

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ОДЕСЬКОЇ
ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ
НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту**

**Кваліфікаційна робота
РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ
ЗАСОБАМИ СУПЕРВІЗІЇ**

Development of motivation of teacher's pedagogical activity by means of
supervision

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала(в): здобувачка(ч) вищої
освіти
другого (магістерського) рівня
спеціальності 011 Освітні, педагогічні
науки
освітньо-професійної програми
Педагогіка середньої освіти
Ванжула Сніжана Володимирівна
Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент
Кузнєцова Оксана Володимирівна
Рецензент: доктор педагогічних наук
Тамбовська Крістіна Вікторівна

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри
педагогіки та освітнього
менеджменту

№ від

Завідувач кафедри

_____ Р.В. Костенко

Захищено на засіданні ЕК

протокол № від

Оцінка _____ / _____ / _____

(за національною шкалою, шкалою ECTS,
бали)

Голова ЕК

_____ ПІБ\

Одеса – 2021

АНОТАЦІЯ

Ванжула С. В. Розвиток мотивації педагогічної діяльності вчителя засобами супервізії. – Кваліфікаційна дипломна робота.

Дипломна робота на здобуття ступеню магістр за спеціальністю «011 Освітні педагогічні науки» (Педагогіка середньої школи). – Одеська академія неперервної освіти, Одеса, 2021.

У випускній кваліфікаційній роботі на основі аналізу психолого-педагогічних та наукових джерел розглянуто зміст понять «мотивація», «мотивація педагогічної діяльності», «супервізія», «професійне консультування», «супервізійні стосунки». Розглянуто розвиток мотивації педагогічної діяльності вчителів у процесі супервізії. Проведено емпіричне дослідження вивчення особливостей мотивації педагогічної діяльності вчителя та можливостей її розвитку в процесі супервізії. Охарактеризовано мотивацію педагогів до успіху, до саморозвитку, характеристики задоволеності своєю працею. Запропоновано протокол мотиваційно-консультаційних зустрічей як складової супервізії. Рекомендації щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів в процесі супервізії.

Ключові слова: мотив, мотивація, мотивація педагогічної діяльності, супервізія, супервізійна сесія.

Abstract

Vanzhula S.V. Development of motivation of teacher's pedagogical activity by means of supervision. - Qualifying thesis.

Diplomna of the robot for the master's degree for specialty «011 Basic pedagogical sciences» (Pedagogy of the middle school). – Odeska of the Academy of Continuous Education, Odessa, 2021.

The content of the concepts «motivation», «motivation of pedagogical activity», «supervision», «professional counseling», «supervisory relations» is considered in the final qualifying work on the basis of the analysis of

psychological-pedagogical and scientific sources. The development of motivation of pedagogical activity of teachers in the process of supervision is considered. An empirical study of the characteristics of the motivation of pedagogical activities of teachers and opportunities for its development in the process of supervision. Motivation of teachers to success, to self-development, characteristics of satisfaction with the work are characterized. The protocol of motivational-consultation meetings as a component of supervision is offered. Recommendations for the development of motivation of teachers' pedagogical activity in the process of supervision.

Key words: motive, motivation, motivation of pedagogical activity, supervision, supervision session.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	
1.1. Мотивація як компонент діяльності: сутність, ознаки, умови розвитку.....	8
1.2. Особливості мотивації педагогічної діяльності вчителя.....	14
1.3. Супервізія в сучасному освітньому контексті: мотиваційний аспект.....	21
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ЗАСОБАМИ СУПЕРВІЗІЇ	
2.1. Етапи та логіка емпіричного дослідження.....	30
2.2. Методики дослідження мотиваційної сфери педагога.....	33
2.3. Супервізійна зустріч: організаційно-технологічні аспекти.....	38
Висновки до другого розділу.....	44
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	
3.1. Визначення особливостей мотивації педагогічної діяльності вчителів.....	48
3.2. Рекомендації щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів в процесі супервізії.....	62
Висновки до третього розділу.....	68
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність теми. В усіх аспектах сучасного розвитку системи освіти в Україні відбуваються зміни, що потребують осмислення та вивчення. Нові практики активно розповсюджуються в українській школі, серед них є такі, що спрямовані на допомогу вчителю у подоланні труднощів педагогічної діяльності. Це процес професійного процесуального консультування – супервізії. Масова практика впровадження супервізії викликає необхідність науково-педагогічного дослідження впливу такої форми роботи з вчителем на різні аспекти його діяльності, зокрема, мотивації педагогічної діяльності.

Питання розвитку мотивації педагогічної діяльності традиційно є актуальним, оскільки розкриває засади змісту, спрямованості, поведінки, характеру діяльності педагога. Проблематику мотивації педагогічної діяльності досліджували як зарубіжні (К. Маслач та ін.), так і вітчизняні (В. І. Бондар, І. М. Мягих, І. П. Підласий, С. І. Гребінська, О. С. Попович) науковці. Разом з тим подальшого вивчення потребує питання про засоби стимулювання вчителів до педагогічної діяльності, підвищення її якості, посилення орієнтації на її процес та результат.

Розвиток мотивації педагогічної діяльності пов'язаний з проблемою ефективності та результативності педагогічної діяльності, що визначає актуальність і вагомість цього питання. Необхідність подальшої розробки його теоретичних і практичних аспектів зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи «Розвиток мотивації педагогічної діяльності вчителя засобами супервізії».

Об'єкт дослідження: мотивація до педагогічної діяльності вчителя.

Предметом дослідження є розвиток мотивації педагогічної діяльності вчителів у процесі супервізії.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів у процесі супервізії.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми мотивації педагогічної діяльності вчителя, чинників її розвитку.
2. Розкрити загальні характеристики супервізії та визначити її мотиваційну функцію в контексті педагогічної діяльності.
3. Визначити етапи та логіку емпіричного дослідження, сформулювати діагностичний комплекс для вивчення мотивації педагогічної діяльності вчителя.
4. З'ясувати характеристики мотивації педагогічної діяльності вчителів та особливості їх зміни у процесі супервізії.
5. Надати методичні рекомендації щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів у процесі супервізії.

Методи дослідження. Для проведення теоретико-емпіричного дослідження були застосовані наступні методи: теоретичні – зіставлення узагальнених наукових даних, аналіз, синтез, абстрагування; емпіричні – тестування, бесіда, спостереження, анкетування; розвивальні – супервізія (професійне процесуальне консультування); математична – обробка та узагальнення даних емпіричного дослідження.

Для проведення дослідження було обрано наступні методики: тест «Шляхи саморозвитку» (О. В. Хухлаєва), методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю роботою та професією» (Н. В. Журін, Є. П. Ільїн), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, авторська анкета для вчителів з метою з'ясування запиту вчителів на супервізію, обізнаності педагогів щодо даної технології. У дослідженні взяли участь 35 осіб у віці 24 – 69 років, вчителів з різним досвідом педагогічної роботи.

База дослідження: Лиманська ЗОШ I-III ступенів №1 та Яковлівська ЗОШ I-III ступенів Роздільнянського району Одеської області.

Теоретична значущість отриманих результатів полягає в уточненні характеристик мотивації професійної діяльності педагогічних працівників, визначенні особливостей її розвитку в процесі супервізії; розвитку уявлень про мотиваційну функцію супервізії в контексті педагогічної діяльності; в розширенні знань про засоби розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів.

Практичне значення отриманих результатів. Практичні результати дослідження можуть використовуватися при викладанні навчальних дисциплін з педагогіки, педагогічної психології. Також робота може використовуватись як теоретичне підґрунтя для практики професійного консультування вчителів та супервізії як процесу професійної допомоги. На основі результатів дослідження можна складати і коригувати програми, спрямовані на розвиток мотивації педагогічної діяльності вчителя. Керівникам закладів та вчителям розроблені рекомендації.

Апробація результатів дослідження. Матеріали кваліфікаційної роботи доповідались на науково-практичній конференції і висвітлено у публікації:

Ванжула С. В. Неперервний професійний розвиток вчителя як умова успішності професійної діяльності. Нова українська початкова школа: нові виміри професійного розвитку вчителя: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 16-17 вересня 2021 року). Запоріжжя: ЗОШПО, 2021. Вип. № 5 (47)/2021. URL: https://www.zoippo.zp.ua/pages/el_gurnal/zbirka.html

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків. Основного тексту – 61 сторінка, таблиць – 4, рисунків – 4, список використаних джерел містить 53 найменування. Загальний обсяг роботи – 82 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Мотивація як компонент діяльності: сутність, ознаки, умови розвитку

Розвиток мотивації педагогічних працівників науковців цікавить вже давно. І. А. Зязюн, В. О. Маляко, І. О. Терентьєва обґрунтовали в своїх працях на підставі чого може розвиватися мотивація педагогічної діяльності; С. С. Занюк, С. Максименко, Н. Ничкало описали мотивацію професійно-педагогічної спрямованості; К. Ц. Левін, А. Маслоу, Д. Макклелланд, обґрунтували теоретичні положення проблеми мотивації особистості; а розвиток внутрішньої мотивації особистості розглянули Е. Дісі, Р. Раян, Р. де Чармса, М. Чикзентміхалі, В. О. Климчук [30, 17, 14, 43, 24, 23].

Мотив (на відміну від мотивації) – це те, що належить самому суб'єктові поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, що зсередини спонукає до здійснення певних дій. Мотиви можуть бути свідомими і несвідомими. У формуванні спрямованості особистості провідну роль відіграють свідомі мотиви. Відповідно, мотивація також може бути свідомою або несвідомою.

Несвідома мотивація – це почуття й потреби, які людина не усвідомлює, проте вони впливають на її поведінку. Іншою формою несвідомої мотивації є витиснення, тобто вмотивоване забування, зумовлене несвідомим блокуванням думок або спогадів про неприємності, що лякають.

Достатньо поширений мотив інноваційної діяльності, який визначають педагоги, – це мотив самоствердження через зовнішні позитивні оцінки оточуючих [47].

Все, що виконує людина, має або внутрішню, або зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація – це вигуки до якоїсь діяльності завдяки власному

внутрішньому пориванню бути задоволеним працею. Необхідно не забувати також, що матеріальна винагорода викликає згасання внутрішньої мотивації, а лестощі й загальне вираження схвалення удосконалюють внутрішню заманливість діяльності [22].

Як зазначав О. М. Леонт'єв, на відміну від потреби, що проявляється як стан нужди у будь-чому, мотив – це предмет, що є засобом задоволення потреби, «окреслена потреба». За однієї і тієї ж потреби можуть існувати різні мотиви поведінки, адже наявні різні предмети її задоволення. Сама потреба не може бути мотивом, оскільки не має спрямованості. Спрямованість, організованість та потенційну усвідомленість поведінки забезпечує мотив – предмет даної потреби [28]. Таким чином, кожна потреба може бути забезпечена не одним мотивом; кожен мотив може бути задоволений різною сукупністю цілей.

Мотив – це те, що спонукає людину до дії. Мотивом завжди є переживання чогось особистісно значущого для людини. Не усвідомлюючи мотивів, не можна зрозуміти, чому особа прагне до цієї, а не до іншої мети, тому не можна зрозуміти істинного сенсу її діяльності [28]. Отже, можна зробити висновок: мотив – це складова мотиваційної сфери людини. Він спрямований на задоволення потреби особистості, спонукає її до дії, є особистісно значущим для неї.

Поняття «мотивація» С. С. Занюк трактує як сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості; це всі мотиви, потреби стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини [14].

В. К. Вілюнас тлумачить його як сукупність психологічних відтворень і процесів, що спонукають і спрямовують поведінку на важливі життєві умови й предмети, визначають упередженість, вибірковість і кінцеву цілеспрямованість психічного відображення та регульованої ним активності [8].

