовує освітні ресурси
10. Прогностична	10.1. Планування освітнього процесу	Планує освітній процес відповідно до вимог законодавства
		Академічна свобода вчителя
	10.2.Прогнозування результатів освітнього процесу	Аналізує зміст навчального матеріалу та прогнозує результативність його сприйняття
		Передбачає способи сприймання навчального матеріалу дітьми Готовність до заняття
11. Організаційна	11.1. Організація освітнього процесу	Поєднує на занятті різні форми організації навчальної діяльності учнів з урахуванням індивідуальних особливостей дітей
		Організовує самостійну роботу учнів на різних етапах заняття
		Уміє розподілити час на занятті, дотримується встановлених / визначених часових меж
	11.2. Використання освітнього середовища класу в навчальному процесі	Використовує дидактичні матеріали та обладнання з огляду актуальності, доцільності, естетичної привабливості Використовує освітні осередки
12. Оцінювально-аналітична	12.1. Оцінювання навчальних досягнень учнів	Використовує зрозумілі дітям критерії оцінювання та надає зворотний зв'язок щодо навчального поступу
		Індивідуалізація оцінювання
		Враховує вікові особливості та індивідуальні здобутки кожного учня під час оцінювання
		Проводить діагностико-коригувальне оцінювання
	12.2. Формування в учнів навичок самооцінювання та	Формує в учнів навички взаємооцінки Формує в учнів навички контролю й самоконтролю, спонукає до рефлексії навчальної діяльності

	взаємооцінювання результатів навчання	Формує в учнів навички самооцінювання навчальних досягнень
13. Інноваційна	13.1. Обізнаний з інноваційними педагогічними технологіями	Знає сучасні новації/дослідження, технології в освіті Шукає нові шляхи розв'язання педагогічних проблем у випадку, якщо не спрацьовують традиційні методи
	13.2. Використання інновацій у професійній діяльності	Адаптує інновації до використання у власній практичній діяльності, виходячи з особливостей освітнього середовища Має власні творчі напрацювання (самостійно розроблені)
14. Здатність до навчання впродовж життя	14.1. Професійний розвиток	Аналізує пропозиції різних суб'єктів освітньої діяльності щодо підвищення кваліфікації (онлайн-курси, програми підвищення кваліфікації тощо) Результати онлайн-курсів
	14.2. Професійна співпраця та трансляція досвіду	Здійснює професійний розвиток шляхом активної участі у роботі педагогічного наставництва, професійних спільнот, взаємонавчання та інших формах професійної співпраці на засадах партнерства Бере / брав участь у професійних конкурсах чи освітніх проектах Залучається до роботи як освітній експерт, наставник, супервізор, тренер
15. Рефлексивна	15.1. Аналіз власної професійної діяльності відповідно до вимог профстандарту	Здійснює моніторинг власної професійної діяльності
		Об'єктивність самоаналізу уроку
	15.2. Особистісні якості вчителя як складова рефлексивної компетентності	Самокритичний Прагне до самовдосконалення Вчитель представляє особисті напрацювання в різних формах

ДОДАТОК Б

Діагностичний матеріал

Додаток Б.1

Анкета № 1. Діагностика рівня розвитку рефлексивності (за А.В.Карповим)

Шановні колеги! Просимо Вас дати відверті відповіді на питання анкети.

Інструкція: уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети, навпроти номера питання проставте, будь ласка, цифру, відповідну варіанту Вашої відповіді: 1 – абсолютно невірно; 2 – невірно; 3 – скоріше невірно; 4 – не знаю; 5 – скоріше вірно; 6 – вірно; 7 – абсолютно вірно.

Не задумуйтеся довго над відповідями. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей у цьому випадку бути не може.

