

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

Тема: «Удосконалення педагогічної майстерності викладачів закладу загальної середньої освіти як управлінська проблема»

Кваліфікаційна робота здобувача
освітнього ступеня магістр
спеціальності 073 Менеджмент
освітньої програми «Менеджмент,
Управління закладом освіти»
Брусової Олени Михайлівни
Керівник:
к. пед. н., доц. Яковенко Олена Іванівна
Рецензент:
директор Матроського закладу загальної
середньої освіти Саф'янівської сільської
ради Ізмайльського району Одеської
області Гудь Едуард Дмитрович

Робота допущена до захисту
на засіданні кафедри УНІТД
(назва випускової кафедри)

протокол № 15 від «06» серпня 2024р.

Завідувач кафедри
Метільо І. К.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робота пройшла публічний захист
на відкритому засіданні ЕК

«27» серпня 2024р.

Оцінка 83 добре
(за стобальною шкалою) (за традиційною шкалою)

Голова ЕК
Іacobenko O. I.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	9
1.1. Педагогічна майстерність викладача закладу загальної середньої освіти: сутність та роль у якості надання освітніх послуг	9
1.2. Механізми формування та розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО	16
1.3. Умови та чинники забезпечення процесу удосконалення розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО	25
Висновок до I розділу	32
РОЗДІЛ 2. МОНІТОРИНГ СИСТЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ У МАТРОСЬКОМУ ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	34
2.1. Загальна системна характеристика Матроського закладу загальної середньої освіти	34
2.2. Аналіз системи забезпечення удосконалення педагогічної майстерності викладача закладу загальної середньої освіти	43
2.3. Діагностика рівня задоволеності викладачів умовами розвитку педагогічної майстерності ЗЗСО	52
Висновки до II розділу	63
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ У МАТРОСЬКОМУ ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	65
3.1. Дослідження теоретичних шляхів удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО	65
3.2. Розробка та обґрунтування програми заходів щодо удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО	70
Висновки до III розділу	76

ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ	82

ВСТУП

Актуальність дослідження. Удосконалення педагогічної майстерності викладача закладу загальної середньої освіти є важливою та актуальною проблемою, яка потребує уваги та вивчення. Це завдання стає особливо важливим для керівників навчального закладу, які мають відповідальність за якість освіти та розвиток своїх педагогічних працівників.

Удосконалення педагогічної майстерності означає постійне підвищення якості викладання, використання нових методів та підходів у роботі з учнями, а також постійне самовдосконалення викладачів. Це вимагає постійного навчання, вивчення нових наукових досліджень та методик, а також взаємодії з колегами та обміну досвідом.

Так само, як майстерність будівельника вимагає постійного вдосконалення та оволодіння новими технологіями, педагогічна майстерність вимагає постійного розвитку та використання нових підходів у навчанні.

Якщо вчитель бажає бути успішним у своїй роботі, він повинен постійно вчитися, оновлювати свої знання та навички, а також застосовувати їх у практиці.

Наприклад, уявімо, що вчитель – це пілот, який керує літаком. Щоб забезпечити безпеку та комфорт пасажирів, пілот повинен постійно вдосконалювати свої навички пілотування, вивчати нові технології та проходити тренування. Так само, вчитель повинен постійно покращувати свою педагогічну майстерність, щоб забезпечити якісне навчання та розвиток своїх учнів.

Тому, удосконалення педагогічної майстерності викладачів є важливою проблемою, яка потребує уваги та підтримки керівника закладу освіти. Це вимагає постійного навчання, вивчення нових методик та підходів, а також взаємодії з колегами та обміну досвідом. Тільки таким чином можна забезпечити якісну освіту та розвиток учнів. Тож актуальність теми дослідження не викликає жодних сумнівів.

Аналіз досліджень та публікацій

Механізми формування та розвитку педагогічної майстерності викладача розглядалися у роботах К.Г. Корсікова [16], Л. Хомич [38], О.В. Попружна [26], О.С. Бартків та І.М. Мельник [5], А. Мишуста [19], Н. Мачинська, А. Федорович, Н. Яремчук [18] та інші

Основи педагогічної майстерності викладача розглядалися у роботах О.М. Отич [23], В.В. Сорока [31], С. Гончарук та Л. Малімон [11], Антон Макаренко [4] та інші. Разом з тим в умовах реформування освіти в Україні питання розвитку педагогічної майстерності вчителів ЗЗСО потребує подальшого дослідження.

Мета дослідження : дослідити теоретичне визначення поняття «педагогічна майстерність» вчителя, визначити рівень задоволеності умовами підвищення рівня педагогічної майстерності та розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення системи управління процесом підвищення педагогічної майстерності викладацького складу Матроського ЗЗСО.

Для досягнення мети необхідно розв'язати наступні **завдання дослідження**:

- вивчити сутність поняття «педагогічна майстерність», уточнити його складові елементи і прояви;
- дослідити та проаналізувати сучасні теоретичні підходи до удосконалення педагогічної майстерності вчителя та умов забезпечення процесу удосконалення педагогічної майстерності вчителя ЗЗСО;
- з'ясувати основні форми та методи удосконалення педагогічної майстерності, методи, критерії та чинники, які мають прямий або опосередкований вплив на процес розвитку педагогічної майстерності вчителя;
- здійснити діагностику рівня задоволеності педагогічних працівників Матроського ЗЗСО умовами розвитку педагогічної майстерності в закладі освіти;

- розробити програму розвитку розвитку педагогічної майстерності для вчителів Матроського ЗЗСО.

Об'єктом дослідження є процес підвищення рівня педагогічної майстерності вчителів закладу загальної середньої освіти.

Предмет дослідження є – підходи, форми та методи підвищення рівня педагогічної майстерності вчителів ЗЗСО, а також фактори впливу на цей процес.

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

- теоретичний аналіз, що проводився з метою розкриття сутності поняття «педагогічна майстерність» викладача закладу загальної середньої освіти, а також для визначення факторів, що впливають на її формування і розвиток. Також досліджується вплив управлінських методів на розвиток педагогічної майстерності вчителя;

- для діагностики рівня задоволеності викладачів умовами розвитку педагогічної майстерності у Матроському закладі загальної середньої освіти Саф'янівської сільської ради Ізмаїльського району Одеської області, було використано методи порівняння, аналізу та опитування;

- при розробці та обґрунтуванні програми для заходів щодо удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладачів закладу загальної середньої освіти, було застосовано метод прогнозування.

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні змісту поняття «педагогічна майстерність»

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості підвищення ефективності управління закладом освіти за рахунок впровадження запропонованої Програми заходів щодо удосконалення розвитку педагогічної майстерності вчителів.

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом участі у двох конференціях, а саме:

- XIII Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «Пріоритетні напрями європейського наукового простору: пошук студента» (18 травня 2023 року, місто Ізмаїл);

- IX Всеукраїнська конференція «Науковий пошук студентів XXI ст.: актуальні питання гуманітарних і соціально-економічних наук» (17 листопада 2023 року, місто Ізмаїл).

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів та висновків, списку використаних джерел – 40 найменувань. Повний обсяг роботи становить 86 сторінок, обсяг основного тексту – 77 сторінок. Робота містить 1 таблицю та 11 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

1.1. Педагогічна майстерність викладача закладу загальної середньої освіти: сутність та роль у якості надання освітніх послуг

Запровадження концепції Нової української школи вимагає вимог до професійних навичок науково-педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Його завдання – формувати вчителя нового покоління, яке вільно використовує потік наукової інформації та готовий до постійного особистісного та професійного саморозвитку. Від викладачів вимагається підготовка інноваційних педагогів, здатних орієнтуватися в сучасних реаліях та безперервно вдосконалюватися [21, с. 5].

Педагогічна майстерність учителя закладу загальної середньої освіти залежить від його високого рівня професійних знань, умінь, навичок та особистісних якостей. Ці складові спрямовані на успішну реалізацію освітнього процесу та формування компетентностей в учнів. Суть педагогічної майстерності виникає у вмінні ефективного використання різноманітних педагогічних методик, техніки та підходів, враховуючи індивідуальні особливості школярів. Майстер педагог правильно використовує свої професійні навички та якість для забезпечення якісного навчального процесу та розвитку компетенцій в учнів.

У науковій літературі немає єдиного загальноприйнятого визначення поняття «педагогічна майстерність». В.В. Сорока визначає, що педагогічна майстерність – це високий рівень опанування педагогічної діяльності, комплекс спеціальних знань, умінь і навичок, професійно-важливих якостей особистості, що дозволяють педагогу ефективно управляти навчально-пізнавальною діяльністю здобувачів освіти та здійснювати цілеспрямований педагогічний вплив і взаємодію [31, с. 252]. В свою чергу С. Гончарук та Л.

Малімон розглядають педагогічну майстерність як високу культуру організаторської, управлінської, виховної, трудової, ігрової та громадської діяльності викладача [11, с.141]. Однак, насамперед, слід підкреслити, що педагогічна майстерність розглядається як система. У широкому розумінні це рівень професійної компетентності педагога, який потребує постійного системного вдосконалення власних фахових умінь і навичок.

Педагогічна майстерність – це не статичний показник, а динамічна характеристика, що забезпечує безперервний професійний розвиток викладача шляхом оновлення знань, опанування інноваційних методик і технологій, розвитку особистісних і професійних якостей. Це комплексне поняття, яке охоплює високий рівень професійних теоретичних знань, практичних умінь, педагогічних здібностей, методичної підготовки, а також важливі особистісні риси педагога.

Розвивати власну педагогічну майстерність – непросте завдання. Роль викладача у наданні якісних освітніх послуг є важливою. Педагог має бути не лише фахівцем у своїй предметній галузі та методиці викладання, а й активним організатором навчально-виховного процесу, вихователем та психологом. Його обов'язок – забезпечити розвиток критичного мислення, творчих здібностей та соціальних навичок учнів. Педагогічна майстерність допоможе створити атмосферу взаєморозуміння та довіри між учителями та учнями, що покращить якісне засвоєння знань та формує гармонійно розвивальну особистість школярів. Досягнення високого рівня педагогічної майстерності потребує значних зусиль від викладача.

Учитель може мати обґрунтовані знання у своїй предметній галузі, великий досвід роботи, володіти науково-технічними знаннями та постійно підвищувати власну кваліфікацію. Однак, незважаючи на всі ці компетенції, бути справжнім майстром педагогічної справи вдається далеко не кожному. Володіти педагогічною майстерністю – це особливий таланти, який виходить за рамки лише предметної компетентності [8, с.252]. Це вміння донести матеріал захопливо та зрозуміло, знайти індивідуальний підхід до кожного

учня, зацікавити та мотивувати. Педагогічна майстерність - це поєднання глибоких знань, багаторічного досвіду та особистісних якостей, завдяки якому учитель стає визнаним майстром своєї справи. Наприклад, Антон Макаренко – видатний педагог, визначав, що майстерність вчителя не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчитись ... [4, с. 72].

Насамперед, учитель має володіти власним неординарним та творчим стилем професійної діяльності, вміти нестандартно мислити, бути активним, використовувати теоретичні знання на практиці. Це особливо актуально в контексті розвитку Нової української школи, яка має надавати якісні освітні послуги та бути конкурентоспроможною. Імідж педагога значною мірою залежить від рівня його педагогічної майстерності. Тому важливо розвивати такі якості: педагогічні можливості, творчий підхід, гуманістичну спрямованість, культуру мовлення, педагогічний такт, певні особистісні риси. Лише об'єднавши всі ці складові, вчитель зможе досягти високого рівня професійної діяльності та ефективної організації освітнього процесу [36].

Для обґрунтованого розуміння суті педагогічної майстерності необхідно детально вважати її ключові складові компоненти:

1. Професійна компетентність – це високий рівень фахових знань, умінь і навичок у предметній галузі, опанування сучасних методик викладання, володіння методологією та технологіями навчання.

2. Педагогічна техніка охоплює культуру і техніку мовлення вчителя, його зовнішній імідж, культуру жестів і рухів, вміння використовуватися за допомогою психологічного впливу [36].

3. Педагогічні здібності – це сукупність індивідуально-психологічних особливостей, необхідних для ефективного здійснення педагогічної діяльності: комунікативність, перцептивні здібності, динамічність особистості, оптимістичне прогнозування, креативність, емпатійність [36, с.20].

4. Педагогічна культура відображає світоглядні переконання, ціннісні орієнтації, морально-етичні принципи вчителя, його ерудованість та інтелігентність.

5. Педагогічний такт – це вміння витримуватися і знаходитися відповідний тон спілкування, дипломатичність, витривалість і стриманість, повага до гідності учня [24, с. 9].

Учитель, який прагне бути справжнім професіоналом, повинен не тільки опанувати всі необхідні навички, але й постійно вдосконалювати їх у ході педагогічної діяльності та демонструвати результати своєї праці. Адже вчителю загальноосвітнього закладу доводиться працювати з дітьми різних соціальних груп, у тому числі обдарованих, учнів з групою ризику, дітей-сиріт та дітей з неблагополучних сімей. Особливу увагу слід приділяти дітям, які навчаються в інклюзивній школі, після чого вчителю необхідно вміти встановлювати з ними контакт, створювати сприятливу психологічну атмосферу спілкування, що вимагає значного зусиль і високого професіоналізму.

Концепції «навчання» та «виховання» в освітньому процесі тісно переплетені. Вчитель має значний вплив на учнів через процес спілкування, стимулюючи їхню активність та цікавість. Тому головна мета педагогічної майстерності викладача – відкрити перед дитиною перспективи її розвитку, допомогти їй знайти ті сфери діяльності, в яких вона може максимально розкрити свій потенціал.

Ознаками педагогічної майстерності є:

- високий рівень педагогічних дій, їх відповідність конкретній педагогічній ситуації;
- індивідуальний, неповторний характер педагогічних дій;
- стан творчого самовираження, різнобічне бачення ситуації;
- здатність рухатися до поставленої мети, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення [24, с. 113].

Таким чином, педагогічна майстерність забезпечує якісне виконання професійних обов'язків, творчий підхід, вміння знаходити індивідуальні шляхи розвитку учнів та постійне самовдосконалення самого педагога.

Відповідно до Концепції Нової української школи, учитель сьогодні повинен бути професіоналом, здатним до багатоваріативності педагогічної дії, володіти прийомами аналізу та самоконтролю, вміти педагогічно осмислити нові соціально-економічні умови виховання, реалії ринкових взаємовідносин оцінити нові тенденції з позицій педагогічної діяльності аби не дати ні політиці, ні ринку вивищитися над педагогікою [21].

Сьогодні держава ставить перед вчителем закладу загальної середньої освіти наступну мету: різнобічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності [21].

Ключовим інструментом розвитку педагогічної майстерності вчителя є професійний саморозвиток та самовдосконалення. З отриманням більшої автономії педагоги отримали можливість змінювати зміст, структуру та методику викладання предметів, впроваджуючи новітні педагогічні технології. Однак рівень педагогічної майстерності не завжди залежить від професійної категорії вчителя. Молодий фахівець може краще володіти педагогічними здібностями та налагоджувати контакт з учнями, ніж досвідчений педагог вищої категорії, який більше покладається на професійні навички. Тому важливо приділяти увагу самоосвіті та самовдосконаленню.

Саморозвиток позитивно впливає на підвищення професійного рівня педагога, що сприяє формуванню позитивного іміджу навчального закладу.

Самоосвіта позитивно впливає на розвиток професійного рівня педагога, що сприяє формуванню позитивного іміджу навчального закладу. Вона забезпечує розвиток власної пізнавальної діяльності шляхом участі у

вебінарах, семінарах, конкурсах; аналіз фахової літератури та інтернет-ресурсів; систематичного підвищення кваліфікації на курсах тощо. Це особливо актуально в умовах дистанційного чи змішаного навчання, коли перед вчителем стає завдання не тільки налагодити взаємодію з учнями, а й стати для них еталоном [39].

Опанувавши певні методи та техніку, важливі зміни їх у навчально-виховній роботі. Адже батьки також очікують високу результативність своїх дітей, тому їхні вимоги до роботи вчителя є досить високими. Відтак, педагог має знайти правильний підхід до взаємодії з батьками, що потребує використання праці.

Та як саме рівень педагогічної майстерності вчителя впливає на якість надання освітніх послуг? Основне завдання сьогодення – надання якісних освітніх послуг. Так як педагог відіграє ключову роль у функціонуванні освітньої системи, то він безпосередньо впливає на якість освіти. Сучасний вчитель має прагнути конкурентоспроможності на ринку праці, яка залежить від рівня кваліфікації, досвіду роботи, професійних якостей, і особливо рівня педагогічної майстерності та компетентності. Педагог, що володіє високим рівнем педагогічної майстерності за невелику кількість часу та з меншими витратами досягає високих результатів [8, с. 252] .

Розглянемо декілька аспектів, які відіграють важливу роль в якості надання освітніх послуг.

- Ефективне викладання. На цьому етапі педагогічна майстерність допомагає вчителю передавати знання та навички учням тим способом, який відповідає їх потребам та індивідуальним та віковим особливостям.

- Створення стимулюючого середовища. Досвідчені вчителі вміють створити класне адаптоване середовище, що сприяє активному навчанню, співпраці та взаєморозумінню між учнями.

- Адаптація до різноманітності учнів. З огляду на той факт, що діти різні, що кожен учень є особистістю, майстерність педагога в цьому

аспекті полягає в умінні пристосувати навчальні програми та методи до індивідуальних можливостей і потреб учнів.

- Розвиток особистості. Вчитель має допомогти учням засвоїти не лише знання, а й розвивати навички самостійного мислення, критичного аналізу та творчого мислення.