Мотивація виконує три регульовальні функції щодо діяльності: спонукальну, тобто надання діяльності рухового імпульсу чи мотиву для

того, щоб особистість розпочала діяльність; сенсотворчу, тобто надання діяльності глибокої особистісної значущості; організаційну – таку, що опирається на цілепокладання, коли усвідомлені мотиви перетворюються на мотиви – цілі [28].

Аналізують теоретичні думки та дослідження вчених, можна зробити висновок: що діяльність завжди викликана певним мотивом. Мотиви – відносно стійкі прояви особистості. Однак, мотивація – це не лише сукупність мотивів, актуальну мотивацію формують ще й ситуативні фактори.

Відокремлюють зовнішню та внутрішню мотивацію (Г. Харлоу) [50]. Зовнішня мотивація – детермінація поведінки фізіологічними запитами і стимуляцією середовища. Внутрішня (процесуальна мотивація) – обумовленість поведінки факторами, не пов'язаними з впливами середовища та фізіологічними запитами [3].

Внутрішньомотивована поведінка здійснюється заради самого себе (цікавить процес і зміст діяльності). Тоді як зовнішній мотив актуалізується тоді, коли головною причиною діяльності є отримання того, що знаходиться поза нею (грошей, слави, влади тощо). Процесуально вмотивовані форми діяльності створюють враження нецілеспрямованості мети, спрямованості на процес, а не на результат діяльності (наприклад, естетичні переживання). Як правило, кожна діяльність завжди мотивується комплексом, поєднанням внутрішніх і зовнішніх мотивів [3].

Проводячи дослідження з людьми, які люблять вчитися, працювати, вивчати свої емоції та почуття в процесі внутрішньомотивованої діяльності, М. Чиксентміхалі зафіксував деякі ознаки: відчуття зануреності в діяльність; повна концентрація уваги, думок і почуттів на справі; відчуття того, що ви чітко знаєте, як діяти в цей момент роботи, чітке розуміння її цілей; відсутність хвилювання, тривоги, через можливі помилки та невдачі; втрата звичного відчуття ясного усвідомлення себе і свого оточення, ніби розчиняючись у своїй справі.

Проблема мотивації педагогічної діяльності є актуальною в цей час, коли в літературних джерелах ця проблема практично не висвітлюється. Хоча це досліджували І. А. Зімова, Т. В. Габай та багато інших вчених. Усі питання та явища цієї проблеми потребують уточнення [16, 11].

Виходячи з того, що педагогічна діяльність має ті самі характеристики та структуру, що й будь-яка інша діяльність, ми вважаємо, що розвиток внутрішньої мотивації педагогічної діяльності визначає власну автономію та особистісну причинність особистості, відчуття джерела змін у навчанні, навчальному процесі чи системі управління ЗНЗ. Коли вчитель відчуває свою компетентність, свої здібності, це спонукає його до педагогічної діяльності, характеризує його внутрішню мотивацію.

Отже, визначальними чинниками внутрішньої мотивації педагогічної діяльності вчителів є: досвід вчителем відчуття власних можливостей; почуття професійної компетентності, творчий підхід до вирішення педагогічних ситуацій, креативність у будь-якій ситуації. Надалі наше дослідження буде спрямоване на обґрунтування методики розвитку внутрішньої мотивації вчителів та системи загальноосвітньої школи.

Мотивація педагогічної діяльності формується за таких умов:

- забезпечення матеріальної складової мотивації (преміювання, винагороди, підвищення тощо);
- нормативне забезпечення мотивації (зміни в порядку атестації, положення про преміювання);
- оновлення контрольно-аналітичної діяльності адміністрації (моніторинг і систематичне оцінювання результатів педагогічної творчості);
- розвиток організаційних форм у системі методичної роботи (виставки, самоосвіта, конкурси);
- залучення до роботи з педагогами носіїв ефективного педагогічного досвіду, навчання вчителів основ педагогічної діяльності;

- створення позитивного соціально-психологічного клімату, сприяння формуванню психологічної готовності членів педагогічного колективу до праці.

Аналіз визначення поняття «мотив» допоміг з'ясувати важливість мотивації навчання: вона є основою для її визначення.

При порівнянні визначень «мотиви», «мотивація», «інтерес», «потреба» можна виділити такий загальний компонент, як взаємодія, наявність якого у визначеннях свідчить про те, що ці поняття близькі за змістом, взаємозалежні у функціонуванні навколишнього світу і суспільства. На основі аналізу з'ясуємо зміст понять «мотив» і «мотивація»; при формулюванні цих понять ми використовуємо насамперед визначення А. К. Маркової, але уточнюємо їх, враховуючи визначення інших вчених [31].

Пізнавальний інтерес визнається одним із найбільш мотивуючих факторів. Інтерес – це специфічний мотив культурно-пізнавальної діяльності людини, це зосередженість її уваги, думок, почуттів на предметі, який має для людини свідоме значення та емоційну привабливість. Інтерес ґрунтується на потребі, але, на відміну від мотивів, він завжди усвідомлений, тому легше виявити й керувати його формуванням.

Мотивація є фактором, який формує компетенції. Поняття «компетентність» (лат. *competens* – відповідний, дієдатний) означає коло повноважень будь-якої особи; володіння знаннями, досвідом у певній галузі.

Кожна людина має власні інтереси та потреби, цінності, задоволення яких є сенсом життя людини. Мотивація – це вид управлінської діяльності, що забезпечує процес спонукання людини до дій, спрямованих на досягнення особистих цілей або цілей організації. Теоретичний аналіз різних моделей мотивації показав як позитивні, так і негативні сторони їх використання, і це закономірний процес, оскільки «в теорії та практиці лідерства не існує ідеальної моделі стимулів, що задовольняє різноманітні потреби індивідів» [13]. Наступна класифікація традиційно використовується в різних країнах. Це такі моделі, як: «батіг і пряник», первинні та вторинні потреби, внутрішні

та зовнішні винагороди, факторна модель стимулів, теорія справедливості, надії, соціальної справедливості та інші. Існуючі моделі мотивації надзвичайно різноманітні за своєю спрямованістю та дієвістю, і більшість з них придатні для використання лише в комерційному секторі. Проблема вивчення мотивації лише з психологічного аспекту не дає можливості чітко визначити, що спрямовує людину до діяльності. Тому необхідно спостерігати за його розвитком з різних сторін освіти.

Мотив часто визначають як те, що свідомо спрямовує діяльність людини на задоволення її потреб. Потреби викликають у нас певну поведінку. Однак, одні збудники безпосередньо пов'язані з потребами, а інші спонукають людину діяти опосередковано через свідомість (формування наміру, постановка цілі, прийняття рішення).

Розглянемо мотив діяльності. Мотив діяльності виконує різноманітні функції. Роздвоєння функцій мотиву відбувається в процесі розвитку діяльності людини і пов'язане з її багатомотивованим характером. Діяльність людини відповідає не тільки одному мотиву, її психологічне досягнення полягає в тому, що вона відповідає двом і більше мотивам одночасно. «Мотиви-стимули» виконують функцію мотивації. «Змістовні мотиви» оцінюють діяльність і надають їй особистісного змісту. Отже, мотивація в науковій літературі визначається як певні психічні явища, які спонукають до виконання певної дії, вчинку, визначають активність особистості та її спрямованість на досягнення наміченого результату. Вирішальне значення у вирішенні проблеми надається мотиву. Якщо звести мотив до суб'єкта, то мотив перестає виконувати функцію співвідношення мотиву і діяльності. Навмисна спрямованість діяльності визначається не суб'єктом потреби, а суб'єктом діяльності. Те, на що спрямована діяльність, не є предметом відповідної потреби. Це характерно для складних форм діяльності.

1.2. Особливості мотивації педагогічної діяльності вчителя

Завдання мотивації — створити умови для задоволення потреб, і люди, які мають певний інтерес до роботи, досягають кращих результатів, ніж люди, які не зацікавлені. Тобто необхідно створити певні умови, щоб педагогічний працівник був зацікавлений у професійній діяльності.

Процес виконання працівників навчальних закладів соціальних ролей багатою мірою визначається особливостями їх мотивації. Використання стимулів, як одного із компонентів мотивації, відіграє дуже важливу роль у впливі на продуктивність роботи педагогів та їх мотивацію. Поведінка вчителів на роботі та пояснення, чому вони поводяться саме так, а не навпаки, цікавлять керівників шкіл.

Шлях ефективно організації процесу підвищення професійної компетентності вчителя – через розуміння мотивів його діяльності. Тільки розуміючи, що рухає людиною, що її мотивує, які мотиви стоять за її вчинками, можна поставити собі за мету розробити ефективну систему впливу на зростання професійної компетентності. Швидко просуваються інноваційні процеси, інновації впроваджуються в практику шкіл і є потреба в компетентних педагогах, які вміють впроваджувати інноваційні процеси, самостійну творчість, креативність, вміння швидко перемикатися. Але вирішення питання підвищення професійної компетентності залишиться невирішеним, якщо не звернути увагу на мотиваційний аспект цього процесу.

Зі зміною завдань сучасної освіти виникає потреба переглянути специфіку мотиваційної сфери педагогічної діяльності. Ці зміни викликають певні суперечності, які в свою чергу стають рушійними силами, а іноді – гальмами у стимулюванні вчителів до підвищення професійної компетентності. Під час процесу протиріччя можна розділити на кілька груп, а саме:

перша група – суперечність між рівнем соціальної захищеності педагога та професійними аспектами його діяльності;

друга група – це суперечності суб'єкта діяльності, які пов'язані з невідповідністю соціально-виховної ситуації, яка швидко змінюється, стилю діяльності вчителя, що склався роками;

третья група – суперечність між творчим спрямуванням педагога і існуючими педагогічними канонами, стандартами, властивими педагогічному колективу, владі, батькам.

Слід зазначити, що дослідницька група вчених (Т. П. Афанасьєв, І. А. Єлісеєв, В. С. Лазарєва, Т. П. Пуденко) зазначають, що всі можливі форми поведінки вчителів можна звести до двох альтернатив. Кожен відрізняється від іншого домінуючою орієнтацією працівників, а також важливістю для них таких факторів, як результати та витрати [2].

Першу групу складають співробітники, які ретельно вимірюють свої витрати для досягнення бажаного результату, намагаючись при цьому уникнути значних витрат, роблячи лише те, без чого не обійтися (орієнтація на безпеку, фінансову стабільність). Другу групу складають працівники, орієнтовані на результат. Як правило, вони роблять все необхідне для досягнення цілей організації, тобто докладають стільки зусиль, скільки необхідно для досягнення мети (спрямованість на саморозвиток і самореалізацію), спрямоване на всебічне вдосконалення своєї діяльності шляхом підвищення професійної компетентності [45].

Цей напрямок зумовлений загальними особливостями думок і почуттів, конкретними інтересами і бажаннями, цілями і планами, які переважають позитивним емоційним настроєм. Весь цей комплекс, який можна охарактеризувати як стійку спрямованість на певний об'єкт, ми називаємо професійною спрямованістю особистості (самотивація). Це центральна ланка в структурі особистості вчителя.

Для з'ясування ролі мотивації вчителя у процесі підвищення його професійної компетентності пропонуємо вирішити певні проблеми, а саме:
- розглянути сутність та специфіку професійної мотивації вчителя;

- виявити потреби, що впливають на бажання вчителів підвищувати свій професійний рівень.

Мотив педагогічної діяльності є внутрішньою рушійною силою, що спонукає вчителя до професійної діяльності. Мотивами можуть бути ідеали, професійні інтереси, переконання, соціальні установки та професійні цінності вчителя. Проте в основі формування мотиву лежать насамперед потреби. Під мотиваційною сферою особистості розуміють стійкі мотиви, що мають певну ієрархію та визначаються спрямованістю особистості [18].

На думку дослідників, реалізація цих критеріїв можлива за умови домінування в структурі мотивації професійної діяльності внутрішньої мотивації за наявності зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. Причому останнє має бути виражено найслабше.