Текст опитувальника

Питання	1	2	3	4	5	6	7
1. Прочитавши хорошу книгу, я завжди потім довго думаю про неї; хочеться її з кимось обговорити.							
2. Коли мене раптом несподівано про щось питають, я можу відповісти перше, що спало на думку.							
3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб подзвонити у справах, я, зазвичай, подумки планую майбутню розмову.							
4. Зробивши якийсь промах, я довго потім не можу відволіктися від думок про нього.							
5. Коли я розмірковую над чимось або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво раптом згадати, що послугувало початком ланцюжка думок.							
6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про майбутні труднощі.							
7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.							
8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хто-небудь незадоволений собою.							
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.							
10. Для мене важливо у деталях уявляти собі хід майбутньої роботи.							
11. Мені було б важко написати серйозний лист, якщо б я заздалегідь не склав план.							
12. Я волію діяти, а не розмірковувати над причинами своїх невдач.							
13. Я досить легко приймаю рішення щодо дорогої покупки.							
14. Як правило, щось задумавши, я прокручую у голові свої задуми, уточнюючи деталі, розглядаючи всі варіанти.							
15. Я турбуюся про своє майбутнє.							
16. Думаю, що у безлічі ситуацій треба діяти швидко, керуючись першою, що прийшла у голову, думкою.							
17. Часом я приймаю необдумані рішення.							

18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую вести її подумки, наводячи все нові й нові аргументи на захист своєї точки зору.							
19. Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи над тим, хто у ньому винен, я, у першу чергу, починаю з себе.							
20. Перш ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все ретельно обдумати і зважити.							
21. У мене бувають конфлікти від того, що я деколи не можу передбачити, якої поведінки очікують від мене оточуючі.							
22. Буває, що, обмірковуючи розмову з іншою людиною, я ніби подумки веду з нею діалог.							
23. Я намагаюся не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають у інших людей мої слова й учинки.							
24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, бб якими словами це краще зробити, щоб її не образити.							
25. Вирішуючи важке завдання, я думаю над ним навіть тоді, коли займаюся іншими справами.							
26. Якщо я з кимось сварюся, то у більшості випадків не вважаю себе винуватим.							
27. Рідко буває так, що я шкодую про сказане.							

Методика вимірювання рівня рефлексивності за А. В. Карповим дозволяє виявити рівень рефлексивності та порівняти сформованість рефлексивності як особистісної та професійно значущої якості особи.

Методика включає 27 тверджень, з цих 27-ми тверджень 15 є прямими (номери питань: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25), сумуються цифри, що відповідають відповідям досліджуваних, а за зворотніми твердженнями (номери питань: 2, 6, 7, 8, 12, 13, 16, 17, 21, 23) – значення, замінені на ті, що отримуються при інверсії шкали відповідей.

Тестові бали переводяться у стени таким чином:

- до 80 балів – 0 стени;
- від 80 до 100 балів – 1 стени;
- 101 – 107 балів – 2 стени;
- 108 – 113 балів – 3 стени;
- 114 – 122 бали – 4 стени;
- 123 – 130 балів – 5 стени;
- 131 – 139 балів – 6 стени;
- 140 – 147 балів – 7 стени;
- 148 – 156 балів – 8 стени;
- 157 – 171 бали – 9 стени;
- 172 бали і вище – 10 стени.

За опитувальником формується одне значення, що характеризує загальну міру розвитку рефлексивності особистості.

Результати методики, рівні чи більші, ніж 7 стени, свідчать про високо розвинену рефлексивність. Результати у діапазоні від 4 до 7 стени – індикатори середнього рівня рефлексивності. Показники менші за 4 стени свідчать про низький рівень розвитку рефлексивності.

Високий рівень рефлексивності характеризується: високим рівнем особистісної рефлексії (усвідомлення та критичне й змістовне саморозуміння своїх внутрішніх особливостей, міркувань, поведінки та діяльності, своїх професійних дій, настрою; вміння їх аналізувати); високим рівнем міжособистісної рефлексії (розуміння позиції, поведінки й мотивів інших людей, уміння їх аналізувати); яскраво вираженими показниками різних аспектів самооцінки (самоповага, самоінтерес, саморозуміння, самоприйняття, впевненість у собі; вміння керувати собою), які відображають високий рівень розуміння себе та оточуючих; наявність знань щодо різних аспектів рефлексії.

Середній рівень рефлексивності характеризується: середнім рівнем особистісної рефлексії (усвідомлення, але поверхове й некритичне розуміння своїх внутрішніх особливостей, міркувань, своєї поведінки та діяльності, професійних дій, свого настрою; нерозвинута здатність їх аналізувати); середнім рівнем міжособистісної рефлексії (приблизне розуміння позиції, поведінки й мотивів інших людей, аналізуються тільки ті ознаки, що впадають у вічі); показники різних аспектів самооцінки (самоповага, самоінтерес, саморозуміння, самоприйняття, впевненість у собі; вміння керувати собою) відображають лише певний («виражений») рівень розуміння себе та оточуючих; поверхові знання щодо різних аспектів рефлексії.