- Підтримка мотивації. Однією із ключових рис педагогічної майстерності є здатність вчителя мотивувати учнів до навчання. Тому педагог має стимулювати інтерес до вивчення свого предмета, використовуючи при цьому різні методи та підходи [23, с. 15].

- Взаємодія з батьками та громадою. Варто пам'ятати, що батьки є учасниками освітнього процесу в тому числі, тому вчитель зобов'язаний співпрацювати з батьками учнів, надавати консультативну підтримку стосовно навчальних досягнень дітей. Така співпраця забезпечить оптимальні умови для навчання та розвитку дитини [24, с. 17].

Сучасний вмотивований, креативний і компетентний вчитель повинен постійно працювати над підвищенням рівня власної педагогічної майстерності, однак немає меж досконалості. Саме високий рівень педагогічної майстерності дає можливість виховувати всебічно розвинених і соціально відповідальних громадян, забезпечуючи якісний освітній процес.

Отже, педагогічна майстерність вчителя є запорукою успішного розвитку молодого покоління. Крім передачі професійних знань, педагоги виховують в учнів особистісні якості, формують їх як гідних громадян, здатних нести відповідальність за свої вчинки перед суспільством. Безсумнівно, рівень педагогічної майстерності викладача професійної ключової ролі у наданні якісних освітніх послуг. Це зумовлено не тільки конкуренцією між навчальними закладами, а й вимогами сучасності - прищепленням учням норм життєдіяльності, моралі, добра, свободи, совісті та поваги.

1.2. Механізми формування та розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО

Формування педагогічної майстерності викладача закладу загальної середньої освіти включає в себе різноманітні механізми та підходи. Основними із них можна виділити наступні.

1) Професійна підготовка та навчання. Цей механізм є одним із ключових розвитку педагогічної майстерності вчителя, він включає в себе різноманітні інструменти та підходи, що спрямовані на посилення професійних знань та навичок, а також на оновлення та адаптацію педагогічної практики до сучасних вимог. Система освіти України зазнає реформаційних змін, а тому і вчителі закладів освіти мають постійно навчатися та удосконалювати свої вміння та навички.

Одним із аспектів професійної підготовки та навчання є участь у професійних семінарах та конференціях. Участь вчителя у даних заходах дає йому можливість здобувати нові знання, обмінюватися досвідом з колегами (розробками, методиками, які вважає ефективними у роботі з учнями), ознайомлюватися із новими тенденціями в галузі освіти [28, с. 144].

По-перше, семінари та конференції надають вчителю можливість ознайомитися із новими методиками навчання та виховання, педагогічними технологіями, інноваційними підходами та актуальними дослідженнями в галузі освіти.

По-друге, вчитель може використовувати такі заходи як платформу для обговорення своєї роботи з іншими фахівцями, обмінюватися досвідом та навчатися чомусь новому. Тим самим, така комунікація дозволяє вчителю побудувати корисні професійні контакти з іншими викладачами, експертами в галузі освіти, представниками наукових установ та освітніх організацій. Як правило, такі контакти є дуже корисними в подальшій співпраці [28, с. 143].

Варто зазначити, що участь у семінарах чи конференціях може надихнути вчителя на подальше вдосконалення своєї роботи, спонукати до

пошуку нових ідей, впливати на розвиток комунікаційних, організаційних та аналітичних навичок, а також збільшенню мета когнітивної свідомості вчителя.

Другим важливим аспектом механізму професійної підготовки вчителя є організація або участь у спеціалізованих курсах та тренінгах, що дозволяють поглибити свої знання в певних областях, отримати практичні навички та інструменти для викладання.

Відповідно частини другої статті 54 Закону України «Про освіту» педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність [27]. Але цей обов'язок урівноважується тим, що педагогічні працівники мають право на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ та організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації.

Керівництво навчального закладу, в якому працює педагогічний працівник, в свою чергу, має сприяти підвищенню кваліфікації та професійному розвитку вчителя.

Відповідно до частини шостої статті 18 Закону підвищення кваліфікації – це набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань [27].

Проходження курсів підвищення кваліфікації дозволяє вчителю ознайомитися зі свіжим педагогічними методиками та інноваційними підходами до навчання, такими як інтерактивне навчання, проєктне навчання, використання ІКТ в освіті тощо. Особливо сьогодні це актуально в умовах навчання з використанням дистанційної та змішаної форм проведення уроків, про що свідчить той факт, що, на жаль, більшість вчителів з початком повномасштабного вторгнення не були готовими до переходу на дистанційну форму навчання. Але з часом, педагогічні працівники швидко почали опановувати нові методики, освітні платформи для проведення онлайн уроків.

Сьогодні педагогічні працівники можуть обрати зручну для себе форму підвищення кваліфікації, серед яких вирізняють наступні: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці тощо.

У пункті 15 Порядку визначено основні напрями підвищення кваліфікації [27], а саме:

- розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);
- формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»;
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти, певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами (до таких дітей, зокрема, можуть бути віднесені діти з інвалідністю, обдаровані діти, діти з національних меншин, діти, які не встигають опанувати навчальну програму з різних причин, тощо);
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;
- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;
- розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти та їх заступників).

Курси та тренінгові заняття надають вчителю можливість не тільки оновити свої знання, а й адаптувати свою практику до сучасних вимог у сфері освіти. А основна вимога на сьогоднішній день – це забезпечення безпечного освітнього середовища [27].

Враховуючи всі вищезазначені аспекти, професійні курси підвищення кваліфікації є важливим елементом професійної підготовки вчителя, який допомагає йому підтримувати високий рівень компетентності та ефективності у своїй педагогічній практиці.

Наступний аспект професійної підготовки вчителя є самостійне вивчення та дослідження, оскільки це дозволяє поглиблювати власні знання, розширити свій професійний кругозір та вдосконалювати власні навички [40]. Що саме можна віднести до самостійного вивчення та дослідження.

- Читання професійної літератури. Вчитель може самостійно вивчати книги, наукові статі, методичні посібники та інші матеріали, що стосуються їхньої галузі освіти. Це допомагає оновлювати власні знання та засвоювати нові ідеї, враховуючи, що сьогодні всі ці матеріали є у відкритому доступі.

- Дослідницька діяльність. Вчитель може проводити власні дослідження в сфері педагогіки, практикувати експериментальні методи навчання, аналізувати результати та розробляти власні методичні підходи.

- Використання професійних ресурсів та баз даних. Передбачає можливість користування вчителем академічних журналів, наукових баз даних та освітніх платформ для пошуку актуальної інформації та досліджень у своїй галузі.

- Рефлексія та аналіз практики. Вчитель самостійно може аналізувати свою педагогічну практику, визначати сильні та слабкі сторони своєї роботи а також шукати способи для покращення результатів своєї діяльності [5, с.31].

Загалом самостійне вивчення та дослідження допомагає вчителям бути висококваліфікованими та компетентними фахівцями в своїй галузі. Розвивати свою педагогічну майстерність та вносити інновації в навчальний процес.

2. Науково-методична робота. Науково-методична робота є важливим інструментом для формування та розвитку педагогічної майстерності вчителя. Цей процес передбачає вивчення та впровадження сучасних методів

навчання, дослідження педагогічного процесу, аналіз результатів та пошук нових шляхів удосконалення роботи з учнями [23, с.31].

Науково-методична робота допомагає вчителю вдосконалювати свої професійні знання та навички, впроваджувати інноваційні підходи у навчальний процес, підвищувати якість навчання та виховання учнів.

Головними напрямками методичної роботи в навчальному закладі є:

- підвищення науково-теоретичного та загальнокультурного рівня учителів, їх психолого-педагогічної майстерності;
- формування у педагогів готовності до творчості, самоосвіти та саморозвитку;
- системний характер всієї діяльності підвищення професійної майстерності на основі діагностичного підходу;
- підвищення актуальності педагогів у створенні методичних розробок та рекомендацій, мікродсліджень в їх творчій реалізації;
- зменшення втрат часу учителів на підготовку до уроків за рахунок різних методичних технологій;
- оцінювання результатів методичної роботи за кінцевими показниками, які виражаються у підвищенні рівня знань, розвитку та вихованості учнів.

Планування науково-методичної роботи у закладі освіти будується на основі діагностики; аналізу інформації про стан професійної компетентності педагогів, їхніх потреб та пропозицій на новий навчальний рік. Вчителі навчального закладу мають спрямовувати зусилля над створенням системи дослідження характеру й спрямованості розвитку учня, що відстежує рівень мотивації до навчання як інтелектуальної праці, над вивченням особистісних здібностей учня [17]. Високо оцінюється використання вчителем інноваційних технологій забезпечення соціальної адаптації обдарованих та здібних учнів. Серед критеріїв методичної роботи слід використовувати оптимальні форми і методи, адекватні сучасним цілям і

змісту методичної роботи, які містять індивідуальні, групові та загальношкільні форми роботи.

Індивідуальна форма методичної роботи є складовою самоосвіти. Методична рада навчального закладу звертає увагу кожного педагога на зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога, систематичність і послідовність самоосвіти, постійне ускладнення її змісту і форм. На наступному етапі методична рада організовує методичну дискусію, де обговорюються досягнення та проблеми педагогів, складаються рекомендації для подальшої роботи. Молоді спеціалісти, які закінчили заклади освіти на протязі декількох років працюють під керівництвом наставника. Наставники надають молодому вчителю допомогу в плануванні навчально-виховної роботи, в розробці поурочних планів. Результати цієї роботи розглядає наприкінці року адміністрація закладу освіти з наданням пропозицій та допомоги молодим вчителям.

Колективні форми методичної роботи займають значуще місце у навчально-виховному процесі освітньої установи. Однією з колективних форм є відкриті уроки, їх мета – підвищення майстерності всіх учителів [7]. Основні завдання відкритих уроків: упровадження в практику учителів передового педагогічного досвіду і результатів досліджень педагогічної науки, спрямованих на розв'язання завдань, що стоять перед школою. Під час аналізу й обговорення відкритих уроків забезпечується цілеспрямованість обговорення, науковість аналізу, принциповість, поєднану з доброзичливістю у критичних зауваженнях, поєднується аналіз уроку з практичними рекомендаціями, підведення його підсумків кваліфікованими спеціалістами.

Особливістю відкритих уроків у наш час є використання новітніх ІКТ – використання інтерактивних дошок, мультимедійних проекторів, робота з комп'ютерними технологіями. Системою у відкритих уроках став звіт обдарованих дітей: захист проектів; презентації результатів участі в конкурсах, змаганнях [31]. Методичне об'єднання працює над вирішенням

першочергових завдань виховання учнів у сучасних умовах. Перед ними постає завдання: виховати громадянина-патріота, формувати громадську активність дітей, які люблять свій народ, Україну, суверенну, незалежну, демократичну, правову і соціальну державу, виробити імунітет до негативного впливу соціального середовища. Методичну роботу з педагогами-вихователями сконцентровано на вирішенні проблемного питання: формування життєвих компетентностей у позаурочний час; інтелектуальний розвиток особистості в умовах інформаційного суспільства, оволодіння молодим поколінням громадянськими і моральними цінностями. Головні зусилля зосереджені на наданні дієвої допомоги педагогам у підвищенні їхньої професійної майстерності, створення творчої атмосфери, морально-психологічного клімату, які сприяють пошуку кращих технологій педагогічної праці, ефективному втіленню інновацій, оптимізації виховного процесу [33]. Проведення засідань МО сприяє підвищенню теоретичного рівня класних керівників, допомагає отримати необхідні знання для втілення інноваційних особистісно зорієнтованих технологій, впроваджувати активні форми і види діяльності, сприяє запровадженню інтерактивних методик та інформаційно-комунікаційних технологій навчання, має на меті становлення особистості педагога-професіонала, його самореалізації і самовизначенню, розвитку його педагогічної майстерності в умовах безперервної освіти. Вчителі працюють над розвитком творчих та інтелектуальних здібностей учнів шляхом здійснення диференційованого навчання на уроках.

3. Самоосвіта. Самоосвіта є неодмінним механізмом формування та розвитку педагогічної майстерності вчителя. Це дозволяє викладачам бути в курсі останніх освітніх тенденцій, методів навчання та технологій, що зрештою покращує їхні професійні навички та ефективність у класі. Займаючись самоосвітою, вчителі можуть постійно вдосконалювати свої знання, адаптуватися до мінливого освітнього ландшафту та забезпечувати якісне навчання своїх учнів [40]. Для вчителів важливо приділяти час і

зусилля самоосвіті протягом усієї своєї кар'єри, щоб забезпечити постійний ріст і розвиток у своїй практиці.

Проблемою самовдосконалення та самоосвіти вчителів цікавились багато дослідників, у свої роботах вони розглядали сутність, основну структуру та зміст самоосвіти. До переліку цих науковців відносяться: К. Г. Корсікова [16], Л. Хомич [38], О. В. Попружна [26] інших.

Бартків О.С. та Мельник І.М. розглядали самоосвіту, як освіту, яка набувається у процесі самостійної роботи без проходження систематичного курсу навчання в стаціонарному навчальному закладі [5, с. 194]

А у науковій статті Ющенко В.В. та Попружної О.В. самовиховання та самоосвіта висвітлена як складова навчання людини впродовж усього життя [40, с. 71].

Підсумовуючи вище зазначене, можна стверджувати, що самоосвіта вчителя – це необхідна умова професійної діяльності педагога. Суспільство завжди пред'являло (і продовжуватиме це робити) вчителю високі вимоги. Для того аби навчати інших, необхідно знати більше ніж всі інші. Тобто, вчитель повинен не лише знати свій предмет і володіти методикою його викладання, але й володіти знаннями в довколишніх наукових сферах, в інших сферах суспільного життя. Спроможність до самоосвіти не формується у педагога разом з дипломом педагогічного вищого закладу освіти, вона визначається психологічними й інтелектуальними показниками, виробляється в процесі роботи з джерелами інформації, аналізу й самоаналізу, моніторингу своєї діяльності, а також діяльності колег.

Саморозвиток – це найвища форма самовираження особистості; це вид творчої діяльності у процесі якої людина саморозвиваючись та самозмінюючись, створює матеріальні й духовні цінності суспільної і суб'єктивної значимості. Основними характеристиками саморозвитку виступають: внутрішнє пізнання необхідності, внутрішня свобода особистості, цілеспрямованість, самореалізація [19, с.27].

Педагогічні працівники самостійно мають можливість обирати форми та методи самовдосконалення, основна кількість яких зосереджена в мережі Інтернет. Такі ресурси можна поділити на групи:

- 1) освітні ресурси, на яких можна отримувати знання онлайн;
- 2) ресурси, на яких можна отримати запрошення на семінар, тренінг, майстер-клас, конференцію, тощо.

До першої групи відносяться найпопулярніші освітні платформи: «Prometheus» – один із найбільших громадських проєктів, що надає безоплатне навчання на опублікованих курсах, а також можливість для викладачів опублікувати власні курси [2]. Ще одним подібним освітнім ресурсом з великою базою безкоштовних курсів з різних напрямів знань є Coursera.org [1]. Популярними серед викладачів є платформи «На урок» [20], «Всеосвіта», «Освіторія» [22] та інші.

До другої групи відносяться групи та сайти, що розсилають інформацію про проведення online/offline конференцій, форумів, тренінгів, курсів, лекцій та практикумів [18, с. 49].

Важливим елементом самоосвіти є участь у різноманітних громадських проєктах, окрема волонтерських.

Вищезазначені інтернет-ресурси можна використовувати для підвищення професійного рівня, вдосконалення власних умінь та навичок, для подальшого використання в роботі з учнями. Але варто зазначити, що самоосвіта буде ефективною тоді, коли вчитель буде сам зацікавлений у самовдосконаленні.

Але якими б не були високими здібності вчителя до самоосвіти, не завжди цей процес реалізується на практиці. Причини, які частіше за все називають вчителі – це відсутність вільного часу, недостатність джерел інформації, відсутність стимулювання, тощо.

4. Використання інноваційних технологій є важливим механізмом розвитку педагогічної майстерності вчителя у світі. Вони дозволяють вчителям створювати інтерактивні уроки, адаптувати навчання під різні стилі

навчання учнів, підвищувати зацікавленість учнів та збагачувати навчальний процес різними формами контакту.

Таким чином, інноваційні технології також полегшують процес аналізу результатів навчання, допомагають вчителям індивідуалізувати навчання, зміцнювати взаємодію між вчителями, учнями та їхніми батьками. Вони створюють нові можливості для навчання та допомагають зробити навчальний процес більш захоплюючим та ефективним.

Отже, використання інноваційних технологій вимагає від вчителів постійного навчання та адаптації до нових вимог та можливостей. Однак воно відкриває широкі перспективи для розвитку педагогічної майстерності та підвищення якості освіти.

1.3. Умови та чинники забезпечення процесу удосконалення розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО

Педагогічна майстерність – це характеристика високого рівня педагогічної діяльності. Критеріями педагогічної майстерності педагога виступають такі ознаки його діяльності: гуманність, науковість, педагогічна доцільність, оптимальний характер, результативність, демократичність, творчість (оригінальність) [5, с. 193].

Об'єктивні умови стосуються зовнішнього середовища, ресурсів і можливостей, які сприяють процесу удосконалення, тому до них відносяться наступні:

- наявність доступу до професійних ресурсів. Тобто, вчитель повинен мати можливість користуватися науково-методичною літературою, спеціалізованими журналами, педагогічними порталами та іншими джерелами, які допомагають удосконалювати свої навички;

- участь у професійних заходах: організація семінарів, тренінгів, конференцій, симпозіумів та інших подібних заходів надає викладачам можливість обмінюватися досвідом з колегами, ознайомлюватися з новітніми

методиками навчання і отримувати зворотній зв'язок від експертів у галузі освіти;

- наявність підтримки та сприяння адміністрації навчального закладу.