Для того, щоб професійна діяльність педагога була ефективною і приносила задоволення, він повинен на внутрішньому мотиваційному рівні прагнути до самого процесу праці, що визначається прагненням до професійного зростання та самореалізації. У цьому випадку професійна мотивація сприятиме психологічному ставленню до праці і стане основою для самореалізації в ній.

Як бачимо, мотивація педагогічної діяльності дуже змістовна. Розглянемо варіант опису особливостей мотивації педагогічної діяльності.

Педагогічною діяльністю рухають дві споріднені групи мотивів: мотиви, що виникають із самої педагогічної діяльності, і мотиви, що виникають із системи відносин, що існують між учителем і навколишньою дійсністю.

Майже в кожній дії вчителя присутні всі групи мотивів. У кожного вчителя, незалежно від обсягу його педагогічних зусиль, є мотиви обов'язку та відповідальності, прагнення до самоствердження та самовдосконалення, певною мірою цікавий зміст і процес діяльності, страх невдачі. Розглядаючи його мотивацію, слід говорити не про відсутність будь-яких мотивів, а про

їхню ієрархію. Тобто які мотиви домінують у мотиваційно-потребній сфері особистості вчителя, а перебувають у підлеглому становищі.

Діяльність вчителя має складну структуру. Психологічна наука розглядає її як багаторівневу систему, складовими якої є мета, мотиви, дії та результати. Натомість основним підходом педагогічної науки до педагогічної діяльності є виділення її компонентів як відносно самостійних функцій.

Традиційно основними видами педагогічної діяльності, що здійснюється в цілісному педагогічному процесі, є навчально-виховна робота.

Показником успішності педагога-фахівця є наявність у структурі його особистості таких компонентів: мотиваційно-ціннісного (мотивація, особиста зацікавленість), пізнавального (теоретичні знання) та операційного (володіння технологіями у сфері навчання).

Забезпечення функціонування цих компонентів на рівні сучасних вимог можливе за умов високого професіоналізму, майстерності вчителя, що забезпечує (за І. А. Зязюном): гуманістичну спрямованість, професійні знання, педагогічну техніку та педагогічні здібності [37]. Професіоналізм вчителя можна охарактеризувати рівнями ефективності його педагогічної діяльності (за Н. В. Кузьміною):

- репродуктивний рівень – вчитель здатний передати іншим те, що він знає;
- адаптивний рівень – вміє адаптувати своє повідомлення до аудиторії;
- локальний рівень моделювання – володіє стратегіями формування знань, умінь, навичок, за окремими розділами програми, галузями знань;
- системно-моделюючий рівень – вчитель володіє стратегіями формування необхідної системи знань, умінь і навичок загалом;
- системно-моделююча креативність – володіє стратегіями перетворення суб'єкта повідомлення на засіб формування творчої особистості, здатної до саморозвитку в нових умовах [4].

Прагнення людини знайти себе в діяльності і пізнати себе за результатами своєї праці в цей час є безперечним і визначеним усіма.

Ми поділяємо думку вчених, які вважають, що професійна спрямованість визначає поведінку та діяльність людини як сформовану систему потреб. Наша поведінка завжди в тій чи іншій мірі мотивована. Потреби формуються в сьогоденні і базуються на життєвому досвіді минулого, але, перш за все, завжди орієнтовані на майбутнє, в якому можливе лише їхнє задоволення.

Як бачимо, значення потреби як одного з факторів, що визначає існування людини, дуже велике. Ми припускаємо, що потреба – це внутрішній стан людини, який формується в ній під впливом відповідного недоліку.

Важливе значення в процесі зростання професійної компетентності має здатність потреб виникати, розвиватися і змінюватися в процесі професійної діяльності. Дійсно, в педагогічній діяльності виникають певні труднощі, для подолання яких не вистачає знань і навичок, або необхідно змінити умови праці. Ці суперечності породжують потреби, на основі яких робиться висновок про мотив.

Для задоволення потреб потрібна певна інформація про можливості необхідних видів діяльності. Така інформація потрібна не тільки для задоволення потреб, а й для їх появи.

Важливою якістю потреби є усвідомлення. Розглянемо приклад деяких потреб і мотивів їх задоволення (у таблиці 1.1) [45].

Визначимо, які основні властивості потреб є найважливішими в процесі зростання професійної компетентності. Слід мати на увазі, що швидкі зміни в економіці, політиці та соціокультурній сфері суспільства впливають на мотивацію педагогів до професійної діяльності, рівень компетентності. Сьогодні, як ніколи, потрібні нові підходи до виявлення потреб, які впливають на бажання підвищити свій професійний рівень. Адаптуючи методику І. Д. Зверевої до сучасної української школи,

визначаємо ієрархію мотивів роботи вчителя з урахуванням потреб праці [15].

Запропонована методика допоможе виявити мотиваційні показники, що стимулюють або гальмують професійний розвиток вчителів у школі. Оцінювання проводиться за п'ятибальною шкалою. Показники гальмування та стимуляції відзначені різними кольорами в таблиці. Після оцінки складається гістограма, яка допоможе візуалізувати переважання тих чи інших факторів (у табл. 1.1) [15].

Таблиця 1.1

Ієрархія мотивів педагогів на основі визначення потреб у трудовій діяльності

№	Потреби	Мотиви діяльності	Деякі способи задоволення потреб педагога
1	Самовираження	Зростання професійної майстерності; загально-культурний розвиток; робота, що дозволяє проявляти свої можливості та реалізувати свої дії; лідерство, можливість вести за собою інших	Доручення, більш складні та відповідальні, ніж іншим педагогам. Надання більшої самостійності в діяльності. Надання можливості систематично підвищувати кваліфікацію. Направлення на курси з перспективних педагогічних спеціальностей. Включення у колективну діяльність (творчі групи, розробка проектів)
2	Визначення та самовираження	Відчуття успіху, досягнень, визнання, схвалення; можливість діяти самостійно; до-	Узагальнення досвіду роботи. Атестація на більш високу кваліфікаційну категорію. Надання різних пільг. Надання

		віра; наявність перспектив просування	можливості роботи у престижних класах. Залучення до управлінської діяльності. Включення до резерву керівників
3	Належність та причетність	Можливість повноцінного спілкування; налагоджені відносини з колегами; інформованість, участь у виробленні рішень	Підвищення статусу освітнього закладу. Підтримання наявних традицій. Спільне проведення вільного часу. Залучення педагогів до колективного аналізу проблем організації

Як бачимо, аналіз наукової літератури з даної проблеми, методика визначення ієрархії мотивів дозволяють зробити висновок, що:

1. Сутність професійної мотивації педагогів полягає у з'ясуванні та розкритті факторів стимулювання професійної діяльності педагогів, нейтралізації факторів гальмування з метою створення умов для підвищення компетентності педагогів.

2. Професійна мотивація – основа і джерело індивідуальних дій вчителя та всієї професійної діяльності. Система професійних потреб містить ключі до вирішення багатьох проблем підвищення компетентності вчителів та ефективності навчання.

3. Запропонована методика ієрархії мотивів допомагає визначити фактори, що гальмують та стимулюють процес професійного зростання педагогів.

Враховуючи вищевикладене, можна зазначити, що мотивація вчителів є необхідною умовою зростання їх професійної компетентності.

1.3 Супервізія в сучасному освітньому контексті: мотиваційний аспект

Сьогодні в Україні процес супервізії розвивається як процес професійної підтримки вчителів у контексті Концепції Нової української школи.

«Супервізія –інструмент професійного супроводу та підвищення кваліфікації, що передбачає комплекс заходів з навчально-методичного супроводу педагогічних працівників закладів дошкільної та загальної середньої освіти у процесі впровадження Нової української школи», – йдеться у проекті положення [42].

Регулярні зустрічі між супервізором і супервізантом формують процес виконання завдання супервізії. Супервізант є активним учасником цього процесу взаємодії. Завданнями супервізії є задоволення організаційних, професійних та особистих потреб як супервізора, так і супервізанта.

Наставник / керівник – досвідчений викладач, який надає професійну підтримку вчителям у процесі осмислення власної практики, її вдосконалення та організації постійного професійного розвитку.

Наставництво/супервізія – технологія підтримки професійної діяльності вчителів, заснована на партнерському підході, передбачає спільне планування, самооцінку та моніторинг практики вчителя, осмислення практики, окреслення цілей професійного розвитку.

Супервізія – новий для України напрямок роботи з професіоналом. Предметом нагляду є аналіз свідомого та несвідомого потенціалу вчителя.

У сучасній освіті відбулася переорієнтація з вертикальної на горизонтальну, з'явилося педагогічне партнерство. Ментори, більш досвідчені викладачі, допомагають іншим педагогам у професійній діяльності: діляться досвідом, організовують круглі столи, диспути, флешмоби. Під час супервізійних зустрічей обмінюються інтерактивними

методами. Взаємодіючи один з одним, вчителі отримують можливість розвиватися.

Щоб учитель був успішним, щоб його педагогічна діяльність приносила не тільки користь, а й задоволення, необхідно використовувати методи арт-терапії, релаксаційні вправи, тренінги за допомогою наставників, які допоможуть вчителю емоційно розвантажитися та уникнути педагогічного вигорання.

Такий педагогічний супровід є ефективним засобом організації професійної освіти педагога та підвищення якості його професійної діяльності. Крім того, супервізія – це не контроль, а підтримка, за допомогою якої досвідчений викладач відкриває нові потенційні можливості для практикуючого вчителя. Супервайзер також виконує функцію фасилітатора, який сприяє налагодженню педагогіки партнерства всіх учасників навчально-виховного процесу.

Відомо, що для впровадження будь-яких змін необхідно забезпечити їх підтримку або навчання. Подальша підтримка на робочому місці надзвичайно важлива для вчителів, які почали працювати за новим Держстандартом, щоб умови праці (матеріальне забезпечення) відповідали індивідуальним потребам кожного вчителя. Організація супервізії передбачає певні цикли (знайомство, спостереження, підтримка, дискусія-бесіда), види (співпраця, ініціація, профілактика) і функції (розвивальна, педагогічна підтримка, фасилітативна, корекційна).

Таким чином, дії наставника-керівника допомагають учителю зрозуміти суть професійної проблеми, визначити можливі шляхи її вирішення. Все це служить поштовхом для зняття гостроти професійної проблеми або значною мірою захищає від негативних наслідків для подальшого розвитку особистості. У контексті реформування освіти в Україні та відповідно до Концепції Нової української школи така процедура професійно-педагогічного супроводу допоможе успішно реалізувати цілі та

налаштуватися на позитивну самооцінку та подальший довгостроковий план самодіяльності вчителя, саморозвиток [41].

Супервізор (куратор, наставник) повинен давати поради та вказівки. Він наставник і консультант, який допоможе, підтримає, навчить новому та поділиться досвідом. Крім того, супервайзери мають функцію фасилітаторів і допоможуть налагодити роботу з педагогіки партнерства.

Під час супервізії сьгоднішні вчителі матимуть консультації на такі теми:

- запровадження НУШ;
- реалізація освітніх програм і навчальних планів, організація освітнього середовища;
- впровадження сучасних методів і технологій навчання;
- використання інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій;
- самоосвіта та самовдосконалення;
- побудова демократичної моделі управління навчальними закладами [36].

Супервізія складатиметься з 1–3 менторських циклів, під час яких використовуватимуться індивідуальні та групові форми роботи за такими напрямками як:

- ознайомлення з результатами самооцінки вчителя та обраними пріоритетами розвитку;
- моніторинг діяльності вчителя;
- підтримка у створенні плану підвищення кваліфікації;
- наставницькі бесіди;
- групове обговорення передового досвіду, труднощів, пошук шляхів їх вирішення, а також можливостей подальшого розвитку [44].