Низький рівень рефлексивності характеризується: низьким рівнем особистісної рефлексії (нечітке усвідомлення та погане розуміння своїх внутрішніх особливостей, міркувань, поведінки й діяльності, своїх професійних дій, настрою; невміння їх аналізувати); низьким рівнем міжособистісної рефлексії (слабко розуміє позицію, поведінку та мотиви інших людей, із труднощами їх аналізує); показники різних аспектів самооцінки (самоповага, самоінтерес, саморозуміння, самоприйняття, впевненість у собі; вміння керувати собою) «не виражені», що свідчить про низький рівень розуміння себе і оточуючих; поверхові знання щодо окремих аспектів рефлексії.

Додаток Б.1

Анкета № 1. Визначення рівнів здатності до саморозвитку й самоосвіти (анкета В.Андрєєва)

Шановні колеги! Просимо Вас дати відверті відповіді на питання анкети з метою визначення загального рівня здатності педагогів закладу до саморозвитку й самоосвіти.

Інструкція: уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети, виберіть один із запропонованих варіантів відповіді: «ні», «частково», «так».

№	Запитання	Варіант відповіді		
		«Ні» - 1 бал	«Частково» - 2б	«Так» - 3 бали
1	Чи читали ви, чи знаєте що-небудь про принципи, методи, правила самоосвіти, самовиховання, саморозвитку особистості?			
2	Чи є у вас серйозне й глибоке прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистих якостей, здібностей?			
3	Чи відзначають друзі, знайомі ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?			
4	Чи відчуваєте ви прагнення глибше пізнати самого себе, свої творчі здібності?			
5	Чи є у вас свій ідеал і чи спонукає він вас до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку?			
6	Чи часто ви замислюєтеся про причини своїх промахів, невдач?			
7	Чи здатні ви до швидкого самостійного оволодіння новими видами діяльності, наприклад, до самостійного вивчення іноземної мови?			
8	Чи здатні ви й далі вирішувати важке завдання, якщо перші дві години не дали очікуваного результату?			
9	Чи ведете ви щоденник, у якому записуєте свої ідеї, плануєте своє життя (на рік, на найближчі місяці, тиждень, день), чи аналізуєте, що із запланованого виконати не вдалося й чому?			
10	Чи вважають ваші друзі вас людиною, здатною до подолання труднощів?			
11	Чи знаєте ви свої сильні й слабкі сторони?			
12	Чи хвилює вас майбутнє?			
13	Чи прагнете ви, щоб вас поважали ваші найближчі друзі, батьки?			
14	Чи здатні ви управляти собою, стримувати себе в конфліктній ситуації?			
15	Чи здатні ви до ризику?			
16	Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?			
17	Чи домагаєтеся ви, щоб до вашої думки прислухалися?			
18	Чи вважаєте ви себе цілеспрямованою людиною?			

Після проходження тесту підраховується загальна кількість балів за всі відповіді й зіставляється отримана сума зі шкалою визначення рівнів розвитку:

Шкала визначення рівнів розвитку здатності до саморозвитку й самоосвіти

Сума балів	Рівень розвитку
21-28	1-й — дуже низький
29-32	2-й — низький
33-36	3-й — нижчий середнього
37-40	4-й — трохи нижчий середнього
41-44	5-й — середній
45-48	6-й — трохи вищий за середній
49-52	7-й — вищий за середній
53-56	8-й — високий
57-63	9-й — дуже високий

ДОДАТОК В

Список курсів, розміщених на відкритих освітніх платформах

Prometheus (<https://prometheus.org.ua>)