Важливо, щоб адміністрація закладу освіти підтримувала і стимулювала вчителів у їхньому бажанні удосконалювати свою педагогічну майстерність. Це може включати фінансову підтримку для професійних заходів, відведення часу на самоосвіту, надання можливостей для експериментування з новітніми методиками тощо [32].

Суб'єктивні умови, зі свого боку пов'язані із внутрішніми характеристиками викладача, його мотивацією, самооцінкою, готовністю до особистісного розвитку. Тому вдосконалення педагогічної майстерності вчителя забезпечує високий рівень самоорганізації професійної діяльності та включає в себе: гуманістичну спрямованість професійно-педагогічної діяльності, професійну компетентність, педагогічні здібності та педагогічну техніку (рис.1.1).



Рис. 1.1. Структурні елементи педагогічної майстерності [36]

Педагогічна майстерність починається з гуманістичної позиції та педагогічного спілкування, створюючи середовище, котре оптимізує навчально-виховний процес. Гуманістична спрямованість – це спрямованість на особистість іншої людини, утвердження словом і працею найвищій духовних цінностей, моральних норм поведінки [36, с.20]. Гуманістична

спрямованість педагогічної майстерності є найважливішою характеристикою майстерності й виражається в ціннісних орієнтаціях викладача у вигляді гуманістичної стратегії при реалізації цілей професійно-педагогічної діяльності, самоствердження викладача, а також в його системі педагогічної взаємодії з учнями.

Наступним важливим чинником розвитку педагогічної майстерності є професійна компетентність. В цілому компетентність викладача спеціальних дисциплін ґрунтується на його професійних знаннях та навичках, котрі визначають рівень його професіоналізму. Прийнято вважати, що професійні знання виконують роль фундаменту педагогічної майстерності, тобто зміст професійних знань викладача [23, с.84].

Важливою особливістю професійного педагогічного знання є комплексність та інтеграція, які розглядаються, як здатність вчителя синтезувати науки, що вивчаються, де стрижень синтезу – вирішення педагогічних завдань; здійснення аналізу педагогічних ситуацій, які викликають необхідність осмислення педагогічної сутності явищ; здійснення вибору способів взаємодії на підставі пізнання законів формування особистості.

Прийнято вважати, що позитивний результат сформованих професійних знань викладача буде лише в тому випадку, якщо він вміє користуватися та ефективно застосовувати їх у своїй практичній діяльності [23]. Тобто, в структурі педагогічної майстерності, крім професійних знань, є також професійні вміння, до яких можна віднести:

- установка мети викладача на професійне та особистісне вдосконалення та вироблення якостей, що сприяють оптимальному досягненню цілей виховання та навчання;
- практична реалізація дидактичних засад навчання;
- вміння використовувати знання професійної педагогіки, психології у конкретних педагогічних ситуаціях;

- вміння обирати раціональні форми та методи навчання незалежно від періоду;
- вміння застосовувати на практиці дидактичні та технічні засоби навчання, враховуючи методичні вимоги до керування процесом навчання з різними організаційними формами;
- вміння використовувати техніку педагогічного спілкування, розвивати комунікативні здібності учнів.

Необхідно враховувати, що практична педагогічна діяльність викладача базується не лише на професійних знаннях та навичках, але і на системі вимог вчителя, які визначають успіх в реалізації ним педагогічної діяльності. Однією із таких вимог є наявність у вчителя педагогічних здібностей, котрі прослідковуються у вмінні швидко та ефективно оволодівати прийомами та способами педагогічної діяльності.

Педагогічні здібності – це сукупність індивідуально-психологічних особливостей особистості вчителя, що відповідають вимогам педагогічної діяльності та визначають успіх в оволодінні цією діяльністю [36, с. 20].

У психолого-педагогічній науці існує безліч різних класифікацій педагогічних здібностей. Тому розглянемо найбільш розповсюджені:

- дидактичні – це вміння на зрозумілому рівні викласти учневі матеріал, спонукати дітей до пізнавальної активності та самостійної діяльності;
- академічні – володіння знаннями з певної галузі знань (яка є предметом викладання в закладі освіти);
- мовні – вміння за допомогою мови та невербальних засобів висловлювати свої думки. Тим самим, педагог має володіти багатим словниковим запасом, оперувати правильними поняттями, тощо;
- організаторські – вміння організувати дитячий колектив, згуртовувати його;
- комунікативні – вміння спілкуватися з учнями, знаходити індивідуальних підхід до кожної дитини.

Наступним невід'ємним елементом педагогічної майстерності є педагогічна техніка – це володіння комплексом прийомів, які допомагає вчителю глибше, яскравіше, талановитіше виявити себе і досягти оптимальних результатів у роботі [36, с. 21]. Педагогічна техніка включає в себе конкретні технології та прийоми, що застосовуються для ефективної передачі знань, розвитку вмінь і навичок учнів, формування їх особистості та успішної реалізації освітніх завдань.

Педагогічні техніки відіграють значну роль у розвитку педагогічної майстерності викладача, вони допомагають ефективно організувати навчальний процес та забезпечують оптимальні умови для засвоєння матеріалу учнями. Вчителі використовують різноманітні техніки для врахування індивідуальних особливостей учнів, їхніх потреб та інтересів, що дозволяє забезпечити оптимальний рівень навчання для кожного здобувача освіти. Також педагогічні техніки сприяють залученню учнів до активної участі в навчальному процесі, їхньому самовдосконаленню, розвитку та вирішенню педагогічних завдань.

Деякі педагогічні техніки сприяють розвитку творчого мислення, уяви та креативних здібностей учнів, що є важливим для їхньої успішної адаптації у сучасному суспільстві

На працю педагога впливають різноманітні чинники як зовнішні, так і внутрішні, тобто умови, рушійні сили, від яких залежить здійснення педагогічного процесу [28, с.142]. До внутрішніх чинників відносять ті, що залежать від особистості педагога і є проявом його «Я»: особистісні якості, професійна компетентність (рівень знань та вмінь), мотиви й цінності педагогічної діяльності.

Джерелом внутрішніх чинників може бути недостатній розвиток таких психофізичних якостей, як відхилення сенсомоторної координації, емоційна нерівноваженість, фізична хвороба, недостатній розвиток органів чуття. Подолання цього допоможе досягти вершини професіоналізму.

Зовнішніми можна назвати чинники, які також виявляються в діяльності педагога, але не залежать від його особистості. Наприклад, соціальне оточення, умови праці, спілкування з колегами, учнями, тощо [28, с.143].

Слід враховувати, що зовнішні та внутрішні чинники діють спільно, неізолювано, тому лише через їх комплексний, системний аналіз можна виявити рівень їхнього впливу на творчий потенціал вчителя.

Діяльність вчителя є динамічною і нерозривно пов'язана з освітньою політикою держави, залежить від соціальних та економічних чинників розвитку суспільства. Тому визначальною буде роль зовнішніх чинників (рис. 1.2), серед яких можна виділити ті, що суттєво впливають на діяльність педагога: соціальний, моральний та організація навчально-виховного процесу.



Рис. 1.2. Роль чинників у розвитку творчих потенціалів [28]

Педагогічна майстерність формується під впливом зовнішніх чинників та сприяє гармонійному розвитку особистості вчителя.

Зовнішні чинники умовно можна поділити на три групи:

- учасники навчально-виховного процесу;
- матеріально-технічна база;
- зовнішнє середовище.

До учасників навчально-виховного процесу належать педагогічний колектив закладу загальної середньої освіти, учні, батьки або особи, які їх замінюють [27]. Педагогічний процес не є нерозривним ланцюгом розвивальних взаємодій педагогів та вихованців. В одному випадку у формуванні взаємин між ними виявляється позитивна тенденція, а в іншому – виникають перешкоди, конфлікти.

Тому вчитель повинен уміти їх помічати, розпізнавати, знаходити компроміс, поєднувати інтереси. Будувати партнерство з дітьми, враховуючи думки та бажання учнів під час навчально-виховного процесу – усі ці поступки закладені в основу особистісно-зорієнтованого навчання.

Наступним чинником, який впливає на розвиток педагогічної майстерності та творчого потенціалу вчителя, є належно створена матеріально-технічна база закладу освіти. До її складників можемо віднести: навчальні програми, підручники, навчально-методичні посібники, навчальне обладнання, обладнання загального призначення (ТЗН), навчальні приміщення та прилеглі до них території, обладнання спеціального призначення, тощо [31, с. 250].

Чи повною мірою матеріально-технічна база задовольняє потреби сучасного вчителя? Мабуть, ні. Сучасний вчитель сприймає світ по-новому і по-новому прагне його розкрити своїм учням. Для цього йому необхідне інформаційно-технічне забезпечення. Комп'ютер у закладі освіти для вчителя – не розкіш, а необхідність, яка надасть педагогу можливість краще підготуватися до уроку, задовольнити дитячу допитливість, адже більшість

сучасних дітей володіє комп'ютером та використовує його краще, ніж їхні наставники.

Якщо звернути увагу на приміщення, у яких навчаються діти, то переважна більшість з них повністю задовольняє вимоги навчально-виховного процесу як учнів, так і педагогів.

Третім (але не менш важливим) є чинник середовища. Вплив на вчителя органів управління освітою, матеріальне забезпечення та комфорт у родині, підтримка друзів, колег, батьків сприяють формуванню морально-духовної культури педагога.

Висновок до I розділу

Отже, педагогічна майстерність є невід'ємною складовою професійної компетентності вчителя та забезпечує якісне виконання професійних обов'язків, творчий підхід, вміння знаходити індивідуальні шляхи розвитку учнів та постійне самовдосконалення педагога.

Основними механізмами формування та розвитку педагогічної майстерності є: професійна підготовка та навчання (участь у семінарах, конференціях, курсах підвищення кваліфікації), науково-методична робота, самоосвіта та використання інноваційних технологій.

Забезпечення процесу удосконалення педагогічної майстерності вчителя вимагає наявності сприятливих об'єктивних (доступ до професійних ресурсів, участь у професійних заходах, підтримка адміністрації) та суб'єктивних умов (внутрішня мотивація, самооцінка, готовність до саморозвитку).

Розвиток педагогічної майстерності відбувається під впливом різноманітних внутрішніх (особистісні якості, професійна компетентність, мотиви діяльності) та зовнішніх чинників (соціальне оточення, навчально-виховний процес, матеріально-технічна база).

Досягнення високого рівня педагогічної майстерності вимагає постійної роботи над собою, вдосконалення теоретичних знань та практичних навичок, творчого підходу та впровадження інновацій в освітній процес.

Тож, педагогічна майстерність є динамічною характеристикою, що забезпечує безперервний професійний розвиток вчителя та підвищення якості надання освітніх послуг.

РОЗДІЛ 2. МОНІТОРИНГ СИСТЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ У МАТРОСЬКОМУ ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1. Загальна системна характеристика Матроського закладу загальної середньої освіти

Матроський заклад загальної середньої освіти (надалі Матроський ЗЗСО) Саф'янівської сільської ради Ізмаїльського району Одеської області – це комунальний навчальний заклад, який забезпечує реалізацію права дітей на здобуття повної середньої освіти. Заклад освіти забезпечує освітню діяльність на різних рівнях середньої освіти (дошкільна, початкова, базова середня, повна середня) та створений відповідно до чинного законодавства України.

Юридична адреса Матроського ЗЗСО: Одеська область, Ізмаїльський район, село Матроска, вулиця Пушкіна (Прикордонна), будинок 26.

Перші відомості про школу в селі Матроска відносяться до 1980 року, коли в передмісті Кугурлуй-Матроска була відкрита церковно-приходська школа, побудована на кошти ізмаїльської дворянки Єлизавети Василівни Фаренникової [29].

Навчальний рік в школі розпочинався 20 вересня і закінчувався 25 травня. У 1896-1897 навчальному році в школі навчалось 55 хлопчиків і 10 дівчат. Всі учні школи поділялися на 3 групи. У першій навчалось 21 хлопчик і 6 дівчат, в другій групі – 15 хлопців та 2 дівчини, в третій групі – 18 хлопців і 2 дівчини.

Як засновниця цієї школи, Фаренникова постійно виділяла кошти на її утримання. Священик Логін Каліновський, який служив при школі з 25 серпня 1896 року, викладав Закон Божий і церковно-слов'янську грамоту.

У 1923 році при церкві був збудований новий будинок для священника та дитячий садок, який відвідували діти дошкільного віку. З кожним роком кількість учнів, що відвідували школу, значно збільшилася.

До 1950-х років на території села Матроска діяло декілька будівель школи: Кантіна: будівля на перехресті вулиць Шевченко та Котовського, на Кугурлуї (вулиця Павла Фурдюя), Чорногори (вулиця Пушкіна).

22 вересня 1950 року директором Володимиром Івановичем Володченко видано наказ № 1 про проведення перепису грамотності в селі Матроска по мікрорайонам.

У післявоєнні роки (в 1960-х роках) було розпочато будівництво нової школи, в якій почали навчатися з 1970-го року (нині це основний корпус середньої школи).

З 1950 по 1980 роки школа мала статус восьмирічної.

З 1950 по 1968 роки Матроську школу очолював Володченко Володимир Іванович. З 1968 по 1969 директором школи працював Яровий Володимир Михайлович, з 1969 по 1980 роки школу очолював Смирнов Борис Іванович.

В 1988 році школа стала дев'ятирічною. З 1980 по 1992 роки її директором була Каташинська Тетяна Микитівна.

З 1992 по 2015 рік директором школи була Курилова Наталія Йосипівна. У 2003 році школа отримала статус загальноосвітнього навчального закладу I-III ступенів.

1 вересня 2012 року було змінено тип навчального закладу, школа стала навчально-виховним комплексом «загальноосвітній навчальний заклад I-III ступенів – дошкільний навчальний заклад».

З 2015 по 2016 виконуючою обов'язки директора закладу була Стоянова Лариса Михайлівна.

З 2016 року та до теперішнього часу директор Матроського ЗЗСО – Едуард Дмитрович Гудь.

Історичні документи, накази, які зберігаються у шкільному архіві, дають підстави вважати 1950 рік датою народження сучасної школи.

Заклад освіти знаходиться у комунальній власності Саф'янівської сільської ради. Відповідно, Саф'янівська сільська рада – засновник навчального закладу. Освітня установа підпорядковується Управлінню освіти Саф'янівської сільської ради.

Головне призначення Матроського ЗЗСО передбачає забезпечення права громадян на здобуття повної безоплатної загальної середньої освіти.

одну основну мету, заклад поставити перед собою низку важливих виховних завдань:

- сприяти формуванню відповідальних і чесних громадян, здатних свідомо формувати суспільні цінності та спрямовувати свою діяльність на благо людей і суспільства;
- виховувати повагу до гідності, прав і свободи людини, нетерпимість до приниження честі, насильства чи дискримінації за будь-якими ознаками;
- плекати патріотичні почуття, повагу до державної мови, символіки та культурних цінностей України, готовність захистити суверенітет держави;
- формувати громадянську культуру та культуру демократії;
- прищеплювати культуру здорового способу життя, екологічну свідомість та дбайливе ставлення до довкілля;
- виховувати доброту, милосердя, толерантність, турботу, справедливість, шанобливе ставлення до сім'ї, відповідальність;
- культивувати в учнів свободу та самодисципліну, відповідальність за своє життя, усміхненість і реалізацію творчого потенціалу.

Окрім надання якісної освіти, заклад покликаний всебічно формувати зрілі, високоморальні, патріотичні, свідомі особистості, готові позитивно впливати на розвиток суспільства.

Також заклад освіти поставити за мету формування в учнів:

- усвідомленої необхідності дотримуватись Конституції та законів України, нетерпимості до їх порушення, проявів корупції та недоброчесності в академічній сфері;
- прагнення до утвердження довіри, взаєморозуміння, світу та злагоди між усіма народами, етнічними, расовими, релігійними групами;
- ключових компетентностей, більшість кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності: вільне володіння державною мовою; здатність спілкуватися рідною (за умови відмінності від державної) та іноземними мовами; математична, природничо-наукова, технологічна, інноваційна, екологічна, інформаційно-комунікаційна компетентність; навички навчання впродовж життя;
- громадянських і соціальних компетентностей, пов'язаних з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя: культурної компетентності, підприємливості, фінансової грамотності та інших компетентностей, передбачених освітнім стандартом.

Отже, завданням закладу є не тільки надання учням знань, а й формування цільової системи життєво важливих компетентностей, цінностей та світогляду, що є предметом їх успішної самореалізації та розбудови демократичного суспільства.

Матроський ЗЗСО складається з двох підрозділів: дошкільного та шкільного. Дошкільний підрозділ забезпечує відповідний рівень дошкільної освіти дітям віком від трьох до шести (семи) років відповідно до вимог базового компонента дошкільної освіти. Шкільний підрозділ забезпечує відповідний рівень загальноосвітньої підготовки учнів згідно з вимогами Державного стандарту загальної середньої освіти.

Відповідно до законодавства України, мовою освітнього процесу в закладі освіти – є державна мова.

Заклад здійснює навчально-виховний процес за очною, дистанційною та змішаною формами навчання. Особливо за останні декілька років підвищився рівень надання освітніх послуг за дистанційною формою навчання. Педагогічні працівники та учні закладу працюють на власній корпоративній платформі Google класу. Завдяки прийняттю такого рішення адміністрацією навчального закладу, уроки стали більш безпечними та конфіденційними. Має класи з інклюзивним навчанням.