Звісно, людина, для якої обирається супервайзер, повинна вміти розуміти власні проблеми і впоратися з ними, а також періодично звертатися за допомогою до своїх колег. Для повного розуміння будь-якого процесу потрібна присутність, участь інших, інакше фахівець опиняється в

замкненому колі власних думок і почуттів, що може призвести до нервового зриву або навіть серйозного психічного розладу. Серед різноманітних спеціалістів професія вчителя найчастіше призводить до емоційного вигорання як захисного механізму психіки від надмірного напруження.

Для впровадження будь-яких змін потрібна підтримка. У всьому світі таку підтримку надають більш досвідчені ментори, наставники, коучі, фасилітатори, супервайзери тощо. На нашу думку, опора – це багатогранна система, в якій можна виділити форми, напрямок, суб'єкт і об'єкт. При цьому педагогічне забезпечення має наступні особливі характеристики: поєднання мети психолого-педагогічної допомоги; орієнтація на особистість (реалізація потенційних можливостей, розкриття індивідуальних особливостей); підтримка оптимально значущих якостей особистості; корекція розвитку; надання суб'єкту освітньої діяльності права самостійно робити свій вибір та нести за нього відповідальність. Таким чином, дії наставника-керівника допомагають учителю зрозуміти суть професійної проблеми, визначити можливі шляхи її вирішення. Визнання того факту, що професійна рефлексія є одним із провідних засобів підвищення професіоналізму фахівця, ставить питання про забезпечення сприятливих умов для розвитку професійної рефлексії [42]. Це можна зробити за допомогою технології супервізії, за якої супервізор допомагає супервізору побудувати рефлексивний простір, у якому йому буде комфортно і який підтримуватиметься супервізором достатньо довго, щоб супроводжуючий міг вирішити свою проблему.

Процес підвищення якості навчання має сприяти постійному самовдосконаленню вчителів. Наставник керує цим процесом і разом з учителем ставить цілі та оцінює прогрес. Після того, як процес підвищення якості буде налагоджено, з'явиться структура системи підвищення якості та план дій щодо її подальшого зміцнення. Інструменти спостереження вчителя та індивідуальний план підвищення якості навчання є основними інструментами, які допоможуть наставнику показати вчителю, як вимірювати свої досягнення.

План підвищення якості є першим кроком у роботі вчителя над підвищенням якості. План складається на основі інформації, зібраної керівником і вчителем. План покращення якості зосереджений на досягненні довгострокових цілей.

Професійна діяльність супервізора полягає в ознайомленні з результатами самооцінки педагогічного працівника та обраними пріоритетами удосконалення педагогічної діяльності педагогічного працівника.

Таким чином, аналіз сутності поняття «супервізія» дозволив сформулювати уявлення про її мотиваційну функцію, оскільки допомога і підтримка, яку отримує вчитель є стимулюючим чинником для покращення якості педагогічної діяльності.

Висновки до першого розділу

1. Мотивація – це рушійна сила діяльності, яка стимулює людину до активних дій. Мотивація розглядається як сукупність мотивів, потреб, цілей особистості. Також мотивація є засобом або механізмом реалізації наявних мотивів. Тому розгляд питання про мотивацію діяльності передбачає вияв мотивів. Мотив діяльності може виконувати різні функції. Рушійною силою будь-якої мотивації є потреби, провідними характеристиками яких є сила, частота виникнення та спосіб задоволення. Одним з найбільш універсальних мотивів діяльності є мотивація до успіху. Успіх – це результат досягнення бажаної мети, прийнятої, визнаної та значущої для особистості, переживання відчуття радості після подолання труднощів. Досягнення передбачає отримання конкретного результату. Стійкий прояв мотивації досягнення робить людину більш наполегливою у своїх спробах досягти поставленої мети і, таким чином, створити сприятливі умови для розвитку її здібностей, які дозволяють їй досягати успіху.

2. Особливості мотивації педагогічної діяльності полягають в тому, що нею рухають мотиви, які виникають з педагогічної діяльності і ті мотиви, що

з'являються з системи відносин. Традиційними видами педагогічної діяльності є навчання і виховання. Тому потрібно розглядати специфічні мотиви, що стимулюють педагога до формування педагогічної позиції у стосунках з учнем або вихованцем, до здійснення педагогічних дій. Мотивація педагогічної діяльності є необхідною умовою для професійного зростання вчителів. Її актуальність зумовлена оновленням змісту, удосконаленням програмно-методичного забезпечення педагогічної освіти, необхідністю формування у учителів методів самостійного здобуття знань та професійних інтересів. Розвиток мотивації передбачає виховання у майбутніх і працюючих педагогів професійних ідеалів, цінностей, педагогічної спрямованості. Адміністрація будь-якої школи має два основних види стимулювання: внутрішнє та зовнішнє. Внутрішнє заохочення дає процес виконання роботи: відчуття досягнення результату, успіху, самооцінка, зміст і значимість виконаної роботи, компетентність, навички тощо. Зовнішня винагорода – це все, що пропонується вчителю за його або її професійні обов'язки. До них належать заробітна плата, премії, заохочувальні відзнаки, звання, нагороди.

3. Супервізія – це процес професійної підтримки і допомоги вчителям. В основі супервізії – рівноправні стосунки між супервізором і вчителем, які допомагають педагогу усвідомити джерела виникнення труднощів у педагогічній діяльності та прийняти самостійне рішення щодо подальших дій з подолання цих труднощів. Саме допомагаючий характер стосунків у супервізії стимулює вчителя до рефлексії, поглиблення розуміння мотивів своїх вчинків, з'ясування ресурсів професійного зростання. Все це сприяє вдосконаленню діяльності вчителя, викликає бажання продовжувати педагогічну роботу і реалізовувати її завдання на основі усвідомлених мотивів.

2.1. Етапи та логіка емпіричного дослідження

Метою емпіричної частини нашого дослідження є вивчення особливостей мотивації педагогічної діяльності вчителя та можливостей її розвитку засобами супервізії (консультування та спостереження).

Для досягнення мети нашого дослідження були поставлені наступні завдання:

1. Відібрати комплекс методів та методик, що досліджують показники мотивації педагогічних працівників.
2. Провести емпіричне дослідження за допомогою відібраних методик.
3. Здійснити аналіз отриманих даних щодо особливостей мотивації педагогічної діяльності.
4. Обрати осіб з низьким рівнем мотивації педагогічної діяльності та провести з ними супервізію.
5. Визначити відмінності в показниках мотивації в групі, яка пройшла супервізію, узагальнити результати щодо змін у мотивації педагогів в процесі супервізії.

Поставлені завдання визначили хід емпіричної частини роботи, який включав наступні етапи: підготовчий, діагностичний, розвивальний та аналітико-інтерпретаційний математична обробка й інтерпретація отриманих даних.

На підготовчому етапі підбирався комплекс діагностичних методик, адекватних предмету дослідження до якого увійшли: тест «Шляхи саморозвитку» (О. В. Хухлаєва), яка направлена на те, щоб виявити, наскільки можна співвіднести, як людина готова самовдосконалюватися і наскільки вона до цього готова. Методика виявляє, наскільки людина може самостійно розвиватися. Йде співвідношення «можу» і «хочу». Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю роботою та професією» (за Н. В. Журіним, Є. П. Ільїним) була відібрана для того, щоб виявити, наскільки вчителя влаштовує обрана професія та робота, якою він займається

на даний час, чи є недоліки, бар'єри, перетини. За допомогою методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса ми можемо визначити на якому рівні знаходиться у педагога мотивація до успіху у професійній діяльності вчителя.

Нижче ми опишемо методики, які будуть використовуватися в емпіричному дослідженні.

Методики, які ми відібрали мають відповідність наступним вимогам:

- відповідність методики меті та предмету дослідження;
- заданість процедури проведення у вигляді однозначного набору дій з подальшою їх квантифікацією;
- достатнє представництво, обґрунтованість і адекватність дослідницьких інструментів тесту;
- чіткість і однозначність інструкції.

У дослідженні взяли участь 35 осіб у віці 24 – 69 років, вчителі Лиманської ЗОШ I-III ступенів №1 та Яковлівської ЗОШ I-III ступенів Роздільнянського району Одеської області. Педагоги мають різний педагогічний досвід, різні категорії.

На діагностичному етапі дослідження була проведена діагностика досліджуваних за обраними методиками.

Діагностичний етап дослідження складався з процедур:

1. Проведення діагностичних процедур за методиками на виявлення різних поглядів щодо мотивації професійно-педагогічної зайнятості вчителя.
2. Оформлення результатів діагностики у протоколи, складання матриці емпіричних даних.
3. Консультування педагога перед діагностуванням та після за результатами діагностики.

Розвивальний етап емпіричного дослідження передбачав проведення організаторської зустрічі супервізії.

На момент зустрічі повинні чітко бути обумовлені ролі: хто є супервізор, а хто консультований. Також повинні бути визначені часові рамки.

При супервізії зазвичай дотримуються структури консультативної зустрічі (від встановлення контакту до завершення), використовувати уміння та здібності консультування і підтримувати зворотній зв'язок.

Супервізору необхідно концентрувати увагу на поведінці педагога, а не на особистості.

Спостереження грає важливу роль. Не слід вигадувати або додумувати. Акценти треба розставляти по факту.

Не узагальнювати, а говорити про конкретне.

Не треба давати поради, супервізор приділяє увагу отриманій інформації.

Супервізор не оцінює, не судить, а описує прослухане.

Супервізор вказує на поведінку, яку можна змінити.

На аналітико-інтерпретаційному етапі здійснено кількісний (кореляційний) та якісний (диференційний) аналізи. Застосовано методи якісного аналізу, що передбачав виокремлення вчителів з низьким рівнем розвитку мотивації з подальшим пошуком шляхів її розвитку у процесі супервізії. Математичні процедури обробки результатів дослідження проводились за допомогою статистичного пакету Microsoft Excel for Microsoft Windows та статистичного пакету SPSS 19.0 for Microsoft Windows. Математичний аналіз отриманих результатів припускав первинну обробку даних, проведення порівняльного аналізу даних попереднього та повторного зрізу показників мотивації (до та після супервізії) у підгрупі осіб з низьким рівнем мотивації.

2.2. Методики дослідження мотивації педагогічної діяльності вчителя

Переходячи до обґрунтування методичного інструментарію, обраного для нашого дослідження, зупинимось більш детально на описі існуючих методик.

Змістовною, цікавою для вчителів та необхідною для керівника закладу та адміністрації школи є методика «Шляхи саморозвитку», автор О. В. Хухлаєва. Ця методика дає можливість виявити, наскільки вчитель здатний грамотно спілкуватися з іншими, здатність розвиватися самостійно, пізнавати себе. Відповідно до тлумачення методики, методичне об'єднання може враховувати поправки щодо стимулювання потреби пізнання себе та самовдосконалення, безсумнівно, що адміністрація школи заохочується радити перспективні та інноваційні технології навчання. Насамперед, таке опитування раціонально використовувати у професійному середовищі, наближеному до вчителя – методичному об'єднанні.

Матеріали та обладнання: аркуш паперу, олівець (ручка).

Процедура дослідження: Методика проводиться як індивідуально, так і з групою. Процедура дослідження – відповідь респондента за власною думкою.

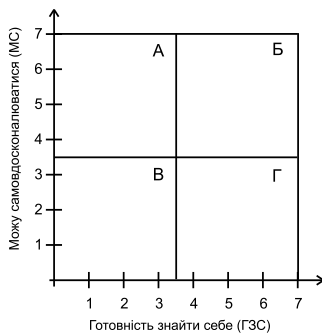
Інструкція: Поставте «так» або «ні».

Обробка результатів здійснюється за таким ключем:

1 +, 2-, 3 +, 4+, 5-, 6-, 7 +, 8 +, 9 +, 10 +, 11-, 12 +, 13-, 14-.