Назва курсу	Посилання на курс
Критичне мислення для освітян	http://surl.li/ashhp
Психологія стресу та способи боротьби з ним	http://surl.li/ajhgg
Наука повсякденного мислення	http://surl.li/mgol
Медіаграмотність для освітян	http://surl.li/afnug
Наука про навчання: Що має знати кожен вчитель?	http://surl.li/ashho
Освітні інструменти критичного мислення	http://surl.li/benlg
Основи інформаційної безпеки	http://surl.li/cpdrd
Впровадження інновацій в школах	http://surl.li/ashhm
Базова психологічна допомога в умовах війни	http://surl.li/cajvl
Стартуємо до успішної школи	http://surl.li/sgub
Успішне вчителювання – прості рецепти на щодень	http://surl.li/plvy
Діалог та медіація: шлях до порозуміння	http://surl.li/cpdqy
Дизайн-мислення для інновацій	http://surl.li/kggz
Думай інакше: Зламай перешкоди на шляху до навчання та відкрий свій прихований потенціал	http://surl.li/cpdrg
5 кроків до ментального здоров'я під час пандемії	http://surl.li/iyae
Управління якістю освіти в школі	http://surl.li/adady
Шкільне життя онлайн	http://surl.li/cflal

EdEra (<https://www.ed-era.com>)

Сміливі навчати. Онлайн-курс про вчителювання у час кризи	http://surl.li/emxzj
Ключові уміння 21-го століття	http://surl.li/cfkkr
Навчаємося з радістю	http://surl.li/ackld
ПРО.Школу для вчителів	http://surl.li/cfkcr
Онлайн-курс для вчителів та керівників шкіл про дистанційне навчання	http://surl.li/iyaf
Подумай двічі: платформа критичного мислення	http://surl.li/emxzq
Оцінювання без знецінювання	http://surl.li/benke

«На Урок» (<https://naurok.com.ua>)

Організація ефективного навчання у Новій українській школі	http://surl.li/emygi
Інтерактивне навчання - активність без втоми: від мотивації до рефлексії	http://surl.li/cgdxy
Інтегроване навчання: від уроку до курсу	http://surl.li/cgiwg
Використання інструментів фасилітації в освітньому процесі	http://surl.li/bzwlg
Учительство нової формації: початкова та середня освіта в системі НУШ	http://surl.li/emyhc
Прикладна психологія для освітян: сучасні підходи та дієві інструменти	http://surl.li/cbqjx
Ефективне навчання: інструменти для вчителя	http://surl.li/cgiwm
Проектний метод навчання	http://surl.li/emyhk
Онлайн-тестування у школі	http://surl.li/emyhm

Всеосвіта (<https://vseosvita.ua>)

Попередження емоційного вигорання і підтримка психічного здоров'я педагогів	http://surl.li/emyhz
Цифрові тренди в освіті: актуальні виклики сьогодення для педагогів закладів освіти	http://surl.li/emyid
Наступність при переході від початкової до базової загальної середньої освіти: забезпечення оптимальної взаємодії між усіма учасниками процесу	http://surl.li/emyii
Педагогічні технології гендерного виховання особистості	http://surl.li/emyil
Недискримінаційний підхід в освітньому просторі Нової української школи: від теорії до практики впровадження	http://surl.li/emyim

«Дія. Цифрова освіта» (<https://osvita.dii.gov.ua>)

Робота з емоційним вигоранням	http://surl.li/cowju
Інтерактивне навчання: інструменти та технології для цікавих уроків	http://surl.li/xfgn
Оглядовий освітній серіал «Карантин: онлайн-сервіси для вчителів»	http://surl.li/xfgm

Додаток Г

Тренінг «Професійний й особистісний потенціал вчителя»;

Тема. Особистісне зростання в умовах колективної взаємодії.

Мета: опанувати елементарні знання про тренінг та його структуру; підвищити здатність учасників пізнати себе; розвинути навички колективної взаємодії; розширити можливості особистості до самопізнання та усвідомлення зв'язку індивідуальних особливостей з колективними.

Обладнання: фліп-чарт, бланки, ручки, маркери, книжки, стікери, емоційна шкала, клубок в'язальних ниток, ватмани, драже.

Учасники: педагоги .

Тривалість: 2 год. з перервою.

Вступне слово тренера. Слово означає «навчати, тренувати». Це інтерактивна форма набуття знань, розширення досвіду, спосіб формування вмінь та навичок.

Педагогічний тренінг – це засіб впливу на особистість педагога, орієнтований на застосування активних методів групової діяльності з метою розвитку професійної компетентності.