Інфраструктура закладу загальної середньої освіти включає різноманітні будівлі, території та зручності, спрямовані на забезпечення якісного навчання та розвитку дітей. На території навчального закладу є 3 навчальні корпуси, в яких облаштовані навчальні кабінети: спортивна зала для проведення уроків фізичної культури, спортивних заходів, тощо; бібліотека; інклюзивно-ресурсна кімната; комп'ютерний клас; клас безпеки; актова зала; майстерня.

Адміністративні приміщення для адміністративних функцій та керування закладом, а саме – директорат та методичний кабінет.

Заклад освіти забезпечений власною їдальнею, кабінетом медичної сестри.

На шкільному подвір'ї організований спортивний майданчик з місцем для гри у волейбол, баскетбол та для силових занять на турниках та брусах.

Всі учасники навчально-виховного процесу забезпечені доступом до швидкого Інтернету. А для забезпечення безпеки учасників навчального процесу, на території закладу є відеоспостереження.

З 2022 року заклад освіти забезпечений двома укриттями, в яких перебувають учасники освітнього процесу під час повітряної тривоги.

В штат Матроського ЗЗСО зараховано 47 працівників. З них кількість педагогічних працівників – 33 вчителів.

Педагогічний досвід роботи вчителів Матроського ЗЗСО представлений на рис. 2.1.

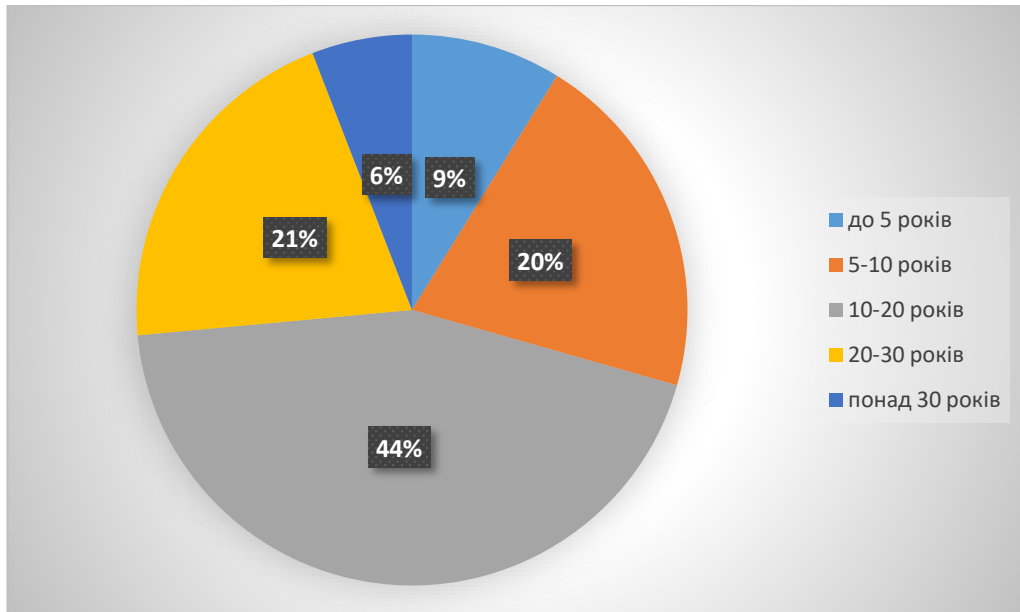


Рис. 2.1. Загальний стаж педагогічного колективу Матроського ЗЗСО

Педагогічні працівники Матроського ЗЗСО систематично проходять курсову перепідготовку, підвищують професійний рівень, та отримують відповідну категорію (рис. 2.2.).

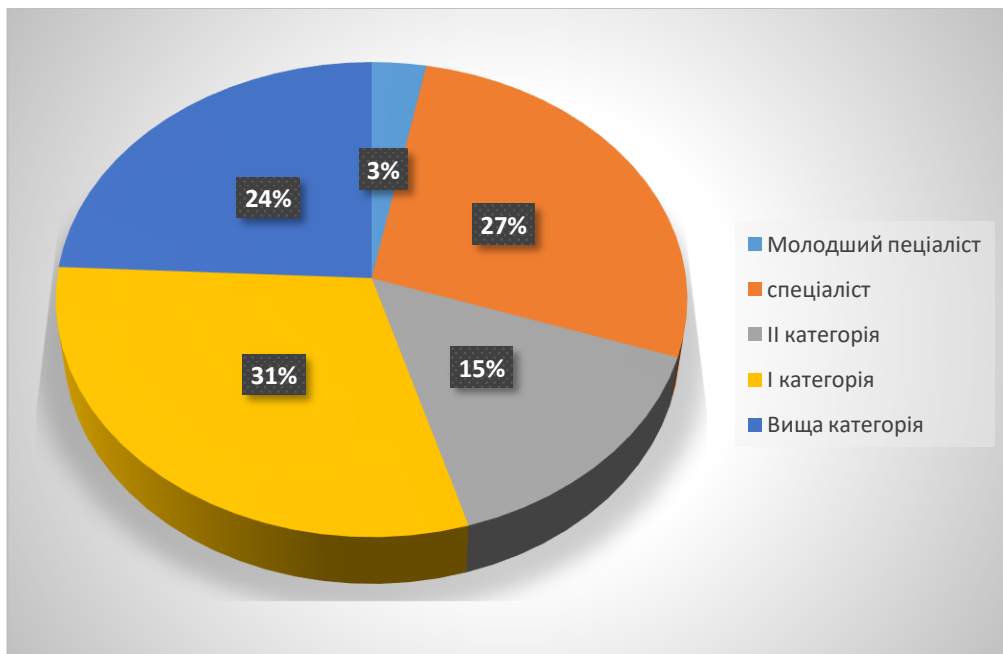


Рис. 2.2. Кількісний показник розподілу педагогічних працівників Матроського ЗЗСО за категоріями

Також два вчителі мають звання «вчитель-методист», та два педагоги – «старший вчитель».

Культура та клімат в загальноосвітньому закладі грають ключову роль у формуванні оточуючого середовища, впливаючи на якість навчання, взаємини між учнями та працівниками, а також загальний розвиток учнів.

Матроський ЗЗСО створює атмосферу взаємоповаги, де учні та працівники поважають одне одного. Культура закладу базується на цінностях таких як знання, розвиток особистості, толерантність та взаєморозуміння.

Матроський ЗЗСО – один із перших серед навчальних закладах Ізмаїльського району, в якому було запроваджено навчання для дітей з особливими освітніми потребами.

Інклюзивною освітою в закладі освіти охоплено 7 класів, в яких навчаються 10 учнів. Роботу інклюзивних класів організовано згідно нормативно-правовими документами, які є чинними у цій освітній сфері. До такого пакету документів входять інструктивно-методичні листи, рекомендації та накази різних рівнів.

Контроль за організацією інклюзивного навчання у 1-9 класах, роботою вчителів, асистентів учителів, проведенням корекційно-розвиткових занять, навчальних занять, перевіркою журналів інклюзивного навчання та документацією асистентів вчителів здійснює заступник директора з навчально-виховної роботи.

Організаційно-методичне забезпечення інклюзивного навчання здійснюється відповідно до наказів, що видані адміністрацією навчального закладу: «Про організацію інклюзивного навчання у 2023 навчальному році»; «Про персональний склад команди супроводу дитини з особливими освітніми потребами».

Для кожного учня з ООП наказом затверджено персональний склад команди супроводу дитини, до якої на постійній основі залучені фахівці та вчителі-предметники, що викладають у таких класах. За активної співпраці з батьками спеціалісти та учасники команди супроводу розроблені

індивідуальні програми розвитку для кожної дитини та систематично проводиться моніторинг її виконання з метою коригування та визначення динаміки розвитку дитини.

На жаль у закладі освіти відсутні фахівці, а саме вчитель-дефектолог та вчитель-логопед, через що не проводяться корекційно-розвиткові заняття з дітьми з ООП.

Однією зі складових організації інклюзивного навчання є професійний розвиток вчителів, оскільки вони відіграють критичну роль у реалізації інклюзивного навчання. Тому, вчителі інклюзивних класів та асистенти вчителів систематично беруть участь у тренінгах та семінарах, що допомагають їм отримати необхідні знання та стратегії для роботи з учнями різних потреб, проходять курсову перепідготовку та розвивають рівень педагогічної майстерності у цьому напрямі, про що свідчать їх сертифікати та дипломи. Діти з ООП завжди залучені до групової навчальної роботи, розробки спільних проектів та різноманітних виховних заходів, що сприяє їх соціалізації та надає розуміння їх потреби у соціумі. Учні інклюзивних класів є активними учасниками різних районних конкурсів: виставка робіт з природного матеріалу «Щедрість рідної землі»; конкурс плакатів «Конвенція очима дітей»; фестивалю дитячої та юнацької творчості «Чисті роси» тощо.

У Матроському ЗЗСО створені сприятливі умови для навчання дітей з особливими освітніми потребами, забезпечено їх безперешкодним доступом до приміщень закладу освіти, створено позитивний клімат шкільного середовища, створено належні умови для перебування в закладі, а саме: є пандус, внутрішні санітарно-гігієнічні кімнати, виконано поточні ремонти класних кімнат та спортивної зали. Навчальні кабінети закладу освіти облаштовані згідно чинних вимог, а саме забезпечено безперешкодний доступ до обладнання та меблів не лише дітям з ООП, а й всім учасникам освітнього процесу, враховано санітарно-гігієнічні норми та правила, достатність розмірів та простору тощо.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання» [27], діти з особливими освітніми потребами, що навчаються у Матроському ЗЗСО забезпечені гарячим харчуванням протягом усього періоду навчання.

У закладі освіти функціонує інклюзивно-ресурсна кімната – це спеціально облаштоване приміщення, призначене для проведення групових, психолого-педагогічних занять під час організації роботи з дітьми з ООП. В такому кабінеті організовано пізнавально-навчальний простір, що розбитий на зони, а саме: ігрову, навчальну, рухову, діагностичну. Кожна зона забезпечена спеціальним обладнанням та спеціальними засобами корекції психофізичного розвитку дітей з ООП.

Також облаштована соціально-побутова зона, де учні можуть навчитися користуватися елементарними побутовими приладами та обладнанням.

У Матроському ЗЗСО створені відповідні умови для розвитку творчої обдарованості учнів. Впровадження новітніх освітніх технологій навчання у системі загальної середньої освіти дозволяє навчати та виховувати обдаровану учнівську молодь, яка бере активну участь в олімпіадах, конкурсах, турнірах, змаганнях.

Учні закладу освіти зарекомендували себе як переможці та призери Всеукраїнських учнівських олімпіад з трудового навчання, історії, інформатики на районному та обласному рівнях.

Заклад розробляє та використовує в освітній діяльності одну освітню програму на кожному рівні (циклі) повної загальної середньої освіти або наскрізну освітню програму, розроблену для декількох рівнів освіти. Освітні програми можуть бути розроблені на основі відповідної типової освітньої програми або освітніх програм, розроблених суб'єктами освітньої діяльності, науковими установами, фізичними чи юридичними особами і затверджених центральним органом виконавчої влади із забезпечення якості освіти відповідно до вимог цього Закону.

Рішення про використання Закладом освітньої програми, розробленої на основі типової освітньої програми або іншої освітньої програми, приймається педагогічною радою закладу освіти. Освітня програма Закладу схвалюється педагогічною радою закладу освіти та затверджується його керівником. Освітні програми, розроблені на основі типових освітніх програм, мають: відповідати структурі типової освітньої програми та визначеним нею вимогам до осіб, які можуть розпочати навчання за освітньою програмою закладу освіти; визначати (в обсязі не меншому ніж встановлено відповідною типовою освітньою програмою) загальний обсяг навчального навантаження на відповідному рівні (циклі) повної загальної середньої освіти (в годинах), його розподіл між освітніми галузями за роками навчання; містити навчальний план, що ґрунтується на одному з варіантів типових навчальних планів відповідної типової освітньої програми і може передбачати перерозподіл годин (у визначеному типовим навчальним планом обсязі) між обов'язковими для вивчення навчальними предметами (крім державної мови) певної освітньої галузі, які можуть вивчатися окремо та/або інтегровано з іншими навчальними предметами; містити перелік модельних навчальних програм, що використовуються закладом освіти в освітньому процесі, та/або навчальних програм, затверджених педагогічною радою, що мають містити опис результатів навчання учнів з навчальних предметів (інтегрованих курсів) в обсязі не меншому ніж встановлено відповідними модельними навчальними програмами; опис форм організації освітнього процесу та інструментарію оцінювання.

2.2. Аналіз системи забезпечення удосконалення педагогічної майстерності викладача закладу загальної середньої освіти

Професійний розвиток є складним і динамічним процесом, який потребує цілеспрямованості та вирішення чітко сформульованих завдань.

Науково обґрунтована модель розвитку ґрунтується на наукових принципах і реалізується через різні елементи, такі як цілі, завдання, зміст, види навчальної діяльності, організаційні форми, методи і засоби, а також зворотний зв'язок.

Розвиток педагогічної майстерності відбувається шляхом вдосконалення компонентів, таких як педагогічна майстерність, професійні якості, професійні здібності, підготовка до творчої діяльності, професійний досвід, педагогічна техніка. Реалізація процесу розвитку та вдосконалення освітніх навичок здійснюється через різні види педагогічної та аудиторної роботи в інтегрованому режимі освітньої діяльності вищих навчальних закладів. Розкриття професійно-освітнього потенціалу базується на потребі в самореалізації, усвідомленому пізнавальному інтересі та самоідентифікації.

Розглядаючи забезпечення удосконалення педагогічної майстерності вчителя закладу освіти як систему, можна виділити ефективність таких організаційно-педагогічних умов розвитку, як:

- створення необхідного інформаційно-освітнього середовища;
- оптимізація потенційних можливостей навчальних дисциплін та інших видів діяльності викладача;
- поєднання традиційних та інноваційних методів;
- наукове, методичне й психологічне забезпечення процесу професійного вдосконалення викладача в освітньому просторі освітньої установи;
- формування мотивації до професійного зростання;
- врахування впливу комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів;
- здійснення систематичного педагогічного моніторингу.

Важливим елементом сучасного закладу освіти є інформаційно-освітнє середовище – це система, яка складається із сукупності підсистем (освітніх ресурсів), які знаходяться в умовах інформаційного обміну між учасниками освітнього процесу на основі сучасних веб-орієнтованих технологій. Основна функція інформаційного середовища закладу освіти є організація обміну

даними між усіма учасникамми освітнього процесу: учнями, батьками, учителями й адміністрацією [10, с. 20-21]. Економічний механізм створення інформаційно-освітнього середовища в умовах навчального закладу передбачає створення системи, яка об'єднує організаційні, інтелектуальні, програмно-методичні та технічні ресурси, а також культурний потенціал. Важливими компонентами такої системи є змістовий і діяльнісний аспекти, а також освітня діяльність всіх суб'єктів навчального закладу.

Згідно з системним підходом, інформаційно-освітнє середовище навчального закладу можна розглядати як складну соціотехнологічну та інформаційно-управлінську систему, в яку входять люди (суб'єкти управління й учасники освітнього процесу), а також різні технічні об'єкти з різними призначенням та особливостями будови.

Інформаційно-освітнє середовище навчального закладу має базовий субстрат – інформацію, і характеризується конкретною метою його створення й використання, структурою та компонентами, що визначають змістову, інформаційну та матеріально-технічну наповненість, наявність інформаційних ресурсів та можливості вільного доступу до них, а також інструменти для реалізації мети управління та освітнього процесу. Наявність апаратних засобів, технічних пристроїв (наприклад, комп'ютери, локальні мережі, сервери) та інформаційних ресурсів у складі інформаційно-освітнього середовища навчального закладу вимагає від суб'єктів управління не лише знання та розробки їх, але й використання їх для підтримки освітнього процесу, управління, аналітичної діяльності та забезпечення всіх процесів у навчальному закладі.

Українським законодавством, а саме Законом України «Про освіту» (ст. 55), передбачено, що педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право на вільний вибір методів та виявлення педагогічної ініціативи [27]. Тому перед нами відкривається широкий спектр таких методів, з якими необхідно детально ознайомитися, щоб обрати найкращі для себе. Кожен

викладач має свої особливості, тому кожен метод «грає» по-своєму в його руках, залежно від його індивідуальних характеристик.

У Матроському ЗЗСО використовують новаторські стратегії та технології для забезпечення більш ефективного, захопливого та сучасного навчання. Розглянемо більш детально, які ж методи та технології використовують педагоги закладу освіти для підвищення рівня ефективності педагогічної діяльності та педагогічної майстерності:

1. Використання ІТ-засобів:

- вчителі закладу повною мірою забезпечені комп'ютерним обладнанням, інтерактивними дошками, відеоматеріалами та онлайн-ресурсами для збагачення уроків;

- компетентні в створенні електронних презентацій, інтерактивних завдань та віртуальних екскурсій, які систематично застосовують під час навчально-виховного процесу.

2. Створення інтерактивних уроків:

- вчителі використовують інтерактивні методи, такі як групові обговорення, ігри, рольові ігри для залучення учнів;

- використовують онлайн-інструменти для створення групових проектів та спільної роботи.

3. Застосування глобальних питань та проблем:

- у своїй педагогічній діяльності вчителі намагаються включити глобальні теми та актуальні питання для викладання матеріалу більш захопливим та практично значущим;

- педагоги залучають учнів до розгляду глобальних викликів та пошуку рішень, про що свідчать щорічні результати участі здобувачів освіти в науково-дослідній роботі Малої академії наук. Діти є призерами та переможцями обласного етапу.