Аналіз результатів: для визначення обсягу готовності «Я хочу пізнати себе» слід підрахувати кількість збігів тільки для тверджень з номерами: 1,2,5,7,9,10,13. Максимальне значення «готовності пізнати себе» (ГЗС) може дорівнювати 7 балам. Так само для готовності «Я можу самовдосконалюватись» (МС) підраховується кількість збігів за твердженнями під номерами 3,4,6,8,11,12,14. Максимальне значення — 7

очок (один бал за матч). Отримані значення ГЗС і МС переносимо в координатну площину, де ставимо точку перетину значень.



Площина А. «Можу, але не хочу». У вас великі можливості для саморозвитку, вони більші за ваші бажання.

Площина В. «Я хочу пізнати себе і можу вдосконалюватися».

Площина В «Я не хочу ні знати, ні змінювати».

Площина Г. «Я хочу знати, але не можу змінити себе».

За цією методикою можна простежити вплив мотивації на саморозвиток і самовдосконалення вчителів на навчання та самовдосконалення вчителів до педагогічної діяльності.

Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю роботою та професією» (за Н. В. Журіною, Є. П. Ільїним).

Мета методики: виявити рівень задоволеності своєю професією та різними аспектами професійної діяльності.

Мотивація діяльності вчителя тісно і прямо пропорційно пов'язана із задоволеністю професійною діяльністю. Високий рівень задоволеності роботою підвищує мотивацію до творчості, професійного зростання та вдосконалення.

Методика розроблена Н. В. Журін та Є. П. Ільїним для виявлення задоволеності вчителів своєю професією та різними аспектами професійної діяльності. Ця методика є оперативною в застосуванні, може бути використана в практиці шкільних психологів, як в індивідуальній, так і в груповій діагностиці, дозволяє визначити задоволеність вчителя обраною професією на основі розрахунку індексу задоволеності, а також надати

рекомендації адміністрації школи оптимізувати навчально-виховний процес у закладі. Методика може бути використана в індивідуальній психолого-педагогічній діагностиці також з молодими спеціалістами. Анкета містить 17 запитань.

Інструкція. Просимо Вас прочитати анкету та відповісти на запитання. Виберіть одну з відповідей («так», «не знаю», «ні»), що відповідає вашій думці, і поставте під нею знак «+».

Обробка результатів.

За відповідь «так» ставиться 1 бал, «не знаю» – 0 балів, «ні» – 1 бал. Потім всі бали додаються з урахуванням їх знака.

Ступінь задоволеності роботою (за всіма 17 посадами) оцінюється як високий, якщо випробуваний набрав 11 балів і більше, середній – якщо він набрав від 6 до 10 балів, низький – від 1 до 5 балів. Ступінь незадоволеності роботою оцінюється як низький, якщо випробуваний набирає від 1 до 5 балів, середній – від 6 до 10 балів і високий – 11 балів і більше.

Методика діагностики особистості на мотивацію успіху Т. Елерса

Мета: визначити провідні мотиви успіху.

Інформаційна інструкція: Вам пропонується 41 обставина, на кожен з яких дайте відповідь «+» або «-».

Результати обробки:

Щоб отримати результати цього методу, слід оцінити отримані відповіді за ключом.

Отримані оцінки слід підсумувати. Кількісні результати по цій методиці означають:

1 – 10 балів: мотивація до успіху низька, вчитель не прагне до перемоги, не схильний вкладати власні зусилля в роботу, апатичний, пасивне ставлення до життя.

11 – 16 балів: середня мотивація до успіху. При такій мотивації людина не боїться ризикувати, не скована у своїх діях, адже можлива невдача її не надто хвилює.

17 – 20 балів: висока мотивація до успіху. Такі вихователі вміють йти на середній ризик для досягнення бажаного, схильні зосередитися на власних силах, гнучко і наполегливо досягають мети.

Вище 21 бала: мотивація до успіху занадто висока. Це може призвести до надмірної самокритики власних можливостей. При цьому вчитель може відчувати надмірну тривожність і страх невдачі. Підсвідома невіра у власні сили викликає у людини меншу готовність до ризику, особисту ригідність. В результаті, якщо ви занадто мотивовані на успіх, ви можете втратити віру в те, що досягнете бажаного.

Дослідження показали, що люди з помірно високою націленістю на успіх воліють середній рівень ризику. Ті, хто боїться невдачі, віддають перевагу низькому або, навпаки, занадто високому рівню ризику.

Чим вища у людини мотивація досягти успіху – досягнення мети, тим нижче готовність до ризику. У той же час мотивація до успіху також впливає на надію на успіх: при сильній мотивації успіху надія на успіх зазвичай більша, ніж при слабкій. Крім того, людям, мотивованим успіхом, і тим, хто чудово в цьому, властиво уникати високого ризику.

Ті, хто має високу мотивацію на досягнення успіху і готовий ризикувати, рідше опиняться в незручних ситуаціях, ніж ті, хто дуже мотивований ризикувати, але дуже вмотивований уникати невдач. І навпаки, коли у людини висока мотивація уникати невдач, це є перешкодою для мотивації досягти успіху – досягти мети.

При діагностиці особистості для виявлення мотивації успіху Т. Елерс виходив з позиції, що людина, в якій переважає мотивація досягнення успіху, віддає перевагу середньому або низькому рівню ризику. Він прагне уникнути високого ризику. При сильній мотивації до успіху надія на успіх зазвичай скромніша, ніж при слабкій мотивації до успіху, але такі люди багато працюють, щоб досягти успіху, прагнуть до успіху.

Дослідження мотивації досягнення були започатковані в середині ХХ століття Д. С. Макклелландом, який за допомогою відомого тесту тематичної

апертури (ТАТ) зміг зафіксувати якісні індивідуальні відмінності в прояві мотивації досягнення.

Основні алгоритми поведінкового вирішення проблем успіху та уникнення невдач формуються у віці від трьох до тринадцяти років.

Твори Дж. Аткинсона, Х. Хекгаузена та інших продемонстрували, що існує щонайменше три фундаментальні мотиваційні вектори, які вирішально визначають характер взаємозалежності діяльності та мотивації досягнення: індивідуальні суб'єктивні уявлення про ймовірність особистого успіху та складності особистості; ступінь значущості для суб'єкта даного завдання і, у зв'язку з цим, сила прагнення зберегти і підвищити самооцінку; схильність цієї конкретної особистості адекватно приписувати собі, іншим і обставинам відповідальність за успіх і невдачу.

З точки зору Д. Макклелланда, мотивація досягнення може вперше розвиватися в дорослому віці, через навчання. За словами Л. Джуелла, «крім того, воно може розвиватися в контексті роботи, коли люди безпосередньо відчувають усі переваги, пов'язані з досягненнями».

Адекватна мотивація досягнення може бути природно сформована і конструктивно реалізована лише в системі відносин, що характеризується рисами справжнього співробітництва і, перш за все, гармонійним поєднанням особистого тиску.

2.3. Супервізійна зустріч: організаційно-технологічні аспекти

Встановлення позитивних наставницьких стосунків є важливим процесом. Але, треба відрізнити особистісні стосунки від наставницьких, бо основою других є професіоналізм. Наставники несуть відповідальність за передачу і впровадження норм, цінностей і цілей, про які домовлено в договорі.

В розвитку наставницьких стосунків можна виділити чотири етапи розвитку: знайомство, постановка цілей і написання індивідуального плану, досягнення цілей та етап завершення взаємодії.

Сьогодні набувають нового значення та важливості новітні технології професійного розвитку фахівців освітньої сфери, теоретичне обґрунтування й розроблення теоретичних, методичних засад інноваційної діяльності в системі неперервної педагогічної освіти [34].

Ресурсом виникнення потреби у супервізії є розуміння ключової ролі наснаження в роботі з клієнтом, осмислення суті наснаження як похідної від суб'єкт-суб'єктних відносин між педагогічним працівником і наставником – відносин, спрямованих на активізацію самовизначення вчителя та його власних стратегій подолання складних життєвих обставин.

Незалежно від «вектора поляризації» (вимоги та контроль або надмірна опіка й дії замість педагогічного працівника), така стратегія означає ставлення наставників до вчителів як до пасивних об'єктів впливу і, водночас, приводить до відчуття марності власних зусиль. Позиція об'єкта впливу (наставника) породжує в педагогічному працівнику відчуття непотрібності, навіть у стосунках з тими педагогічними працівниками, які здійснюють його професійне супроводження.

Як ми вже говорили раніше, в наставницьких стосунках існує чотири етапи. Дотримання цих етапів гарантує якісні стосунки між педагогічним працівником та наставником.

На першому етапі проводиться знайомство наставника з вчителем. Вони спільно визначають (обговорюють) план своєї взаємодії, ставлять цілі, визначають спільні інтереси, пріоритети, на які будуть брати орієнтир в майбутній взаємодії. Бажано на цьому етапі встановити довірливі стосунки – це допоможе уникнути перешкод та бар'єрів у стосунках. Але й треба тримати певну дистанцію, бути компетентним, коректним з вчителем.

Другий етап передбачає написання плану роботи, наставник та вчитель обговорюють свої очікування. Плани та завдання повинні бути реальними. Їх треба поділити на дрібні кроки, які неодмінно будуть вести до мети.

На третьому етапі наставник та педагогічний працівник приступають безпосередньо до здійснення цілей. Поступово потреби виконуються, доповнюються і відбувається зміцнення стосунків (на даному етапі консультований вже більше довіряє наставнику). Як результат – у житті консультованого вже відбулись чи відбуваються зміни, які сприяють її успішній мотивації до розвитку в педагогічній діяльності.

На завершальному етапі наставник і педагогічний працівник завершують свої стосунки та обговорюють майбутні перспективи щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності. Аналізуються досягнуті результати, здійснюється зворотній зв'язок. Даний етап передбачає правильне завершення наставницької взаємодії. Щоб правильно завершити цей етап треба консультованому дати зрозуміти, що він тепер буде самостійно планувати та спрямовувати свої зусилля на досягнення власних цілей.

Це зрозуміло: методи та прийоми дозволяють уникнути відчуття невпевненості, відсторонитися від консультованого санкціонованим авторитетом науки та практики технічними прийомами, звернутися до них, коли не зовсім зрозуміло, в чому річ. Когнітивний дисонанс, що виникає, веде до того, що врешті-решт перемагають індивідуальний стиль і досвід професіонала.

А частіше – якийсь узагальнений інваріант, який містить комунікативні техніки та прийоми універсального характеру.

Одне із завдань наставника – встановити контакт, налаштувати співбесіду, привернути увагу консультанта та побудувати роботу так, щоб головним були не результати дій, а мотивація дій людини (додаток 1).

У сучасному світі консультування як практична допомога людям у різних життєвих ситуаціях є одним із найпопулярніших напрямків.

Думки та погляди, які мають поділяти вчитель і наставник, формують взаємодію і визначаються як цілеспрямована мета вирішення особистих проблем, підвищення культури та особистісного зростання. Консультування – це процес взаємодії двох і більше людей в атмосфері довіри, коли спеціальні знання консультанта, спрямовані на допомогу вчителю, що консультується, дають можливість розглянути проблему з іншого боку, виявити внутрішні ресурси або скласти перспективну індивідуальну програму розвитку.

Діагностика дозволяє консультанту не тільки виявити вразливі та слабкі сторони особистості консультованого вчителя, а й сильні сторони, на які можна покластися в процесі: ресурси та резерви, адаптаційні та компенсаторні можливості особистості.

Консультативна бесіда дає додаткову інформацію за допомогою словесної інформації, носить діагностичний характер, дозволяє отримати відомості про внутрішній світ людини, її особисті турботи та суб'єктивну поведінку, які не можуть бути виявлені методом діагностики. Нарешті, бесіда – це незвичайний спосіб встановлення емоційного контакту з педагогічним наставником.

Проведення консультативної співбесіди передбачає дотримання спеціальної «технології», яка включає:

- 1) умови взаємодії (час і місце розмови, оформлення кабінету, одяг тощо);
- 2) вміння встановлювати і підтримувати контакт з клієнтом (коректність, уважність, спостережливість і досить високий рівень рефлексії психолога);
- 3) вміння слухати.