Правила роботи у групі

Це коло, у якому ми сидимо, є простором нашої групи. Для того, щоб наше спілкування було ефективним, щоб воно допомогло кожному вирішити ті завдання, які він перед собою поставив, є декілька принципів групової роботи

Простір нашої групи конфіденційний: принцип кола - під час роботи кожний учасник повинен бачити кожного. Говорити на занятті можна лише так, щоб того, хто говорить, бачив кожний з учасників. Крім цього, кожний учасник повинен знаходитися у відносно рівному положенні відносно іншого учасника. Розповідати про те, що було на тренінгу, як поведився той чи інший член групи, які проблеми вирішував, - неприйнятно з точки зору етики.

Правило «тут і зараз»: головним є те, що відбувається зараз, які почуття кожний з учасників має у даний момент, бо тільки через актуальне переживання і через груповий досвід може пізнати себе.

Правило “ піднятої руки».

Правило заборони на діагнози та оцінку: оцінка вчинку без запиту є обмеженням особистої свободи, що породжує тривогу з приводу можливих у подальшому оцінок, які учасник може отримати від інших учасників, це може призвести до виникнення закритості деяких членів групи або до прагнення чинити, виходячи з принципів соціальної бажаності, пристосовуватися; обговорювати проблему , а не людину.

Принцип включеності й ініціативи учасників: на заняттях обговорюється будь-яка тема, виходячи з внутрішнього запиту присутніх, на заняттях немає спостерігачів, оцінювачів.

Принцип емоційної відкритості й відвертості: якщо учасник думає або відчуває щось важливе, то йому можна сказати про це, висловити свої почуття, щоб вони стали надбанням групового досвіду, говорити слід лише про реальні почуття, а не про ті, які б заспокоїли, виправдали або, навпаки, образили. Якщо давати партнеру по спілкуванню викривлений зворотній зв'язок, то це може викликати формування помилкової думки як про себе, так і про інших.

Принцип особистого вкладу: чим більше учасник проявляє свою активність, чим більше він приймає участь у груповій роботі, тим більше зворотного зв'язку він отримає, а, отже, тим більше у нього з'явиться можливостей для особистісного зростання. Всі дії,

що відбуваються під час групової роботи, передбачають участь у них кожного учасника на рівних з усіма умовах.

3. Очікування.

На підготовлених стікерах учасники формують свої очікування від тренінгового заняття. Після озвучування кожний стікер-думку прикріплюють до шкали.

4. Знайомство. Привітання. Вправа «Драже»

Тренер пригощає учасників цукерками «драже».

Завданням є :

1) порівняти себе з чимось/кимось саме з вашої спеціальності: в історії – з якимось історичним діячем, у фізиці – з якимось явищем або законом, у математиці – з теоремами й формулами, у хімії – з хімічними елементами або речовинами (наприклад, «Я сьогодні як кислота: не лізь, бо обпалю...»);

2) розповідь фактів про себе , коли ваша діяльність вас окриляла ,в залежності скільки драже є у вас).

Обговорення:

- Що було незвичним при виконанні вправи?
- Що нового ви змогли дізнатись?
- Чи складно було відкрити себе для навколишніх? Якщо складно, тоді чому?

Вправа-енерджайзер «Поміняйтеся місцями ті, хто...»

Мета: активізація учасників групи

Зміст вправи: Група розсідається по колу. Учасникам пояснюється, що зараз буде проводитися гра, з допомогою якої ви зможете краще пізнати один одного. Називається особистісна якість або описується ситуація і учасники, по відношенню до яких відноситься даний вислів, міняються місцями. Наприклад: «Той, у кого є брат, поміняйтеся місцями». Темп гри повинен зростати. Варіанти висловлювань:

- у кого є син, поміняйтеся місцями;
- ті, хто сьогодні вранці з'їв смачний сніданок – поміняйтеся місцями;
- хто народився весною - поміняйтеся місцями,
- хто любить котів - поміняйтеся місцями
- хто п'є каву з цукром - поміняйтеся місцями
- у кого є захоплення-хобі - поміняйтеся місцями - і назвіть його;
- хто любить компліменти - поміняйтеся місцями;
- хто дуже любить свою роботу - поміняйтеся місцями
- хто вважає що помилився з вибором професії - поміняйтеся місцями
- хто вважає, що гра триває досить довго - поміняйтеся місцями.

Тест « Психологічне коло образів»

Мета: визначити риси своєї особистості.

Тест пропонує визначити риси своєї особистості відповідно до образу тварин.