4. Використання соціальних мереж та обговорень:

- адміністрація закладу та педагогічні працівники залучають учнів до обговорень через соціальні мережі або онлайн-форуми для обміну ідеями та думками;

- використовують платформи для взаємодії між учнями та вчителями за межами класної кімнати. Педагоги переважно використовують такі месенджери як Viber та Telegram.

- так само соціальні мережі використовують для підтримання комунікації із батьками здобувачів освіти.

5. Розвиток навичок критичного мислення:

- вчителі використовують критичні завдання та питання для сприяння аналітичному мисленню учнів;

- здійснюють поєднання традиційних вправ із завданнями, які вимагають критичного аналізу та самостійного дослідження.

6. Індивідуалізація та диференціація:

- реалізація програми інклюзивного навчання, яку здійснюють вчителі Матроського ЗЗСО потребує адаптацію завдань та матеріалів до індивідуальних потреб та рівня знань учнів;

- вчителі використовують онлайн-платформи для індивідуалізованого навчання та забезпечення додаткових ресурсів для учнів. Зокрема, заклад освіти має власну корпоративну платформу Classrom для здійснення дистанційного навчання.

7. Розвиток навичок креативності:

- у роботі з учнями, педагоги застосовують творчі завдання та проєкти для розвитку творчості та інноваційного мислення учнів. Здобувачі освіти є учасниками різних онлайн та офлайн конкурсів.

Психологічний клімат закладу освіти та умови навчання мають значний вплив на результати навчального процесу. Щоб забезпечити сприятливі психологічні умови для підвищення інтелектуального рівня учнів, в Матроському ЗЗСО функціонує соціально-психологічної служба, що має здійснювати систематичний моніторинг психологічного комфорту в

навчальному закладі, класі та на окремих заняттях, щоб конструювати свою діяльність відповідно до соціального замовлення освітньої установи. Нажаль, посада психолога сьогодні недостатньо оплачувана державою, тому в навчальному закладі є плин кадрів на даній посаді.

Також у Матроському ЗЗСО створена система наставництва для молодих вчителів. Наставництво спокуає вчителів до критичного оцінювання своєї професійної діяльності, усвідомлення власних помилок та досягнень [15, с. 126] Також цей процес є двостороннім, так як досвідчені педагоги в процесі роботи з молодими вчителями також удосконалюють власну професійну майстерність.

Варто зазначити, що процес професійного особистісного зростання педагога відбувається відповідно до стадій психічного розвитку людини як суб'єкта праці і складає ланцюг «майстер-авторитет-наставник», що є основою адекватної моделі поведінки. На початковому етапі діяльності фахівець переважно орієнтується на заданий алгоритм (зовнішні вимоги та інструкції). Середньому рівню притаманні елементи творчості, що є передумовою усвідомленої організації професійної діяльності та перспективою професійної майстерності. На найвищому рівні викладач в змозі розробити, обґрунтувати і застосувати власну концепцію професійної діяльності. Творчий розвиток розгортається через самоаналіз, самовизначення та самореалізацію. Це враховує аксіологічне підґрунтя, яке задовольняє реалізацію потенційно існуючих необхідних особистісних характеристик.

Категорія цінностей значною мірою регулює поведінку людини, через них розкривається її спрямованість, в тому числі й професійні орієнтири та установки. Тому діагностика ціннісної сфери викладача, його пізнавальних інтересів, умотивованої психологічної готовності до професійного вдосконалення є однією з методологічних вимог до його організації і здійснення. Таким чином, розроблення і реалізація комплексу стимулюючих матеріальних, психологічних та організаційно-педагогічних впливів на

розвиток особистісного потенціалу викладачів має стати неодмінною складовою цілеспрямованої кадрової політики педагогічного навчального закладу.

Позитивне мотиваційне середовище – це сукупність умов та факторів, які сприяють підвищенню задоволеності та продуктивності працівників. Таке середовище створює позитивну атмосферу, в якій працівники відчують задоволення від своєї роботи, зо, своєю чергою, сприяє досягненню цілей підприємства [35, с. 50]. Якість мотиваційного середовища може і повинна бути оцінена, щоб керівник міг обґрунтовано визначити, яку продуктивність він може очікувати від співробітників при таких умовах, які створені в навчальному закладі, а також зрозуміти, які умови найбільше сприяють створенню негативного мотиваційного середовища і, отже, які мотивуючі фактори необхідно змінити в першу чергу.

У Матроському закладі загальної середньої освіти, керівництво завжди намагається мотивувати педагогічних працівників на покращення результатів своєї діяльності. Передусім – це матеріальна компонента, що передбачає преміювання в кінці календарного року. Так само передбачена й нематеріальна компонента. Вчителі отримують похвалу, визнання за певні власні педагогічні досягнення або перемоги учнів. Керівництво закладу завжди йде на зустріч та створює гнучкий графік роботи та відпусток. Так само в закладі освіти існує командна компонента, що передбачає досягнення спільних цілей та підтримку командної роботи. В цьому випадку директор закладу налагоджує співпрацю з закладами вищої освіти, громадськими організаціями, які проводять для педагогічних працівників різноманітні групові тренінги, семінари, тощо.

Професійне самовдосконалення – це свідомий і цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетенції та розвитку професійно значущих якостей згідно з соціальними вимогами, умовами професійної діяльності та власною програмою розвитку. Професійне самовдосконалення відбувається у двох взаємопов'язаних формах -

самоосвіта і самовиховання. У процесі самоосвіти особа активно займається самостійним набуттям нових знань, вмінь і навичок, використовуючи різноманітні джерела і методи навчання. Самовиховання передбачає розвиток професійних якостей через саморегуляцію, самоаналіз та самооцінку своєї діяльності, а також через взаємодію з колегами, партнерами та іншими фахівцями. Обидві форми професійного самовдосконалення є важливими компонентами професійного росту і дозволяють фахівцю підтримувати високий рівень професійної компетентності та впливати на свій професійний розвиток.

Саморозвиток відзначається наступними ознаками:

- має творчу сутність;
- підсилює процеси самозростання;
- активізує самовплив та взаємодію особистості з собою;
- характеризується мотивацією.

Професійний саморозвиток здійснюється поетапно.

1. Здійснення самопізнання (самопостереження, самодіагностика, самоаналіз). Для самопізнання необхідно мати певний рівень самосвідомості.

2. Формування самооцінки та прийняття рішень про необхідність професійного самовдосконалення.

3. Встановлення мети професійного саморозвитку та розробка індивідуальної програми самоорганізації.

4. Практична реалізація професійного саморозвитку: розвиток відповідних якостей, саморегуляція, самоаналіз, самоконтроль та самокорекція.

Відмінність між професійним саморозвитком і професійним самовдосконаленням полягає в тому, що останнє є процесом покращення, який відбувається на певному рівні досягнутої професійної компетентності, тобто самовдосконалення базується на вже досягнутому рівні, тоді як

професійний саморозвиток охоплює різноманітні процеси, починаючи з початкового рівня.

У сучасному навчальному закладі умови роботи педагогів такі, що найбільш актуальними залишаються потреби в матеріальному благополуччі і безпеці. Це означає, що в цілому такі мотиви, як спокійна робота без стресу, впевненість у майбутньому, справедливість у відносинах з керівництвом, заробітна плата, можливість поліпшення соціально-побутових умов і можливість для відпочинку і підтримки здоров'я, є найважливішими в педагогічних колективах.

Створення сприятливого мотиваційного середовища вимагає від керівника значних зусиль, оскільки йому потрібно конкретизувати загальну модель мотивації для працівників. Теоретичні знання надають основу, але реальні результати недосяжні без постійного збору інформації, уваги, спостережливості та бажання виявляти та аналізувати потреби підлеглих, знаходити ефективні мотиви. Це вимагає багато зусиль та творчого підходу, оскільки те, що мотивує одних людей, може бути неважливим для інших. Так само, потрібно уважно проаналізувати всі інші складові моделі механізму мотивації, такі як зміст роботи, бажаний результат, необхідні зусилля, тощо. Для кожного з цих факторів можна визначити оптимальне значення, яке має бути досягнуто, щоб впливати на мотивацію працівників. Таким чином, керівник повинен забезпечити наближення значення кожного фактора до оптимального, коли намагається мотивувати своїх підлеглих до досягнення результатів.

Проблема моніторингу педагогічної майстерності вчителя є надзвичайно актуальною та важливою з точки зору удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників, задоволення їхніх професійних потреб та визначення сильних сторін учителя. Це дає змогу планувати шляхи та засоби для їхнього розвитку в індивідуальному стилі педагогічної діяльності.

Моніторинг успішної професійної діяльності вчителя не тільки надає керівництву освітньої установи інформацію для подальшого аналізу, але й сприяє визначенню напрямків та перспектив професійного зростання, зміцненню адекватної професійної самооцінки, позитивного самосприйняття та професійної комфортності педагога. Крім того, він допомагає вирішувати проблеми атестації працівників, оскільки усуває суб'єктивізм та упередженість оцінок адміністрації закладу освіти.

Для визначення професійного рівня вчителя та ефективності його діяльності в Матроському ЗЗСО використовують різні форми моніторингу. Однією з таких форм є анкетування та самотести, які дозволяють виявити, наскільки вчителі орієнтуються в професійних питаннях. Також керівництво використовує карту відстеження ефективності уроку, яку заповнюють як сам вчитель, так і учні, і порівнюють їх відповіді.

Для оперативного реагування на різноманітні ситуації, що виникають під час навчально-виховного процесу, було створено новий інструмент – моніторинг якості освіти. Цей інструмент передбачає безупинне, тривале спостереження за навчальним процесом та управління ним.

2.3. Діагностика рівня задоволеності викладачів умовами розвитку педагогічної майстерності ЗЗСО

Для розробки та обґрунтування програми заходів щодо удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладача закладу загальної середньої освіти, що може бути використана керівництвом у навчальному закладі, необхідно з'ясувати наступні аспекти:

- усвідомлення педагогічними працівниками необхідності підвищення рівня педагогічної майстерності;
- проблеми, які стають на шляху розвитку педагогічної майстерності вчителів;

- визначення методів та заходів, які застосовує керівництво задля забезпечення вчителів необхідним обладнанням та засобами мотивації;

- побажань щодо поліпшення умов розвитку педагогічної майстерності в закладі освіти.

З цією метою було розроблено анкету, яка містить 22 запитання. Анкету було створено за допомогою програмного забезпечення Google Forms та надано доступ для педагогічних працівників Матроського ЗЗСО. Участь в опитуванні взяли 20 вчителів закладу освіти. Отже, проаналізуємо отримані результати.

Отримані результати щодо перших двох запитань були прогнозованими, а саме щодо створених умов для систематичного підвищенн кваліфікації педагогічних працівників, їх чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації та розвитку рівня педагогічної майстерності та задоволеністю умовами праці та існуючим освітнім середовищем у закладі освіти.

Відповіді за першим питанням розподілились наступним чином:

- 17 вчителів (85%) відповіли, що «Так» (такі умови створені);
- 3 вчителів (15%) відповіли «Переважно так»

За другим питанням щодо задоволеності освітнім середовищем та умовами прауі в навчальному закладі:

- 16 вчителів (80%) відповіли, що «цілком задоволені»;
- 4 (20%) «переважно задоволені»

Унаочнимо відповіді респондентів (рис. 2.3. – 2.4.).

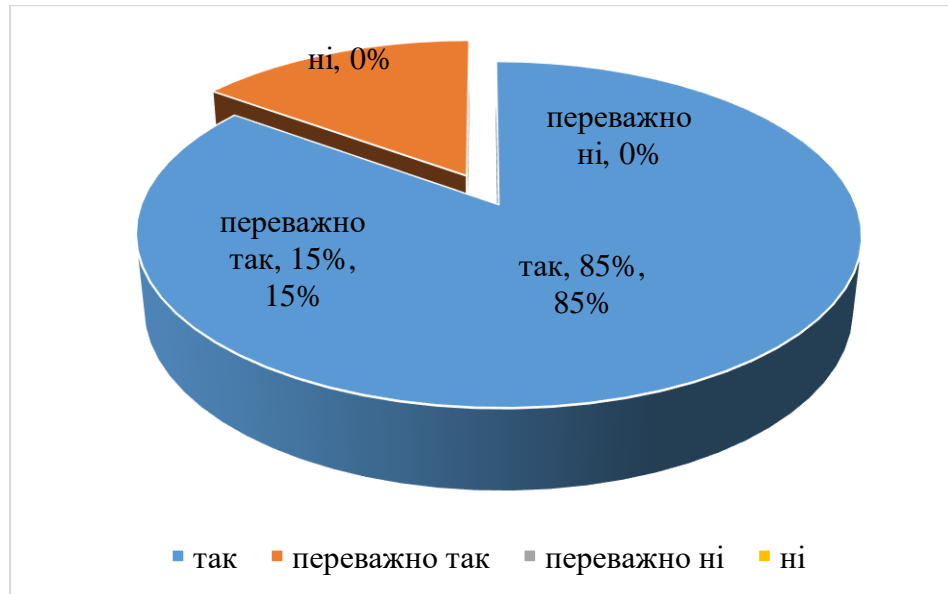


Рис. 2.3. Розбіг відповідей на питання «Чи створені в закладі освіти умови для підвищення рівня педагогічної майстерності?»

Важливими для нас є результати за питаннями, які були направлені на визначення рівня задоволеності системою мотивації та схвалення досягнень педагогічних працівників з боку адміністрації та існуючим мікрокліматом в навчальному закладі.



Рис. 2.4. Розбіг відповідей на питання «Ви задоволені освітнім середовищем та умовами праці в закладі освіти, в якому працюєте?»

Стосовно задоволеності мотиваційними заходами, що практикуються в закладі освіти голоса розподілилися наступним чином:

- 9 (45%) вчителів вадповіли, що задоволені;
- 11 вчителів (55%) «переважно задоволені».

Щодо існуючого психологічного клімату в навчальному закладі 13 респонденті (65%) відповіли, що в закладі освіти створені всі умови для співпраці, а 7 педагогічних працівників (35%) зазначили, що «в цілому задоволені, але співпраця є переважно ситуативною».

Щодо запитання про визнання і схвалення успіхів у сфері підвищення рівня педагогічної майстерності педагогічних працівників з боку адміністрації, відповіді розподілилися наступним чином (рис. 3.3.):

- 8 вчителів (40%) «так, отримують схвалення»;
- 10 вчителів (50%) «переважно отримують схвалення та визнання»;
- 2 педагогічних працівників (10%) «переважно не отримують схвалення та визнання» своїх успіхів.

Отримані результати свідчать про те, що адміністрації закладу освіти слід взяти на контроль дане питання, виокремити прогалини та звернути увагу на досягнення всіх педагогічних працівників, адже в подальшому, це може призвести до небажання вчителями підвищувати власні професійні навички.

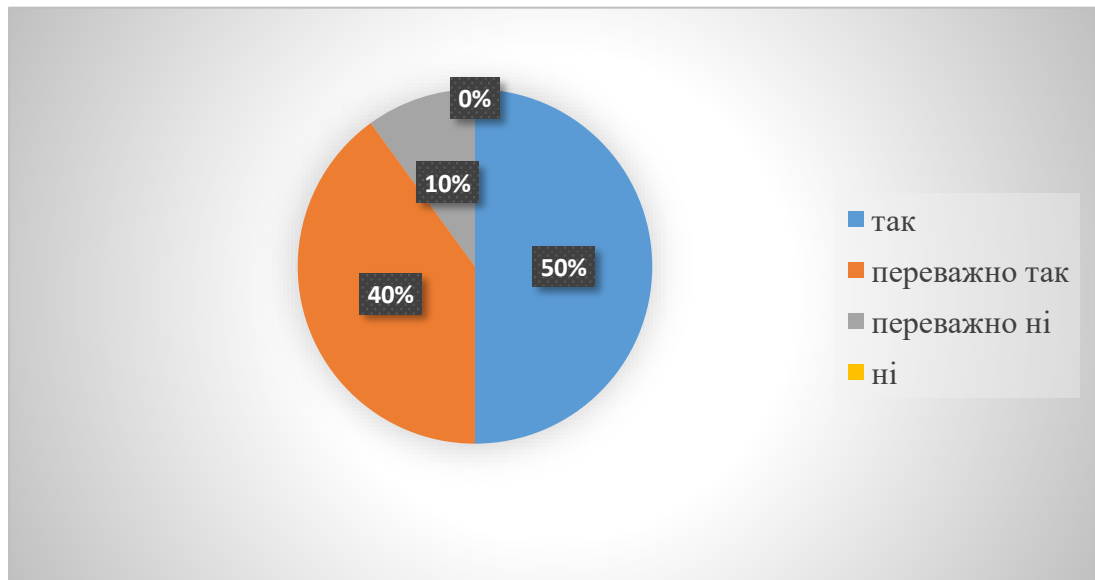


Рис. 2.5. Розпорошення відповідей на питання «Чи отримуєте ви визнання і схвалення ваших успіхів у сфері підвищення рівня педагогічної майстерності з боку адміністрації закладу освіти»

Відповіді за наступними питаннями розподілилися практично однаково. Розглянемо статистику:

- «Чи вважаєте ви, що ваші потреби щодо розвитку педагогічної майстерності враховуються та задовольняються в закладі освіти?» на це питання 9 вчителів (45%) відповіли «Так», 11 вчителів (55%) «Переважно так».

- «Чи створені в навчальному закладі умови для реалізації творчого потенціалу вчителів?»: 11 (55%) вчителів відповіли, що «Так, створені»; 9 (45%) відповіли, що «Переважно створені».