До методів дослідження попередньо проведено консультацію 5 педагогічних працівників з метою мотивації вчителів до самостійного здобуття знань та професійних інтересів, мотивації педагогічних працівників до педагогічної діяльності.

Правильно побудована робота наставника і вчителя може розвивати продуктивну взаємодію. Спільне визначення цілей і завдань здійснюється на початку стосунків між наставником і викладачем, а також для обговорення того, що можна разом очікувати від цього процесу. Учитель має можливість задати всі питання, які його цікавлять щодо процесу наставництва.

Такі відносини допоможуть визначити перспективу співпраці. Важливим є питання, як будуть оцінюватися досягнення. Співпраця наставника та вчителя має відбуватися протягом усього процесу нагляду.

Ми розробили план, узгоджений з керівником закладу, із зазначенням термінів роботи (наставник повинен узгодити свій графік в залежності від кількості викладачів, з якими він планує працювати). Під час спільної роботи з педагогами були внесені корективи з урахуванням побажань викладача. Обговорювалися можливі очікування.

Єдиної стратегії консультування не існує, тому потрібно враховувати індивідуальні потреби та особливості і навіть характер і темперамент консультанта.

Під час експериментального дослідження було заплановано та проведено 5 консультативних бесід з педагогами з метою покращення розвитку мотивації до професійної діяльності. Періодичність зустрічей обговорювалася з викладачами, визначено зручний час для вожатого та консультанта. Тривалість консультації – 50 хвилин (додаток 1-5).

У процесі бесіди з учителем ми використовували відкриті запитання, щоб більш детально визначити проблему. Відповідати можна лише на відкриті запитання. В процесі бесіди з вчителем для більш детального виявлення проблеми, яка турбує, ми використовували відкриті питання. На відкриті запитання людина може відповісти лише глибше, на відміну від закритих питань, на які можна відповісти однозначною фразою, наприклад, «так» чи «ні». З цієї причини корисно отримати більше інформації про людину, ситуацію чи місце від співрозмовника чи людини, з якою ми розмовляємо. Консультування є корисним не тільки для консультуємого.

Супервізія приносить корисні результати не тільки консультуємому педагогу, а й наставнику. Він може в процесі супервізії розширити свої теоретичні уявлення, намітити шляхи подальшої роботи з консультуємим. Таким чином, в процесі супервізії консультант розвиває і удосконалює свою професійну майстерність, але основною мішенню тут є конкретний випадок роботи з потребуєщим допомоги вчителем.

Питання, теми, проблеми, завдання в супервізійній сесії можуть бути різними. Вибір напрямку роботи визначається, впершу чергу, запитом з боку консультанта. Виняток становлять ситуації, коли супервізор бачить, що в роботі консультанта щось необхідно змінити, щоб уникнути нанесення шкоди консультуємому.

Для розвитку мотивації та педагогічного зростання педагогічних фахівців у груповому консультуванні має бути відкрита атмосфера, дозволяюча кожному учаснику піднімати хвилюючи його запитання та потреби.

Енергетику групи може підтримати розповіді про власні досягнення. Учасники групи з задоволенням відгукуються на такі пропозиції. За терміном часу такий метод невеликий, але приносить позитивний ефект.

Структура супервізорської сесії відповідає структурі терапевтичної (консультативної) сесії. Навіть у тому випадку, коли домовляються про супервізії рівні за статусом та досвіду колеги (тобто статус супервізора формально не визначено), на момент сесії повинні бути чітко обумовлені ролі: хто в даний момент є супервізором, а хто супервізуємим, і визначені часові межі. Як і в консультативній сесії, при супервізії необхідно дотримуватися структуру (від встановлення контакту до «заземління»), використовувати навички консультування та дотримуватися принципів зворотного зв'язку.

Ми запропонували рольову гру. На практиці це проходить дуже цікаво. Консультант з консультуємим міняються місцями та програють виниклу ситуацію чи проблему. Такий спосіб дає змогу побачити консультуємому

педагогу не вирішене питання під іншим кутом. Вчитель вже не просить допомоги, він сам знаходить вирішення і, навіть, не один варіант, а декілька. Рольова гра під час консультування розкриває всі здібності педагога, він знаходить нестандартні вирішення, починає креативно мислити.

Висновки до другого розділу

1. Емпіричне дослідження проводилося в три етапи:

- підготовчий, на якому був здійснений комплекс організаційно-методичних процедур, розроблений алгоритм емпіричного дослідження, проведено формування вибірки, підібрано комплекс діагностичних методик;
- діагностичний, що передбачав проведення вимірювальних емпіричних процедур, збір емпіричних даних з їх наступною обробкою, аналіз (кількісний та якісний);
- аналітико-інтерпретаційний, на якому було інтерпретовано отримані результати у відповідності до поставлених завдань.

2. Відповідно до дослідницьких завдань був обраний комплекс діагностичних методик, призначений для діагностики мотивації педагогічної діяльності: тест «Шляхи саморозвитку» (О. В. Хухлаєва), методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю роботою та професією» (Н. В. Журін, Є. П. Ільїн), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Розроблена авторська анкета для вчителів з метою з'ясування запиту вчителів на супервізію, обізнаності педагогів щодо даної технології.

3. Складено програму супервізії вчителів, яка містить наступні компоненти: самооцінювання вчителя, проведення бесіди з планування, формулювання запиту, спостереження за педагогічною діяльністю вчителя, бесіда з осмислення, створення плану професійного розвитку педагога, рефлексія. Обов'язковим елементом супервізії стало проведення мотиваційно-консультативної бесіди.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ СУПЕРВІЗІЇ

3.1. Визначення особливостей мотивації педагогічної діяльності вчителів

Метою цього розділу є висвітлення результатів емпіричного дослідження. Однією з задач дослідження було охарактеризувати особливості мотивації педагогічної діяльності вчителів та вивчити зміни у показниках мотивації вчителів після проведення супервізії.

Емпіричне дослідження передбачало:

- проведення анкетування з метою з'ясування запиту вчителів на супервізію, обізнаність педагогів щодо даної технології, а також задоволеності працею та характеру труднощів у професійній діяльності фахівців;
- проведення діагностики показників мотивації у вчителів, визначення підгруп за рівнями розвитку мотивації до педагогічної діяльності;
- визначити групу вчителів з низьким рівнем мотивації та проведення в цій групі супервізії;
- проведення повторної діагностики за визначеними методиками, здійснення порівняльного аналізу за даними попереднього та повторного зрізів.

Реалізація поставленого завдання потребувала використання методів якісного аналізу, що передбачав виокремлення вчителів з низьким рівнем розвитку мотивації з подальшим пошуком шляхів її розвитку у процесі супервізії.

У будь-якому педагогічному колективі є вчителі, для яких у той чи інший час актуальними є потреби різних рівнів. Це залежить від віку, освіти,

досвіду роботи, особливостей особистості вчителя, соціально-психологічних умов праці і, навіть, матеріального становища.

Дослідження мотивації до успіху проводилося на прикладі вчителів загальноосвітніх шкіл Роздільнянського району Одеської області. Загальна кількість досліджуваних – 35 осіб, це жінки. Вік досліджуваних – від 24 до 69 років. Досвід роботи – від 3 до 50 років.

Нами була розроблена анкета з метою з'ясування запиту вчителів на супервізію, обізнаність педагогів щодо даної технології, а також задоволеності працею та характеру труднощів у професійній діяльності фахівців. Анкета містить 15 запитань. В опитуванні прийняло участь 35 педагогічних працівників. За даними анкет можна спостерігати позитивну динаміку впливу на саморозвиток, самовдосконалення та мотивацію до розвитку у професійній діяльності. Зведені результати анкетування представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати анкетування вчителів

Актуальніші запитання анкети	%
Кількість працівників, працюючих в ЗЗСО	98%
З них працюють у селі	100%
Педагогічний стаж від 10 до 25 років	87%
Чи зазнаєте Ви труднощів в професійній діяльності?	
-так	63%
-ні	37%
Зазначте форми проведення навчальних занять які ви використовували в інтернет-провайдерів з-за відсутності супервізії в вашому закладі:	82%
- вебінари	94%
- інтерактивні лекції	97%
- майстеркласи	91%

- тренінги	
Проблемні запитання, які вчителя хочуть першочергово висвітлити в процесі супервізії:	
-сучасні технології навчання	84%
-методики навчання освітніх галузей	98%
-педагогіка партнерства	88%
Проблемні теми, які вимушені самостійно опрацьовувати з-за відсутності супервізії в закладі:	
-методики навчання освітніх галузей	79%
-сучасні технології	94%
-педагогічна діагностика	86%
Недостачу яких педагогічних знань ви гостро відчували після закінчення ВНЗ і не змогли компенсувати під час роботи у школі?	
- Планування та організація освітнього процесу	
- Сучасні технології навчання	81%
-Методики навчання освітніх галузей, визначених державним стандартом	91%
- Педагогічна діагностика/оцінювання	95%
	71%
Хочуть розвинути в собі такі компетенції використовуючи послуги супервізора:	
- професійно-методичні	82%
- інформаційно-цифрові	82%
- проектувальну компетентність	94%
- інноваційну компетентність	98%
Зазначте, якою мірою виправдались Ваші очікування щодо супервізії	12%
-частково	88%
-виправдались повною мірою	

Після проведення супервізії вчителів відмітили, що їх очікування від супервізії виправдались частково (12%), повністю – 88%.

Результати анкетування показали, що педагогічні працівники ЗЗСО потребують підтримки та допомоги.

Завданнями супервізора також є розвиток професійної автономії, незалежності супервізованого, стабілізація його думок і почуттів щодо професійної діяльності, формування моделі аналізу і компетентного розв'язання проблем у взаємодії з вчителями.

Педагогічні працівники для саморозвитку та підвищення професійного зростання використовують не тільки інститути підвищення післядипломної освіти, а й інтернет-ресурси, методичну літературу, відвідують семінари, круглі столи, проходять онлайн-курси. На думку вчителів, це - один із зручних способів підвищення своїх професійних знань та отримання нового досвіду. Але впровадження супервізії буде більш корисним для освітян.

Для визначення домінування мотиву досягнення була використана методика «Діагностика особистості щодо мотивації до успіху» Т. Елерса. Методика містить 41 питання, на кожне з яких можна відповісти «так» або «ні». За результатами підрахунку балів отримуємо наступні рівні мотивації досягнення:

- від 1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху;
- від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху;
- від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху;
- понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Після інтерпретації даних ми отримали такі показники:

- серед досліджуваних помітне домінування високого та середнього рівня мотивації на успіх.