Деякі племена Північної Америки і досі вірять, що людина народжується з рисами, притаманними тваринам. Оберіть із запропонованих картинок образ тієї тварини, який вам найбільше імпонує (Буйвол, Олень, Орел, Ведмідь).

Інтерпретація результатів.

Вправа «Шлях до себе» (асоціативний ряд, робота в групах)

Мета: знайти найкоротший , навіть банальний у деякій мірі шлях до власного «Я» за допомогою фраз - асоціацій до словосполучення «шлях до себе», які б починалися на задану букву у ряді. Проговорити свою асоціацію, записати спільну для групи.

Групи презентують напрацьоване.

Обговорення:

- Чи часто асоціації учасників групи співпадали чи зовсім різні шляхи до себе?
- Аналіз спільного – відмінного для колективу.

Рефлексія. Щоб бути в гармонії з собою, варто виконувати власні бажання, задовольняти дрібні потреби... Для групи – важливо зрозуміти, що у нас багато спільного, навіть шляхи до себе схожі.

Інформаційне повідомлення «Балансна модель» Н. Пезешкіана

А однією зі складових успішності є відчуття гармонії. Що таке гармонія?

Відомий німецький вчений-психотерапевт Н.Пезашкіан, засновник Позитивної психотерапії, розробив теорію про балансну модель.

Вона складається із 4 сфер:

Сфера «тіло/відчуття» - це зовнішній вигляд, наш режим, здоров'я, профілактика, наші хвороби, харчування, сексуальна активність.

Сфера «діяльність/розум» - це робота, навчання, професія, бізнес, наука, логіка.

Сфера «контакти/традиції» - це відносини з друзями, чоловіком, дітьми, родичами, іншими людьми.

Сфера «сенс/майбутнє – це мрії, творчі роздуми, роздуми і переживання про сенс життя, планування майбутнього, наші фантазії, сни.

Найбільше емоційне виснаження загрожує тим, хто не може власне «Я» відділити від «ти», тобто чужі проблеми сприймає, як свої. У небезпеці є ті, хто не вміє спілкуватися, висловлювати свої почуття, емоції.

Помилково думати, що лише емоційні стреси зумовлюють емоційне виснаження. Нудьга також може стати його причиною.

Вправа «Мій баланс»

Інструкція: 1. Зазначте 12 пунктів того, що ви найбільше цінуєте у своєму житті.
2. Розкладіть їх на відповідні сфери балансної моделі.

Обговорення:

- Що ви можете сказати про своє життя?
- Яка із сфер перевантажена, яка відчуває дефіцит?
- Як це впливає на ваше життя?
- Що ви хотіли б змінити?

Висновок

В ідеальній балансній моделі наша життєва енергія (100%) гармонійно розподіляється по 4 сферам (по 25% на кожному). В реальному житті доводиться стикатися з дисбалансом. При виникненні проблем одні «тікають» у хворобу (тіло), інші з головою занурюються у роботу (діяльність), треті замикаються у самому собі (контакти), четверті «занурюються» у фантазії» (фантазія).

Висновки

Мета: усвідомлення учасниками отриманого на занятті досвіду.

Важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?». Для чого у моєму житті з'явилася та чи інша прикра ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю навчитися в цій ситуації? Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестануть сприйматися як проблеми, і життя перетвориться на школу, де події та ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитися саме того, що нам потрібно.

Експрес-тест «Синдром емоційного вигорання чи емоційне виснаження?»

Емоційне «вигорання» - це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, типовий для професій соціальної сфери.

Емоційне виснаження - один із захисних механізмів. Його викликає психічна втома: коли людина змушена тривалий час виконувати одну і ту саму роботу, постійно надавати підтримку і допомогу. Це може призвести до зниження сили мотиву і меншої емоційної реакції на різні робочі ситуації.

Для синдрому емоційного виснаження характерні до 10 перелічених пунктів; для вигорання – 15 і більше:

- невдоволення собою, небажання працювати;
- відчуття спустошення та втоми від роботи;
- відсутність задоволення від роботи;
- нехтування своїми обов'язками та формальне їх виконання;
- неможливість закінчити роботу вчасно;
- сприйняття себе як некомпетентного та неуспішного у професії;
- відсутність нових ідей;
- зниження ентузіазму;
- дистанціювання від учнів, втрата здатності співчувати;
- посилення соматичних хвороб;
- безсоння або поганий сон;
- потреба у стимуляторах (кава, алкоголь, тютюн);
- зниження апетиту або переїдання;
- неможливість зосередитися;
- швидкий темп мовлення;
- втома; почуття провини.
- невпевненість, дратівливість;
- негативна самооцінка;
- цинізм, песимізм;
- прагнення до усамітнення.