- «Чи отримуєте ви належну підтримку з боку адміністрації закладу освіти у питаннях освоєння нових технічних замобів навчання?» 12 (60%) педагогічних працівників дали відповідь, що «Так, отримую належні підтримку та допомогу», 8 (40%) зазначили, «Переважно отримую».

Цікавою виявилася статистика щодо бажання вчителями закладу освіти підвищувати власний рівень педагогічної майстерності. Так на питання: «Чи

маєте ви бажання систематично підвищувати рівень педагогічної майстерності?»:

- «Так» відповіли 9 (45%) опитаних;
- «Переважно так» - 10 (50%) опитаних;
- «Переважно ні» - 1 (5%) з опитаних;
- «ні» - не обрав жодний респондент.

Унаочнимо отримані відповіді (рис.2.6.).

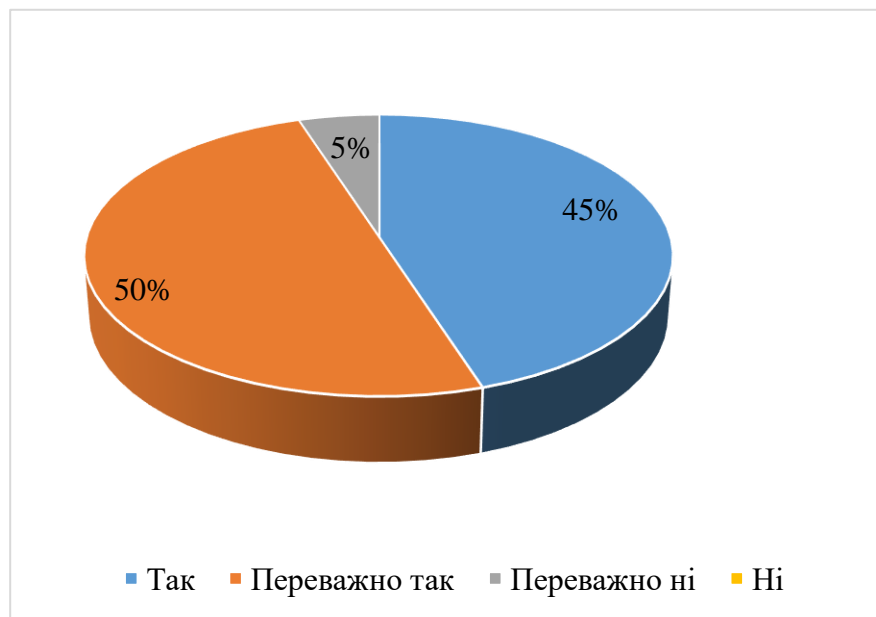


Рис. 2.6. Розподілення відповідей на питання: «Чи маєте ви бажання систематично підвищувати рівень педагогічної майстерності?»

Точно такою же виявилася думка респондентів при відповіді на запитання: «Чи забезпечені ви засобами ІКТ, що використовуєте у своїй педагогічній діяльності?»:

- «Так» відповіли 9 (45%) опитаних;
- «Переважно так» - 10 (50%) опитаних;
- «Переважно ні» - 1 (5%) з опитаних;
- «ні» - не обрав жодний респондент.

Наступне питання було сформовано з метою виявлення бажання педагогічних працівників брати участь у різноманітних фахових конкурсах,

Тому на питання: «Чи задоволені ви можливостями підтвердження фахової майстерності на Всеукраїнських конкурсах, вебінарах, тощо?» респонденти дали наступні відповіді:

- «Так, повністю задоволений/а» - 7 осіб (35%);
- «Більше задоволений/а ніж не задоволений/а» - 12 осіб (60%);
- «Не задоволений/а» - жодної відповіді;
- «Не маю такої можливості» - 1 вчитель (5%).

Важливим був розподіл відповідей щодо питання: «У яких професійних заходах, спрямованих на вдосконалення педагогічної майстерності ви хотіли би взяти участь?»:

- «Тренінги з педагогічної майстерності» – 9 опитаних (45%);
- «Тренінги з ораторського мистецтва» – 3 опитаних (15%);
- «Воркшопи з методики навчання певних дисциплін» – 6 опитаних (30%);
- «Майстер-клас з проектної діяльності» - 5 опитаних (25%);
- «Конференції та круглі столи з проблем освіти» - 6 опитаних (30%);
- «Дистанційні курси підвищення кваліфікації» - 8 опитаних (40%);
- «Інше» - 1 респондент (5%).

Унаочнимо отримані результати (рис. 2.7.).

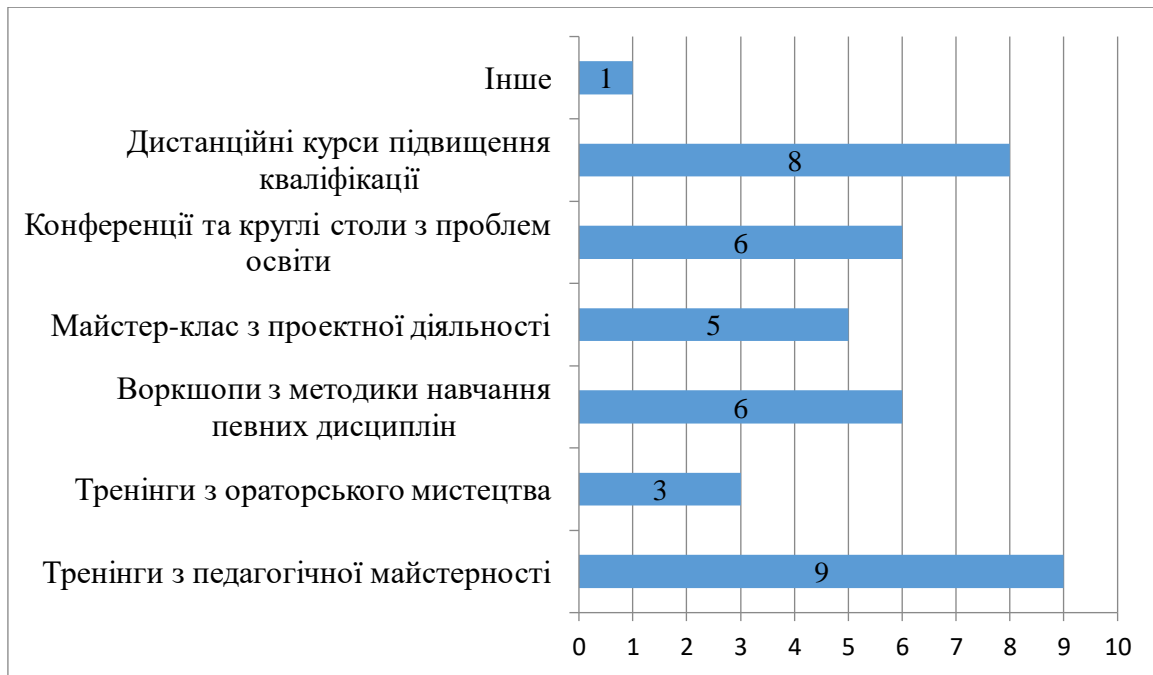


Рис. 2.7. Відповіді на запитання: «У яких професійних заходах, спрямованих на вдосконалення педагогічної майстерності ви хотіли би взяти участь?» (%)

Наступне питання було відкритим, на виявлення участі керівництва Матроського ЗЗСО у професійних тренінгах, семінарах та конференціях, що сприяють професійному зростанню вчителів.

Серед найпопулярніших відповідей слід виділити наступні:

- «Організація таких заходів у закладі освіти або онлайн»;
- «Налагоджена співпраця із закладами вищої освіти»;
- «Підлаштування робочого графіку на період участі вчителів у професійних заходах»;
- «Створення умов, забезпечення засобами ІКТ».

Очікуваними виявилися відповіді на питання: «У яких професійних заходах, спрямованих на вдосконалення педагогічної майстерності ви взяли участь за останні 2-3 роки?». Найчастішими були наступні відповіді:

- «Тренінги, вебінари, семінари, курси підвищення кваліфікації»;
- «Онлайн курси, науково-практичні конференції»;
- «Тренінги»;
- «Ніяких».

Поодинокими були наступні відповіді, які варто зазначити: «Міжнародне підвищення кваліфікації» та «Спікер на вебінарах по НУШ».

На питання «Чи існують у вашому ЗЗСО підрозділи (адміністративні посади) до завдань яких входить розробка програми професійного розвитку та кар'єрного зростання педагогічних працівників», відповіді були наступними:

- «Так» відповіді 4 працівників (20%);
- «Ні» визначили також 4 працівників (20%);
- «Важко відповісти» 12 опитаних (60%).

Відповідно ми можемо підсумувати, що педагогічні працівники закладу не обізнані в даному питанні.

Більш позитивними були відповіді на наступне питання, а саме: «Чи забезпечили вас адміністрація вашого ЗЗСО доступом до професійних ресурсів». Переважна більшість респондентів відповіли, що «так, забезпечила», і визначили, що це доступ до електронного журналу; доступ до Google Class; посилання на курси та вебінари.

Наступне питання було сформульовано з метою виявлення вектору розвитку педагогічної майстерності педагогічних працівників закладу, а саме: «До яких професійних ресурсів ви б хотіли отримати доступ для розвитку своєї педагогічної майстерності. Знову ж таки, практично всі відповіли, що в цьому немає потреби, так як наявних ресурсів в мережі вистачає. Поодинокими були виявлення бажання до участі в Міжнародних проектах, курсах з ораторського мистецтва. Актуальною була відповідь про доступ до ресурсів роботи з електронним журналом Eddy, так як з нового навчального року заклад освіти вестиме електронні журнали саме на цій платформі.

Вкрай важливо є те, щоб розвиток рівня педагогічної майстерності вчителів мав системний характер. На питання «Коли в останній раз ви брали участь у заходах з розвитку педагогічної майстерності?» відповіли:

- «у 2020 році, до війни» 3 респонденти (15%);

- у 2023 році» 2 респонденти (10%);
- «у 2024 році» 9 респонденти (45%);
- «не проходив/ла» 6 респондентів (30%).

Унаочнимо отримані результати (рис. 2.8.):

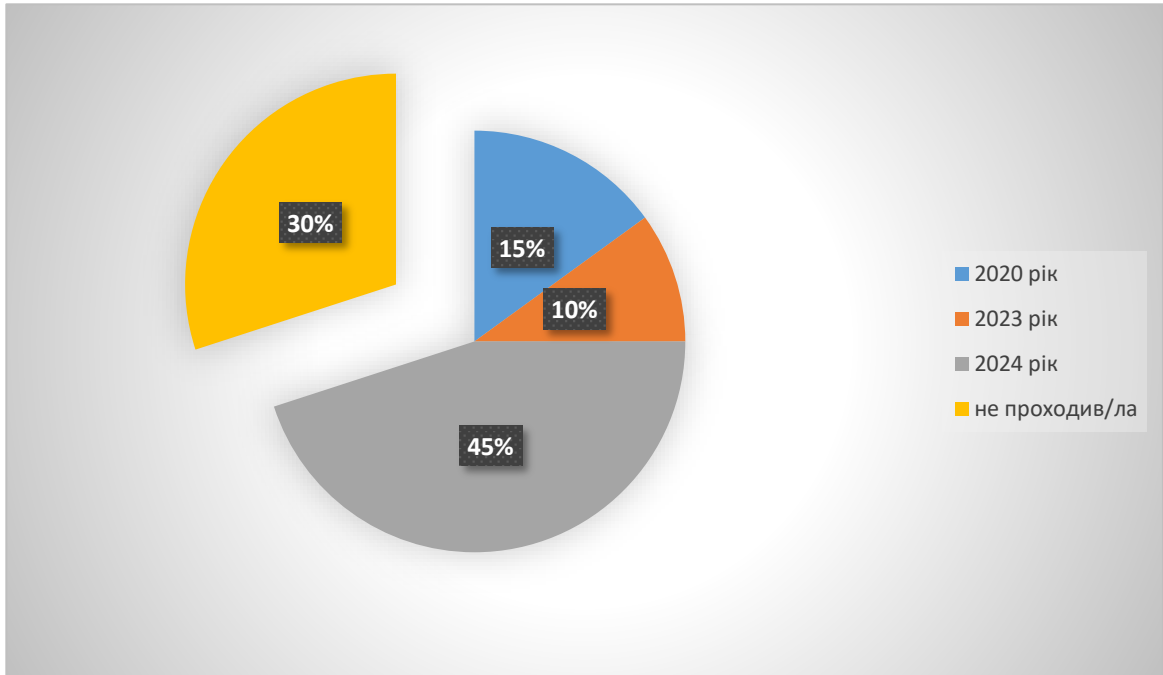


Рис. 2.8. Відповіді на питання «Коли в останній раз ви брали участь у заходах з розвитку педагогічної майстерності?»

На питання «в яких професійних конкурсах ви брали участь?» відповіді були наступними: «не брав/ла участі» - 17 педагогів (85%); «Вчитель року» - 2 педагоги (10%); «Педагогічна надія Саф'янівської громади» - 1 вчитель (5%).

Важливим було наступне питання, отримавши відповіді на яке ми можемо звернути увагу на мотиваційні заходи з боку адміністрації. Тому, на питання: «Чи існує у вашому ЗЗСО система мотивації педагогів до розвитку педагогічної майстерності?» ми маємо наступні результати:

- «Так» відповіли 14 опитаних (70%), з них: 5 уточнили, що це преміювання;
- «Важко відповісти» – 3 опитаних (15%);

- «Не існує» – 3 опитаних (15%).

З метою з'ясування причин та бар'єрів, що перешкоджають вчителям розвивати педагогічну майстерність, в анкетування було включено наступне питання: «Які бар'єри або перешкоди ви зустрічаєте при спробі розвивати педагогічну майстерність в закладі освіти?». На що ми маємо наступні відповіді (рис.2.9.).

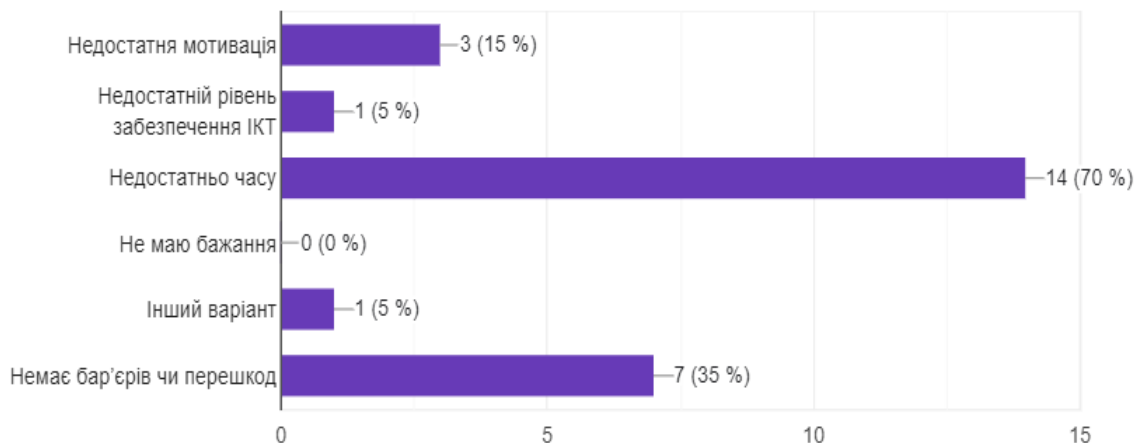


Рис. 2.9. Відповіді на питання: «Які бар'єри або перешкоди ви зустрічаєте при спробі розвивати педагогічну майстерність в закладі освіти?»

Завершуючим питанням було: «Які зміни або поліпшення ви б хотіли бачити в закладі освіти, щоб підтримка вашого професійного розвитку була ефективнішою?», на що ми маємо такі результати:

- Найбільш популярними були відповіді: «формування мотивації до професійного зростання» – 9 вчителів (45%); «наявність підтримки та сприяння адміністрації навчального закладу» – 7 вчителів (35%); «Створення необхідного інформаційно-освітнього середовища» – 7 вчителів (35%).

- Однакову кількість відповідей (6 опитаних – 30%) набрали такі варіанти: «Поеднання традиційних та інноваційних методів»; «наукове, методичне й психологічне забезпечення процесу професійного

вдосконалення викладача в освітньому просторі освітньої установи»; «врахування впливу комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів».

- По 20% набрали варіанти відповідей: «оптимізація потенційних можливостей навчальних дисциплін та інших видів діяльності викладача» та «участь у професійних заходах: організація семінарів, тренінгів, конференцій, симпозіумів та інших подібних заходів».

- Та 15% актуальності набрали відповіді: «наявність доступу до професійних ресурсів» та здійснення систематичного педагогічного моніторингу».

Отже, здійснивши діагностику рівня задоволеності викладачів умовами розвитку педагогічної майстерності ЗЗСО можна зробити висновок, що педагогічні працівники закладу освіти в переважній більшості забезпечені усіма засобами ІКТ, мають доступ до професійних ресурсів, але не отримують схвалення досягнень у напрямку

Висновки до II розділу

Матроський ЗЗСО є комунальним закладом освіти, що забезпечує здобуття повної загальної середньої освіти відповідно до чинного законодавства України. Заклад має розгалужену інфраструктуру, що включає навчальні корпуси, спортивні та допоміжні приміщення для забезпечення якісного навчально-виховного процесу.

Педагогічний колектив Матроського ЗЗСО налічує 33 висококваліфікованих педагогів, серед яких є вчителі вищої категорії, зі званнями «вчитель-методист» та «старший вчитель». Це досвідчений колектив, орієнтований на створення сприятливої атмосфери взаємоповаги, розвитку особистості та формування системи цінностей в учнів.