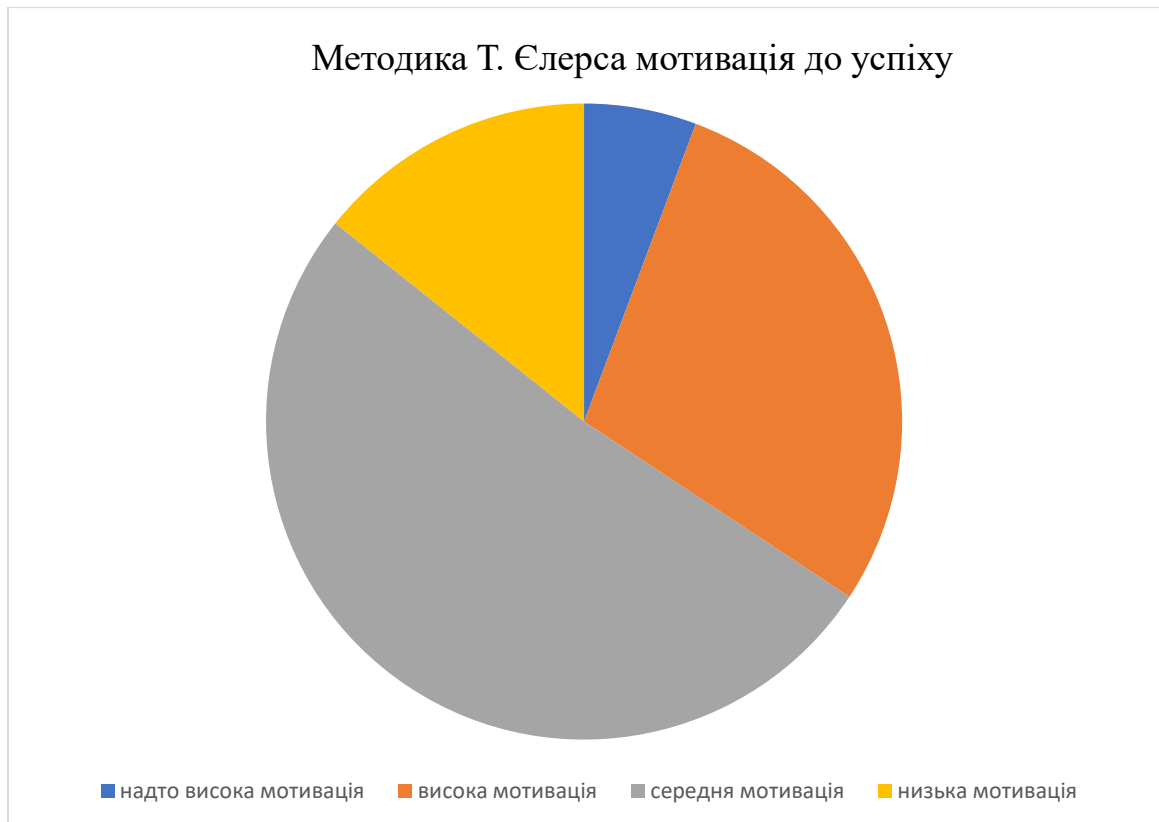


Рис. 3.1. Гістограма за методикою Т. Єлєрса «Методика до успіху» (до супервізії).

З даних гістограми видно:

- 14% респондентів попадають в групу ризику в зв'язку з низькою мотивацією до успіху
- 5,6% респондентів надто висока мотивація
- 28% респондентів висока мотивація до успіху
- 50,4% респондентів мають середній рівень мотивації до успіху

Дослідження показали, що люди з помірно високою націленістю на успіх віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдачі, віддають перевагу низькому або, навпаки, занадто високому рівню ризику.

Чим вище у людини мотивація досягти успіху – досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. У той же час мотивація до успіху також впливає на надію на успіх: при сильній мотивації успіху надія на успіх зазвичай більша, ніж при слабкій. Крім того, люди, які мотивовані на успіх і покладають на нього великі надії, як правило, уникають високих ризиків.

Ті, хто має високу мотивацію до досягнення успіху і мають високу готовність йти на ризик, рідше потраплять в незручні ситуації, ніж ті, хто дуже мотивований ризикувати, але дуже мотивований уникати невдач. І навпаки, коли у людини висока мотивація уникати невдачі, це є перешкодою для мотивації досягти успіху – досягти мети.

З респондентами, які попали в групу ризику були проведені консультативно-мотиваційні бесіди та проведено повторне дослідження. Результати повторного дослідження можна побачити з наступної гістограми:

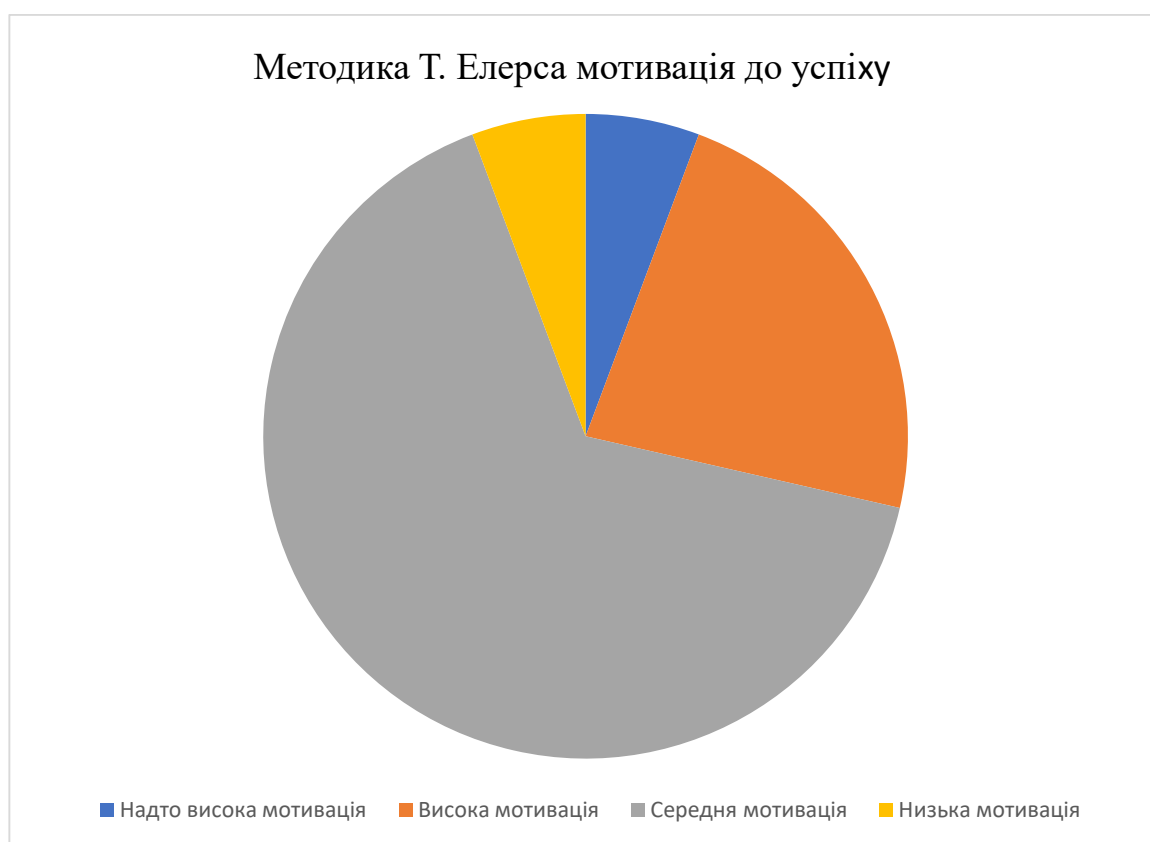


Рис. 3.2. Гістограма за методикою Т. Елерса «Методика до успіху» (після супервізії).

5,6% - надто висока мотивація

22,4% - висока мотивація

64,4% - середня мотивація

2% - низька мотивація

Після інтерпретації та аналізу отриманих результатів можна зробити висновок: мотиваційно-консультативні бесіди мають позитивний вплив на педагогічних працівників щодо підвищення мотивації до успіху.

Науковці варіанти поведінки педагогів розділили на дві групи:

- педагогічні колективи, які зорієнтовані на саморозвиток і самореалізацію;
- педагогічні колективи, які зорієнтовані на захищеність і матеріальне благополуччя [11].

Для визначення факторів, що підвищують мотивацію вчителів у школі, необхідно виявити ці мотиватори шляхом безпосереднього спілкування з вчителями, а саме запропонувати їм завдання виявити фактори, що впливають на незадоволеність їх роботою, та доповнити їх тими, що не вважають. вказано.

Ось перелік факторів, які виступають демотиваторами ефективної педагогічної діяльності:

- низька заробітна плата;
- відсутність різноманітних переваг;
- незручний розклад занять;
- низький рівень комфортності робочих місць;
- погані стосунки в колективі;
- відсутність або недостатнє визнання з боку колег;
- відсутність або недостатнє визнання роботи керівниками;
- нездатність досягти успіху в роботі, що підвищує статус вчителя в школі;
- відсутність можливості отримати підвищення (вищі категорії);
- відсутність можливості брати участь у розробці та впровадженні інновацій;
- страх втратити роботу через низький статус у школі;
- відсутність можливостей для навчання, підвищення кваліфікації;
- відсутність інтересу до роботи в цій школі (низький статус школи);

- відсутність або крайня відсутність технічних засобів, що сприяють ефективній роботі;
- відсутність можливості уникнути критики з боку керівників та колег (булінг або мобінг);
- несвоєчасна виплата заробітної плати;
- відсутність безкоштовного доступу до Інтернету тощо.

Аналізуючи ці фактори, необхідно враховувати наступні критерії: які фактори найбільше можуть викликати незадоволення вчителів своєю роботою; які з них, на думку більшості вчителів, мають місце в школі; які дії можна вжити, щоб зменшити вплив незадоволеності роботою.

Для мотивації вчителів доцільно визначити їхні потреби та проаналізувати можливості їхнього задоволення в школі. Важливо, щоб ці вчителі розуміли, що вони здатні досягти бажаного результату, що їхні думки важливі для керівника. Тому керівнику необхідно знати, що це за бажаний результат і наскільки його успіхи відповідають завданням школи [3].

Із цією метою можна запропонувати вчителям провести анонімне опитування.

За результатами опитування керівники закладу зможуть оцінити стан колективу та розробити програму, яка б спрямовувала педагогічних працівників на розвиток мотивації педагогічної діяльності.

При аналізі опитування треба звернути увагу на такі моменти:

- як вчителі можуть охарактеризувати свою роботу, які форми роботи їх не задовольняють;
- які перешкоди зустрічають вчителі на шляху професійної діяльності;
- пропозиції.

Серед педагогів поширена думка, що підвищення заробітної плати – найбільш дієвий засіб заохочення до професійної діяльності. Але це не так, бо вмотивовані грошами люди в освіті не працюють. Способи матеріального стимулювання мотивації мають обмежену ефективність. Тому керівництву

частіше необхідно замислюватися про інші, нематеріальні стимули (творчі, ресурсні, статусні) [19].

Наступною методикою, яку ми проводили була «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою». Мотивація діяльності вчителя тісно і прямо пропорційно пов'язана із задоволеністю професійною діяльністю. Високий рівень задоволеності роботою підвищує мотивацію до творчості, професійного зростання та вдосконалення. Ми проаналізуємо на основі результатів дослідження що більш задовольняє і що не задовольняє вчителів в професійній діяльності і побачимо, на які показники треба звернути увагу, з чим треба працювати для підвищення мотивації.

За цією методикою пройшли дослідження 35 респондентів. Опитувальник складає 17 запитань. В таблиці 3.3 показана кількість респондентів в відсотках, які відповіли на запитання.

Таблиця 3.3

Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою

№	Чи задоволені Ви...	Так	Не знаю	Ні
1.	вашою професією	73%	12%	15%
2.	досягнутими результатами	72%	-	28%
3.	взаєминами з адміністрацією школи	54%	10%	36%
4.	взаєминами з колегами	87%	3%	11%
5.	взаєминами з учнями	89%	-	11%
6.	взаєминами з батьками учнів	83%	2%	15%
7.	ставленням учнів До Вашого предмета	51%	-	49%
8.	ставленням до Вашого предмета педагогічного колективу	91%	-	6%
9.	ставленням батьків учнів до Вашого предмета	76%	-	24%
10.	своєю професійною підготовкою загалом	91%	-	9%
11.	своєю методичною підготовкою	78%	10%	12%

12.	своєю теоретичною підготовкою	96%	2%	2%
13.	своєю організаційною підготовкою	98%	-	2%
14.	навчальною програмою	46%	-	54%
15.	матеріальною базою школи	44%	-	56%
16.	місцем роботи	85%	-	15%
17.	заробітною платнею	37%	-	63%

- 22,4 % респондентів мають високий ступінь задоволеності професією та роботою;

- 61,6 % респондентів мають середній ступінь задоволеності професією та роботою;

- 14 % респондентів мають низький ступінь задоволеності професією та роботою, вони попадають в групу ризику та потребують проведення мотиваційно-консультативних бесід та додаткового дослідження з метою підвищення рівня задоволеності професією та роботою.