Здійснення очікувань

Мета: з'ясувати наскільки справдилися сподівання учасників, виявити з яким настроєм закінчують заняття.

Підсумки заняття.

Психолог:

- Коли я готувалася до тренінгу, то розмірковуючи про сенс і значення великої професії - Учитель, її вічність, я згадала притчу:

Мандрівник побачив трьох робітників, які штовхали важко навантажені тачки, і запитав кожного, що він робить. Перший відповів: "Штовхаю цю важку тачку, будь вона проклята". Другий сказав: "Заробляю на хліб для своєї родини". А третій гордо вимовив: "Я будую прекрасний храм".

Троє робітників робили одне і те ж, але відчували себе по-різному. Для першого робота була каторгою, і він був дуже нещасний. Другий відчував себе опорою і годувальником сім'ї. В його відповіді - спокійне гідність. Третій служив прекрасної мети. Він був гордий і щасливий.

Щастя і успішність вчителя багато в чому залежить від того, який сенс він вкладає у свою працю, як багато він працює над собою, своїм зростанням, своєю незамінністю. Дякую вам за співпрацю!

Практичні рекомендації

✓ З'ясуйте, що саме Вас тривожить. Поговоріть із близьким, проаналізуйте вголос. Напишіть собі листа.

- ✓ Не виставляйте себе «бідною ягничкою». Знайдіть людину, якій гірше ніж Вам.
- ✓ Плануйте не тільки свій робочий час, але і свій відпочинок. Встановлюйте пріоритети і принцип: непотрібні справи у смітник.
- ✓ Не згущуйте хмар! Не робіть із мухи слона!
- ✓ Керуйте своїми емоціями! Заплющте очі. Уявіть берег моря. Руки підніміть угору й розведіть убік. Відчуйте силу енергії.
- ✓ Не забувайте хвалити себе.
- ✓ Усміхайтесь, навіть, якщо не хочеться!
- ✓ Робіть гімнастику. Адреналін не накопичується.
- ✓ Використовуйте агресивну енергію в мирних цілях.
- ✓ Улаштуйте собі свята! Живіть красиво!
- ✓ Умійте відпочивати чемно, але переконливо!
- ✓ Станьте ентузіастом власного життя!
- ✓ Проблеми не треба переживати, їх потрібно вирішувати. Геть – самопожертву і довготерпіння!
- ✓ Робіть дні «інформаційного відпочинку» від ТБ. Почитайте щось.
- ✓ Дозвольте собі займатися своїм здоров'ям.

Алгоритм щасливого життя

- ✓ Якщо сьогодні зранку ти прокинувся здоровим, ти щасливіший за 1 мільйон осіб, що не доживуть до наступного тижня.
- ✓ Якщо ти ніколи не переживав війну, самотність ув'язнення, агонію, катування чи голод, ти щасливіший за 500 мільйонів осіб у цьому світі.
- ✓ Якщо ти можеш піти в церкву без страху і погрози ув'язнення чи смерті, ти щасливіший за 3 мільярди осіб у цьому світі.
- ✓ Якщо у твоєму холодильнику є їжа, ти одягнений, у тебе є дах над головою і постіль, ти багатший за три чверті людей у цьому світі.
- ✓ Якщо у тебе є рахунок у банку, гроші в гаманці або навіть небагато дріб'язку в скарбничці, ти належиш до 8% забезпечених людей у цьому світі.
- ✓ Якщо ти читаєш цей текст, ти благословенніший удвічі, тому що, по - перше, хтось подумав про тебе; по - друге, ти не належиш до тих 2 мільярдів людей, які не вміють читати або не можуть читати!
- ✓ Хтось колись сказав: працуй, наче тобі не потрібні гроші, люби, наче тобі ніхто ніколи не завдавав болю, танцюй, наче ніхто на тебе не дивиться, співай, наче ніхто не чує...
- ✓ Живи, наче на землі рай!