Заклад є одним з перших в Ізмаїльському районі, що запровадив інклюзивну освіту. Створено відповідні умови для навчання дітей з особливими освітніми потребами, облаштовано інклюзивно-ресурсну

кімнату. Педагоги постійно підвищують кваліфікацію для роботи з такими учнями.

Учні Матроського ЗЗСО є переможцями та призерами олімпіад, конкурсів та змагань на районному і обласному рівнях, що свідчить про високий рівень підготовки та реалізацію творчого потенціалу.

Освітній процес забезпечується освітніми програмами, розробленими на основі типових, відповідно до вимог чинного законодавства та затвердженими педагогічною радою закладу.

Проведена діагностика різня задоволеності вчителів умовами розвитку педагогічної майстерності ЗЗСО. За результатами дослідження, можна зробити такі висновки:

- більшість вчителів задоволені умовами праці та навчання, але очікують більшого визнання своїх досягнень з боку адміністрації;
- вчителі зацікавлені у підвищенні своєї педагогічної майстерності, але їм потрібна краща підтримка з боку адміністрації у вигляді тренінгів, семінарів, конференцій та доступу до ресурсів;
- адміністрації закладу освіти рекомендується розробити та впровадити програму професійного розвитку, яка буде відповідати потребам вчителів та враховувати їхні думки;
- важливо, щоб розвиток рівня педагогічної майстерності вчителів мав системний характер та регулярно оцінювався;
- створення сприятливих умов для розвитку вчителів допоможе їм удосконалювати свої навички та знання, а також ділитися своїм досвідом з колегами, що призведе до покращення якості освіти;

Загалом, Матроський ЗЗСО є сучасним навчальним закладом, що реалізує концепцію Нової української школи, впроваджує інноваційні підходи та створює всі необхідні умови для забезпечення якісної загальної середньої освіти.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ У МАТРОСЬКОМУ ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВИТИ

3.1. Дослідження теоретичних шляхів удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО

Сучасна модернізація системи освіти вимагає значних і якісних змін у практиці роботи педагога. З кожним днем стає все більш актуальними питання, що стосуються посилення неперервного навчання та професійного удосконалення педагога, як умови його активної адаптації до нових умов та моделей діяльності.

Особливу увагу слід звернути на компетентнісний підхід до освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти. Цей підхід передбачає нову мету навчання, яка вимагає адаптації всіх компонентів навчально-виховного процесу

Провівши дослідження, з метою з'ясування шляхів щодо поліпшення процесу розвитку педагогічної майстерності викладачів Матроського закладу загальної середньої освіти. Досліджено різні теоретичні підходи та шляхи, які можуть допомогти викладачам стати ще кращими у своїй професії.

Один зі способів, який було виявлено, це постійне самовдосконалення та самоосвіта, що полягає в засвоєнні, оновленні, поширенні й поглибленні знань, узагальненні досвіду шляхом цілеспрямованої, системної самостійної роботи, спрямованої на саморозвиток та самовдосконалення особистості, задоволення власних інтересів і об'єктивних потреб освітнього закладу [16, с.146]. Потреба в самоосвіті є характерною якістю розвиненої особистості, необхідним компонентом її духовного життя [14, с.26]. Поза самоосвітою ідея особистісного та професійного розвитку педагога не може бути здійснена.

Форми самоосвіти можуть носити як індивідуальний так і колективний характер. Ініціатором першої є сам вчитель, вона передбачає самостійну роботу педагога з підвищення професійного рівня але на її організацію впливає керівництво закладу освіти, курси підвищення кваліфікації, які ініціюють та стимулюють діяльність вчителя [26].

Групові форми роботи спрямовуються на активну участь педагогічного працівника в методичній роботі закладу. Це означає, що викладачі повинні постійно працювати над своїми навичками та знаннями. Наприклад, вони можуть брати участь у професійних онлайн тренінгах, семінарах або курсах, щоб оновлювати свої знання та вивчати нові методи навчання, відвідувати очні семінари, тренінги або майстер-класи провідних фахівців [14, с.30].

У складову самоосвіти можна включити вивчення передового педагогічного досвіду. Передусім це дозволяє вчителю:

- ознайомитися з інноваційними методиками, формами та технологіями навчання, які успішно використовуються на практиці провідними педагогами;
- проаналізувати конкретні приклади ефективних педагогічних рішень, способів мотивації учнів, створення сприятливого освітнього середовища тощо;
- переймати кращі практики роботи, творчо адаптувати їх під власні умови та потреби;
- критично оцінювати свою педагогічну діяльність, виявляти резерви для вдосконалення на основі порівняння з досвідом успішних колег;
- формувати власний індивідуальний педагогічний стиль, збагачений елементами передового досвіду.

Вивчення публікацій можна випускати шляхом аналізу фахових часів видань, методичних посібників, збірників, монографій, електронних ресурсів тощо. Доцільно також відвідувати відкриті уроки, майстер-класи, вебінари кращих педагогів для спостереження за їхньою роботою.

Важливим є критичний підхід до аналізу чужого досвіду з урахуванням власних умов, специфіки контингенту учнів, зіставлення з власними педагогічними поглядами та стилем роботи. Адже будь-який позитивний досвід потребує творчої адаптації.

Ще один шлях – це співпраця та обмін досвідом з іншими викладачами.

Обмін передовим досвідом між педагогами також є корисним - через взаємовідвідування уроків, сеанс методичних об'єднань, дискусійні майданчики тощо [28. с.143].

Розробка нових теоретичних підходів до співпраці викладачів як засобу професійного розвитку може включати в собі аналіз існуючих теорій колективного навчання, соціального навчання та професійних співтовариств. Така співпраця дозволяє обмінюватися досвідом за допомогою таких форм взаємодії як: майстер-класи, тренінги, семінари, коучинг, менторство, тощо. Особливо це актуально у сьогоdnішніх реаліях з використанням онлайн-платформ, соціальних мереж та інших цифрових засобів для створення віртуальних професійних спільнот. Така співпраця дозволяє не лише отримувати нові знання та розвивати існуючі навички, але й значно економить час, оскільки дозволяє використовувати ці цифрові засоби не виходячи з дому та у вільний від роботи час.

З початком пандемії корона вірусу, а потім з уведенням військового тсану в Україні, освіта зазнала значної трансформації. Передусім, педагогічним працівникам довелося швидкими темпами опанувати інноваційні форми, методи та технології навчання. І по сьогоднішій день ми продовжуємо удосконалювати свої навички у цьому напрямі. Це дозволяє:

- урізноманітнити освітній процес, зробити його цікавим, інтерактивним і привабливим для учнів. Новітні методики сприяють підвищенню мотивації до навчання;
- реалізувати компетентнісний та особистісно-орієнтований підхід у навчанні. Інноваційні технології допомагають сформувати в учнів ключові

компетентності, розвивати критичне мислення, креативність, навички співпраці;

- оптимізувати процес засвоєння знань, зробити його більш ефективним та результативним за рахунок активного навчання учнів до пізнавальної діяльності;

- сформувати навички самостійного здобуття знань, вміння вчитися впродовж життя. Інноваційні технології вчать самоорганізації, самоосвіти;

- підвищити власну ІКТ-компетентність педагога, володіти новими цифровими інструментами для навчання [31].

До інноваційних форм можна віднести: інтегровані та бінарні уроки, майстер-класи, веб-квести, відео-лекції тощо.

Інноваційні методи: кейс-метод, ігрові технології, метод проєктів, перевернуте навчання, мозковий штурм, дослідницький метод та інші.

Інноваційні технології: інтерактивне, проблемного та розвивального навчання, критичного мислення, ІКТ-технології, STEM-освіта та ін.

Освоєння нових форм і методик вимагає від педагога постійного самовдосконалення, творчого підходу, бажання експериментувати. Важливо поєднувати традиційні та інноваційні підходи. Це дозволяє педагогу зробити освітній процес якісним, результативним і привабливим для учнів.

Вчителі можуть взяти участь у колективних діях, таких як групові заняття, спільне планування уроків або обговорення педагогічних підходів. Це допоможе викладачам взаємно навчатися один від одного та використовувати кращі практики у своїй роботі.

Також важливо враховувати індивідуальні потреби та особливості вчителя. Кожен вчитель має свої сильні та слабкі сторони, тому важливо знаходити індивідуальний підхід до кожного з них. Наприклад, якщо викладач добре володіє теоретичними знаннями, але має проблеми з організацією уроку, можна пропонувати йому тренування з планування та управління класом.

Не менш важливим шляхом підвищення рівня педагогічної майстерності вчителя є розвиток його особистісних якостей. Адже професія вчителя вимагає не лише ґрунтовних фахових знань та умінь, але й наявності певного комплексу особистісних рис та якостей, які забезпечують ефективність освітнього процесу. На основі вищевикладеного матеріалу, виділимо основні з них [5, с.99]:

- Моральні якості: чесність, порядність, доброзичливість, тактовність, повага до учнів. Вони створюють підґрунтя для довірчих стосунків з вихованцями.

- Емоційна стійкість, урівноваженість, витримка, самоконтроль. Це дозволяє зберігати спокій і виважений підхід у складних педагогічних ситуаціях.

- Харизматичність, лідерські якості, упевненість у собі. Допомагають заохочувати та мотивувати учнів, вести за собою.

- Емпатія, толерантність, здатність до співпереживання. Сприяють налагодженню ефективної взаємодії та порозуміння з різними учнями.

- Креативність, творче нестандартне мислення. Дають змогу шукати нові вирішення педагогічних завдань, застосовувати інноваційні підходи.

- Комунікативні навички, ораторське мистецтво, вміння слухати. Забезпечують якісну передачу знань, взаєморозуміння з учнями.

- Організованість, дисциплінованість, працьовитість, наполегливість. Необхідні для продуктивної роботи, досягнення цілей.

Розвиток цих та інших необхідних особистісних якостей може відбуватись шляхом самоосвіти, тренінгів, консультацій з психологами, участі у відповідних освітніх програмах. Важливо також формувати здатність до професійної рефлексії. Поєднання особистісного зростання з підвищенням фахового рівня є ключем до справжньої педагогічної майстерності.

Враховуючи ці шляхи удосконалення педагогічної майстерності, вчителі стануть більш компетентними та ефективними у своїй роботі. Це, в свою чергу, позитивно впливає на якість навчання та розвитку учнів.

Таким чином, робота над вищезазначеними теоретичними шляхами, що сприяють підвищенню рівня педагогічної майстерності вчителя в поєднанні із практичними методами роботи, потребують систематичного вдосконалення на всіх етапах професійної діяльності педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти.

3.2. Розробка та обґрунтування програми заходів щодо удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладача ЗЗСО

Керівник закладу загальної середньої освіти має бути зацікавлений у підвищенні рівня педагогічної майстерності викладачів, оскільки це впливає на освітній процес та якість результатів навчання учнів. Розвиток педагогічної майстерності педагогічного колективу є одним із ключових чинників забезпечення конкурентоспроможності та позитивного іміджу закладу освіти.

По-перше, висока педагогічна майстерність викладачів дозволяє ефективно реалізовувати концепцію Нової української школи, впроваджувати компетентнісний, особистісно-зорієнтований підхід у навчанні. Це допомагає формуванню в учнів ключових компетентностей, останніх для успішної самореалізації в сучасному світі.

По-друге, педагоги з високим рівнем майстерності здатні творчо підходити до освітнього процесу, застосовуються інноваційні форми, методи, технології навчання. Це робить поняття більш цікавими, інтерактивними, сприяє підвищенню мотивації учнів до навчання.

По-третє, майстерні педагоги вміють створювати сприятливе емоційне середовище, налагоджувати партнерську взаємодію з учнями, розміщувати індивідуальний підхід до кожного. Це забезпечує ефективне засвоєння знань та формування навичок.

По-четверте, педагоги з високим рівнем майстерності мають достатньо потужний потенціал виховного впливу, здатні бути взірцем для учнів, прищеплювати їм загальнолюдські цінності та моральні якості.

Компетентний керівник має розуміти важливість створення належних умов та стимулів для професійного розвитку педагогів. Докладати зусилля для організації ефективної системи підвищення кваліфікації, науково-методичного супроводу, обміну досвідом тощо. Адже саме від рівня майстерності педагогічного колективу значною мірою залежить успішність закладу освіти.

Беручи до уваги аналіз анкетування, пройденого педагогічними працівниками Матроського закладу загальної середньої освіти, було розроблено програму заходів щодо удосконалення рівня педагогічної майстерності педагогів.

Основна мета: сприяти неперервному професійному вдосконаленню педагогічних працівників шляхом підвищення рівня їхньої педагогічної майстерності, опанування інноваційних методик навчання та виховання, розвитку креативності та лідерських якостей для забезпечення якісної освіти учнів відповідно до сучасних вимог.

Для досягнення поставленої мети, виділимо **головні завдання**.

- 1) Продовжити роботу над створенням сприятливого середовища для безперервного професійного розвитку педагогів через організацію різноманітних форм навчання: тренінги, семінари, майстер-класи, обмін досвідом тощо.
- 2) Забезпечити оволодіння педагогами інноваційними методиками навчання, технологіями дистанційного та змішаного навчання, цифровими інструментами.
- 3) Сприяти розвитку soft skills педагогів: комунікативних навичок, емоційного інтелекту, критичного мислення, навичок співпраці та командної роботи.

- 4) Стимулювати педагогів до самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення через надання відповідних ресурсів та мотиваційних заходів.
- 5) Запровадити ефективну систему моніторингу, оцінювання та атестації педагогічних працівників для визначення рівня їхньої педагогічної майстерності.
- 6) Налагодити партнерські зв'язки з науковими установами, іншими закладами освіти для обміну досвідом та залучення експертів.
- 7) Створити умови для кар'єрного зростання педагогів, підвищення їх соціального статусу та самореалізації.

Відповідно до поставлених завдань програми, виділимо **очікувані результати:**

- 1) Підвищення рівня професійної компетентності та педагогічної майстерності вчителів шляхом опанування сучасних методик, технологій навчання та виховання.
- 2) Розвиток soft skills педагогів, таких як комунікативні навички, емоційний інтелект, критичне мислення, вміння працювати в команді.
- 3) Активне впровадження педагогами інноваційних підходів, цифрових інструментів та дистанційних форм навчання у освітній процес.
- 4) Посилення мотивації педагогів до професійного зростання, самоосвіти та саморозвитку.
- 5) Покращення якості надання освітніх послуг завдяки зростанню педагогічної майстерності вчителів.
- 6) Налагодження тісної співпраці та обміну досвідом між педагогами ЗЗСО, науковцями, експертами.
- 7) Формування позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі, зміцнення корпоративної культури закладу.
- 8) Підвищення рівня задоволеності педагогів своєю професійною діяльністю та можливостями для кар'єрного зростання.

Анкетування педагогічних працівників закладу освіти дало змогу виявити недоліки в управлінській роботі. Було зазначено, що не всі отримують визнання досягнень в сфері педагогічної майстерності з боку адміністрації. Також педагогічні працівники висловлюють бажання участі в заходах, що спрямовані на професійний розвиток.

Враховуючи відповіді анкетування та зауваження вчителів, розроблено план заходів, що сприятимуть удосконаленню педагогічної майстерності викладачів Матроського ЗЗСО, форми та методи роботи наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

План заходів щодо удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності викладачів Матроського ЗЗСО

№ з/п	Форми та методи роботи	Термін реалізації	Відповідальна особа
1	2	3	4
1. Удосконалення системи наставництва			
1.1	Розробка програми наставництва з чіткими цілями, завданнями та напрямками роботи.	01.09 – 14.09 (два тижні)	Заступник директора з НВР
1.2	Заохочення взаємовідвідування уроків, аналіз та надання зворотного зв'язку.	Постійно	Директор ЗЗСО Заступники директора з НВР
1.3	Залучення наставників до проведення майстер-класів, тренінгів для обміну досвідом.	Постійно	Директор ЗЗСО
2. Організація тренінгів, семінарів, майстер-класів			
2.1	Складання річного плану проведення заходів з урахуванням потреб та побажань педагогів.	01.09 – 21.09 (три тижні)	Заступник директора з НВР
2.2	Залучення кваліфікованих методистів, успішних практиків, науковців як тренерів.	Постійно	Директор ЗЗСО
2.3	Охоплення актуальних тем: інноваційні методики, ІКТ, робота з дітьми з ООП тощо.	Протягом року	Директор ЗЗСО
2.4.	Створення онлайн-платформи для розміщення матеріалів і продовження дискусій.	01.09 – 01.11 (два місяці)	
3. Система мотивації			
3.1	Розробка системи матеріального та нематеріального стимулювання активних педагогів.	01.10 – 14.10 (два тижні)	Директор ЗЗСО Голова профспілкового

			комітету
3.2	Впровадження рейтингової системи оцінювання професійної активності.	01.10 – 01.12 (два місяці)	Директор ЗЗСО Заступники директора з НВР
3.3	Практикування грошової премії, цінних подарунків, відзнак за кращі результати.	Постійно	Директор ЗЗСО
3.4	Відзначення досягнення педагогів на зборах, зайті закладу освіти	Постійно	Директор ЗЗСО Заступники директора з НВР
4. Умови для розвитку			
4.1	Облаштування простору для творчої праці та відпочинку вчителів	01.07 -01.09 (два місяці)	Директор ЗЗСО
5. Інновації та інтерактивні комп'ютерні технології.			
5.1	Організація навчання педагогів для опанування інноваційних методик	Постійно	Директор ЗЗСО

Продовження табол. 3.1.

1	2	3	4
5.2	Залучення вчителів до створення власних онлайн-курсів, мультимедійних ресурсів.	Постійно	Директор ЗЗСО
5.3	Створення депозитарію інноваційних ІКТ-базових практик педагогів.	Постійно	Вчителі інформатики
6. Відкриті уроки обмін досвідом			
6.1	Розробити графік відкритих уроків педагогічних працівників для відвідування колегами.	01.10 – 08.10 (1 тиждень)	Заступник директора з НВР
6.2	Практикування взаємовідвідування уроків із наступним обговоренням.	Постійно	Заступник директора з НВР
6.3	Проведення майстер-класів кращих вчителів за результатами відкритих уроків.	Постійно	Заступник директора з НВР
7. Зворотній зв'язок			
7.1	Проведення опитування учнів та батьків щодо якості викладання предметів.	14.12 – 21.12 21.05 – 31.05	Директор ЗЗСО Класні керівники
7.2	Розробка анкети, листків оцінювання для отримання відгуків.	01.11 – 21.11 (три тижні)	Директор ЗЗСО Вчителі інформатики
7.3	Виявлення потреби та очікування щодо педагогічної майстерності вчителів (на основі відгуків).	Постійно	Директор ЗЗСО
7.4	Використання результатів опитування для планування подальшої роботи із вчителями.	Постійно	Директор ЗЗСО Заступники директора з НВР

У системі внутрішкільного управління необхідно здійснювати моніторинг професійного рівня вчителя за допомогою діагностичної карти, в якій фіксуються такі критерії:

1. Знання нормативних документів.
2. Самоосвіта – творчий підхід до вибору способів, методів, прийомів і засобів забезпечення особистісно орієнтованого навчання через зміст предмета.
3. Участь вчителя в розробці методик і технологій розвитку навчально-виховного процесу.
4. Вміння вчителя змоделювати активну діяльність учня до уроку та на уроці, а також позакласну роботу з предмета.
5. Ведення шкільної документації, такої як поурочні плани, класні журнали, виконання навчальної програми та дотримання єдиного орфографічного режиму.
6. Вміння вчителя підтримувати життєдіяльність навчального закладу.
7. Виконавська дисципліна.
8. Робота з батьками та виконання громадських доручень.

Впровадження комплексу запропонованих заходів допоможе систематизувати та посилити роботу із підвищення педагогічної майстерності вчителів навчального закладу.

Реалізація запропонованої програми матиме далекосяжні позитивні наслідки для освітнього процесу та розвитку педагогічного колективу. Насамперед, буде створено дієву систему безперервного професійного розвитку вчителів, що дозволить їм постійно вдосконалювати свої знання, навички та методики викладання. Це, у свою чергу, сприятиме значному зростанню педагогічної майстерності викладачів, підвищенню їхньої кваліфікації та розумінню новітніх тенденцій у галузі освіти.

Крім того, активне впровадження інноваційних практик у навчальний процес забезпечить модернізацію підходів до викладання, зробить його більш

цікавим, інтерактивним та ефективним для учнів. Використання сучасних технологій, методик та форматів навчання дозволить максимально задіяти потенціал кожного учня та адаптувати освітній процес до їхніх індивідуальних потреб і стилів навчання.

Як результат, якість освітніх послуг, що надаватимуться закладом, значно зросте, а рівень знань і навичок учнів підвищиться. Учні отримають ґрунтовну підготовку, яка дозволить їм успішно продовжувати навчання та реалізовувати свої життєві плани.

Нарешті, всі ці позитивні зміни сприятимуть формуванню позитивного іміджу закладу освіти як інноваційного, прогресивного та успішного навчального центру, що забезпечує якісну освіту та сприяє розвитку учнів і педагогічного колективу.

Висновки до III розділу

Досліджено теоретичні шляхи та розроблено комплексну програму заходів щодо удосконалення процесу розвитку педагогічної майстерності вчителів Матроського закладу загальної середньої освіти.

Основними теоретичними шляхами покращення педагогічної майстерності є:

1. Самоосвіта та вивчення передового педагогічного досвіду, що дозволяє викладачам постійно поглиблювати знання, опановувати нові методики та творчо їх адаптувати.

2. Співпраця та обмін досвідом між викладачами через професійні спільноти, взаємовідвідування уроків, майстер-класи тощо.

3. Опанування інноваційних форм, методів і технологій навчання, зокрема із використанням ІКТ, що робить освітній процес цікавим, інтерактивним та результативним.

4. Розвиток особистісних якостей педагогів, необхідних для ефективної взаємодії з учнями та створення сприятливого освітнього середовища.

Основна мета розробленої програми полягає у сприянні постійному професійному зростанню вчителів шляхом підвищення їхніх педагогічних навичок, оволодіння інноваційними методами навчання та виховання, розвитку креативності та лідерських якостей. Це дозволить забезпечити учнів якісною освітою, яка відповідатиме сучасним вимогам.

Розроблена програма містить комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на системну роботу з підвищення професійної майстерності педагогічного колективу закладу. До переліку таких заходів можна віднести: систему наставництва, професійні спільноти, організація тренінгів й майстер-класів, участь у конкурсах та конференціях, ресурсне забезпечення, розробка та впровадження системи матеріального та нематеріального стимулювання, гідне оцінювання професійної активності педагогів, створення належних умов для розвитку, а саме – облаштування простору для роботи та відпочинку вчителів, впровадження інновацій та ІКТ, відкриті уроки, отримання зворотного зв'язку.

Втілення розроблених заходів дозволить досягти очікуваних результатів, а саме:

- підвищення професійної компетентності і педагогічної майстерності вчителів через оволодіння сучасними методиками, технологіями навчання та виховання учнів;
- забезпечення активного застосування педагогами інноваційних підходів до навчання, використання цифрових інструментів та дистанційних форм навчання в освітньому процесі;
- посилення мотивації педагогів до професійного зростання, самоосвіти та саморозвитку;
- підвищення рівня педагогічної майстерності вчителів дозволить покращити якість надання освітніх послуг учням;
- створення сприятливої психологічної атмосфери в колективі педагогів та зміцнення корпоративної культури навчального закладу;

- підвищення рівня задоволеності педагогів їхньою професійною діяльністю та забезпечення їм можливості для кар'єрного розвитку та професійного зростання.

Реалізація запропонованої програми сприятиме безперервному професійному розвитку педагогів, зростанню їхньої майстерності, модернізації освітнього процесу через інноваційні підходи. Як результат, значно підвищиться якість освітніх послуг закладу, рівень знань та компетентностей учнів, а також позитивний імідж закладу як інноваційного навчального центру.

ВИСНОВКИ

Провівши кваліфікаційне дослідження за темою: «Удосконалення педагогічної майстерності викладачів закладу загальної середньої освіти як управлінська проблема» поставлені завдання були реалізовані повною мірою та можна зробити наступні висновки.

Аналіз наукової літературних джерел дав можливість визначити сутність поняття «педагогічна майстерність» та її складових елементів. Були визначено, що фундаментальна теоретична підготовка, практична підготовка (власне педагогічна практика), самоосвіта, участь викладачів у семінарах, конференціях та систематичне підвищення кваліфікації – є основними механізмами формування педагогічної майстерності.

Було визначено та проаналізовано сучасні теоретичні підходи та умови до удосконалення педагогічної майстерності вчителя, а саме: формування професійних, психолого-педагогічних, методичних, соціальних, інформаційно-цифрових навичок педагогів; визначено важливість розвитку особистісних якостей вчителя, що передбачає індивідуалізацію його професійного зростання; розкрито визначення поняття «саморозвиток» та необхідність безперервної роботи над власними професійними навичками упродовж усієї педагогічної діяльності; необхідність опанування вчителем інноваційних технологій, методів, форм організації освітнього процесу відповідно до сучасних вимог та трендів.

В ході дослідження було визначено зовнішні та внутрішні чинники, що мають прямий або опосередкований вплив на процес розвитку педагогічної майстерності вчителя.

Було проведено детальний аналіз основних методів та форм удосконалення педагогічної майстерності, які можна розділити на індивідуальні та групові. Найпоширенішими є: саморозвиток, обмін досвідом з іншими педагогами, використання інноваційних методів роботи, ті. Які не є традиційними, а спрямовані на те, щоб навчальний процес був

цікавим та якісним для учнів (розробка проєктів, кейс-методи, ігрові технології, STEM-освіта тощо).

Практична частина кваліфікаційної роботи була спрямована на визначення системи розвитку педагогічної майстерності вчителів Матроського ЗЗСО, виявлення її сильних та слабких сторін шляхом анкетування вчителів та розробка програми, що буде спрямована на подолання виявлених прогалин з боку адміністрації закладу.

Анкетування на виявлення задоволеності викладачів умовами розвитку педагогічної майстерності в Матроському ЗЗСО дозволило виявити, що створені умови роботи цілком задовольняють потреби вчителів. Вони забезпечені засобами інтерактивних комп'ютерних технологій, систематично проходять курсову перепідготовку та чергову атестацію, отримуючи підтримку з боку адміністрації. Більшість респондентів зазначили, що керівництво закладу освіти надає стимул до покращення професійної діяльності шляхом преміювання в кінці кожного календарного року, завжди йде на зустріч вчителям у разі потреби. Але було виявлено, що педагогам не вистачає нематеріальної компоненти стимулювання, а саме схвалення та визнання їх досягнень з боку адміністрації. Також було виявлено, що переважна більшість опитаних задоволені створеними умовами праці, але не вистачає простору для творчого розвитку та відпочинку вчителів.

З огляду на виявлені проблеми, було розроблено та запропоновано програму заходів, спрямованих на розвиток педагогічної майстерності вчителів Матроського ЗЗСО. Описано всі структурні компоненти: удосконалення існуючої системи наставництва молодих педагогів; організація тренінгів, майстер-класів та семінарів; удосконалення системи мотивації та умов професійного розвитку вчителів; організації відкритих уроків та обман досвідом. Варто зазначити, щодо терміну реалізації даної програми, то розробка будь-яких планів та графіків роботи складає термін 2-3 тижні. Всі інші заходи, наприклад такі як організація навчання педагогів для опанування інноваційних методик чи залучення наставників для

проведення майстер-класів або обмін досвідом потрібно проводити на постійній основі.

Отже можна зробити висновок, що Матроський заклад загальної середньої освіти є сучасним навчальним закладом, що реалізує концепцію Нової української школи, впроваджує інноваційні підходи та створює всі необхідні умови для забезпечення якісної загальної середньої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Coursera: веб-сайт. URL: <https://www.coursera.org/> (дата звернення: 19.06.2023).
2. Prometheus: веб-сайт. URL: <https://prometheus.org.ua/> (дата звернення: 19.06.2023).
3. Андрієвський Б. М. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної майстерності викладача. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. Вип. 96. Херсон, 2021. – С. 49-53.
4. Антонова О. Є. Макаренко про педагогічний талант і педагогічну майстерність. Творча спадщина А. С. Макаренка в контексті інноваційного розвитку освіти XXI століття : *матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (15-16 березня 2018 року, м. Суми)*: Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2018. – С. 71-74.
5. Бартків О. С., Мельник І. М. Педагогічна майстерність: навчально-методичний посібник. Луцьк, 2023. 198 с.
6. Бобровицька С., Кісіль Д., Ласточкина О. Педагогічна майстерність вчителя початкових класів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 10 (114). С. – 16-24.
7. Бровін О. В. Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи: монографія. Харків, 2020. – 546 с.
8. Брусова О. М. Педагогічна майстерність викладача закладу загальної середньої освіти: сутність та роль у якості надання освітніх послуг. *Пріоритетні напрями європейського наукового простору: пошук студента* 2023. Вип. 13. С. 252-254.
9. Волянчук Н. Ю., Москаленко О. В. Педагогічна майстерність: комплекс навчально-методичного забезпечення магістрів всіх спеціальностей денної форми навчання. К. : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2016. 68 с.

10. Ворожбит А. В. Веб-орієнтоване інформаційно-освітнє середовище закладу освіти. *Інформаційні технології в освіті*. 2018. № 3. С. 20 – 29. DOI: 10.14308/ite000671 (дата звернення: 02.06.2024).
11. Гончарук С., Малімон Л. Особливості педагогічної майстерності у менеджменті освітнього середовища: закордонний досвід. *Інноватика у вихованні*. 2021. Вип. 14. С. 140-148.
12. Гриджук О. Є. Ефективна навчальна комунікація як основа педагогічної майстерності викладача. Розвиток майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій : *матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (13 травня 2022 р.)* / Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2022. С. 76-77.
13. **Зембицька М. В.** Педагогічне наставництво як метод оптимізації професійного становлення молодих учителів. *Современные достижения в науке и образовании: материалы XII Міжнародної наукової конференції (17-24 вересня 2017 р.)*. Нетанія (Ізраїль). Хмельницький, 2017. С. 125-128.
14. Кабиш М. Особливості неперервної самоосвіти викладачів загальноосвітніх дисциплін. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки»*. 2023. Вип. 3. С. 24-31.
15. Кіліченко О. І. Основи педагогічної майстерності: модульно-рейтинговий підхід. – Івано-Франківськ, 2012. – 206 с.
16. Корсікова К. Г. Самоосвіта сучасного вчителя як безперервний процес удосконалення педагогічної майстерності. *Управління навчально-виховним процесом Нової української школи в контексті реформи впровадження інклюзивної освіти в Україні: матеріали Всеукраїнського форуму молодих науковців, учнів, студентів, магістрантів, аспірантів (16-17 квітня 2020 р.)*. Полтава, 2020. С. 146-148.
17. Кучерявий О. Г. Якість педагогічної освіти: тенденції і перспективи : навч. посіб. Київ : Талком, 2019. 192 с.

18. Мачинська Н., Федорович А., Яремчук Н. Основи педагогічної майстерності (для студентів спеціальності 012 Дошкільна освіта) : навч.-метод. посібник. Львів / ІНУ імені Івана Франка, 2020. – 286 с.
19. Мишуста А. *Самоосвіта як інструмент вдосконалення педагогічної майстерності. Особливості формування компетентностей викладачів через їх самоосвіту.* 2018. С. 48-50.
20. На урок : веб-сайт. URL: <https://naurok.com.ua/> (дата звернення: 19.06.2023).
21. **Нова українська школа.** Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>. (дата звернення 09.05.2024 р.).
22. Освіторія : веб-сайт. URL: <https://osvitoria.media/> (дата звернення: 14.06.2023).
23. Отич О. М. Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи: підручник – Кіровоград : Імекс ЛТД, 2014. – 208 с.
24. Підборський Ю. Г. Хмельницька О. С. Педагогічна майстерність викладача : навчальний посібник. Переяслав (Київ.обл.): Домбровська Я. М., 2020. 156 с.
25. Положення про атестацію педагогічних працівників від 09.09.2022 р. № 805. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#n22> (дата звернення: 10.06.2023).
26. Попружна О. В. Самовдосконалення викладача–необхідна умова його професійного зростання. *Сучасні реалії та перспективи розвитку освіти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (9 жовтня 2020 р.).* Дніпро, 2020. С. 71-73.
27. Про освіту : ЗАКОН УКРАЇНИ від 05.09.2017 р., № 38 – 39 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 09.05.2024 р.).

28. Сагач О. М. Умови та чинники неперервного професійного зростання вчителів. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г Шевченка. 2020. № 7 (163). С. 141-146.
29. Сайт Матроського ЗЗСО: веб-сайт. URL: <https://nvkmatroska.jimdofree.com/> (дата звернення 05.03.2024).
30. Семенов О. М. Інтегративні основи розвитку педагогічної майстерності вчителя-словесника : навч. посіб. 2-ге вид., допов. Суми : СумДПУ імені А. Макаренка, 2020. – 234 с.
31. Сорока В. В. Педагогічна майстерність в умовах цифрової освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. 2021. Вип. 1 (45). С. 250-257. DOI: 10.31376/2410-0897-2021-1-250- 257 (дата звернення: 24.05.2024).
32. Тимошко Г. М. Педагогічна майстерність як вектор розвитку організаційної культури керівника закладу освіти. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка*. Серія «Педагогічні науки». 2019. Вип. 157. С. 222-228.
33. Ткаченко Л. В., Хмельницька О. С. Мотивація як важливий чинник безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. *Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи* : монографія. Харків : ФОП Бровін О. В., 2020. – 546 с.
34. Топузов О. М., Малихін О. В., Опалюк Т. Л. Педагогічна майстерність: розвиток професійно-педагогічної адаптивності та соціальної рефлексії майбутнього вчителя : навч. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2018. – 292 с.
35. Федоришина Л., Гладун Р., Федоришин Ю. Мотиваційне середовище підприємства: сутність, види та фактори формування. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 1 (48). С. 47-55.
36. Філатова Л. С. Педагогічна майстерність : навчальний посібник для здобувачів вищої освіти педагогічних університетів за спеціальностями 013 Початкова освіта; 016 Спеціальна освіта. Харків : ХНПУ, 2021. 90 с.

37. Холковська І. Л., Волошина О. В., Губіна С. І. Основи педагогічної майстерності : практикум. Вінниця : «Твори», 2019. – 240 с.
38. Хомич, Л. Вчитель Нової Української школи: вектори професійного розвитку. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Вип. 2 (20). С. 168-177.
39. Шерстюк О. Професійна майстерність педагога у новому освітньому просторі. *Theoretical foundations of modern science and practice. Abstracts of IX International Scientific and Prsctical Conference (06-07 April 2020)*. Melbourne, Australia. 2020. P. 518 .
40. Ющенко В. В., Попружна О. В. Самовдосконалення викладача – необхідна умова його професійного зростання. *Сучасні реалії та перспективи розвитку освіти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (9 жовтня 2020 р.)*. Дніпро : Міжнародний гуманітарний дослідницький центр, 2020. С. 71 – 73.