За результатами таблиці ми бачимо, що більш актуальнішими проблемами педагогічних працівників є: ставленням учнів до предмету, навчальною програмою, матеріальною базою школи та заробітною платнею.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості важлива сама діяльність. Якщо мотивація професійної діяльності базується на прагненні задовольнити інші потреби, зовнішні по відношенню до змісту діяльності (мотиви соціального престижу, заробітної плати тощо), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, ефективніші та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

В даному дослідженні помітно переважають внутрішні мотиви.

Після наставницьких мотиваційно-консультативних бесід та спостережень за педагогічною діяльністю вчителів було проведено повторне дослідження. З діаграми ми бачимо, що показники високого ступеню

задоволеності роботою залишилися незмінними, показники середнього рівня покращились. Низький ступінь задоволеністю професією та роботою є невисоким і теж змінив свої показники, став більш позитивним.

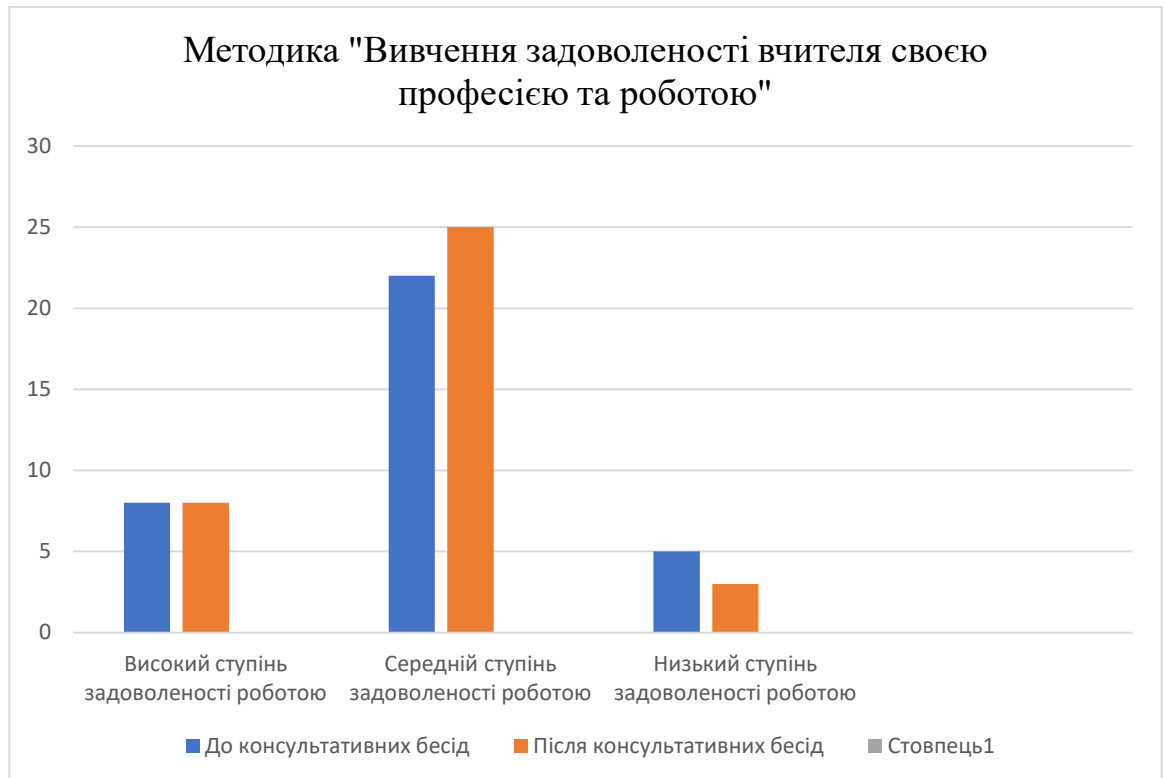


Рис. 3.3. Гістограма показників за методикою «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою» до та після супервізійних зустрічей.

На нашу думку зацікавленість у професійній діяльності, любов до своєї професії, зусилля щодо підвищення педагогічним працівником власного професійного рівня, сприяють зростанню професійної самоефективності фахівця, а з іншого – зростання професійної самоефективності забезпечує підвищення всіх вказаних у таблиці показників його професійної спрямованості.

Методика «Шляхи саморозвитку» спрямована на дослідження професійного спілкування, готовності до самопізнання та саморозвитку. Від розвитку мотивації залежить, наскільки вчитель буде зацікавлений самовдосконалюватися, йти вперед, розвивати свої професійні компетентності, постійно зростати.

Мотивація, на думку видатного психолога Абрахама Маслоу, ґрунтується на прагненні людини розвивати природні здібності, удосконалювати наявні позитивні якості і ця мотивація спонукає особистість до максимальної сили волі для повноцінного розвитку та реалізації здібностей, керуючись потребою відчутти компетентність у певній галузі [21].

Саморозвиток дає людині відчуття власної значущості, можливість бути собою.

Мотивація саморозвитку вимагає сміливості, відваги, рішучості подолати страх ризику, втратити досягнуту в минулому умовну стійкість, відмовитися від комфортного відпочинку. Людині властиво триматися й прославляти минулі досягнення, і така повага до особистої історії є основною перешкодою для саморозвитку. Мотивація до саморозвитку спонукає особистість прийняти однозначне рішення, зробивши вибір між бажанням рухатися вперед і бажанням зберегти безпеку.

За Маслоу, саморозвиток можливий лише в тому випадку, якщо кроки вперед приносять людині більше задоволення, ніж минулі досягнення стали звичним явищем. Хоча в саморозвитку часто виникає внутрішній конфлікт мотивів, руху вперед потребує докладання певних зусиль над собою, тобто вийти з зони комфорту. Теорія виникла і до цього часу використовується для відображення природженої та надбаної мотивації.

В дослідженні методики «Шляхи саморозвитку» прийняло участь 35 педагогічних працівників. Після обробки даних опитувальника за кожним респондентом був складений графік, в якому були зазначені отримані результати. За цими даними ми склали діаграму:

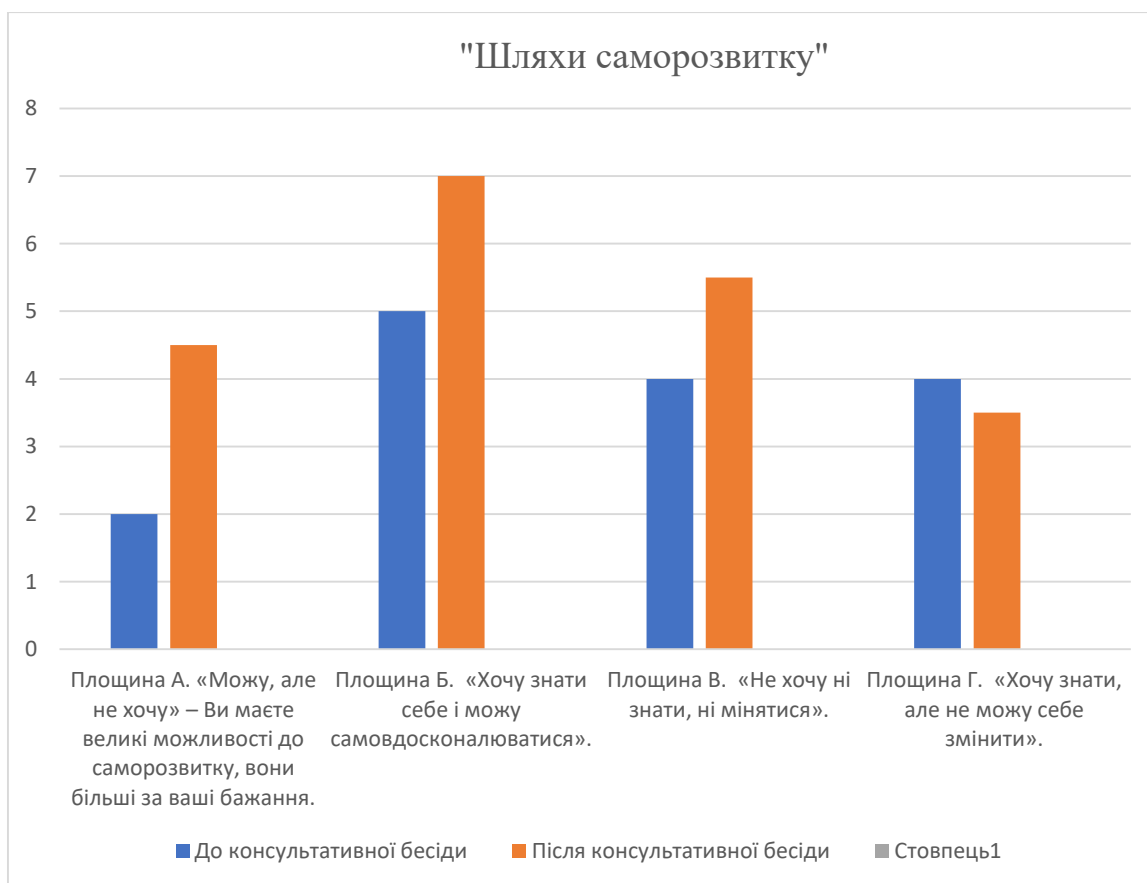


Рис. 3.4. Гістограма показників за методикою «Шляхи саморозвитку» до та після супервізійних зустрічей

Отримані дані діаграми ми розмістили в таблицю у відсотковому відношенні

Таблиця 3.4

Результати діагностики мотивації до саморозвитку педагогів (до і після супервізії)

	До консультування	Після консультування
«Можу, але не хочу»	20%	15%
«Хочу знати себе і можу вдосконалюватися»	60%	100%
«Не хочу ні знати, ні мінятися»	50%	35%
«Хочу знати, але не можу себе змінити»	50%	45%

Ми можемо спостерігати зростання результатів респондентів по першим трьом показникам. 45% респондентів за показником «Хочу знати, але не можу себе змінити» після мотиваційно-консультативної бесіди отримали нижче відсотки, чим ті, які були до консультативної бесіди. Це свідчить про те, що з цими респондентами треба проводити додаткову роботу щодо мотиваційного розвитку педагогічної діяльності.

Нами проведений цикл мотиваційно-консультативних зустрічей в межах супервізії педагогічних працівників. Кожна зустріч передбачала проведення консультативної бесіди за наступними етапами:

-підготовчий, на якому проходить знайомство, збирання інформації, встановлюється контакт, обговорюються завдання;

-діагностичний (вивчення проблеми, визначити бажані результати);

-підбиття підсумків.

В ході бесіди обговорювались такі теми:

-Втрата сенсу в роботі, немає поставленої мети.

-Питання щодо мотивації педагогічної діяльності.

-Хто може допомогти молодому спеціалісту?

-Бесіда на тему: «Мотивація успіху».

-Які можна підібрати методи роботи з дитиною, яка не вимовляє всі звуки?

В консультуванні використовувались такі техніки:

- Постановка питань
- Підтримка та підбадьорення
- Перефразування і узагальнення
- Надання інформації
- Техніка захоплення уваги

Всього з кожним вчителем з групи осіб з низьким рівнем мотивації проведено 5 зустрічей.

Після консультативних бесід вчителі були більш впевненими, цілеспрямованими, налаштованими на продуктивну роботу.

Використання мотиваційно-консультативних бесід в роботі наставника з будь-якими випадками звернень сприяє успішному вирішенню різних завдань, що постають у процесі консультування. Із цього погляду запропоновані стратегії роботи з конкретними випадками наочно демонструють, як можна працювати для підвищення розвитку мотивації з педагогічними працівниками.

3.2. Рекомендації щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів в процесі супервізії

Якщо ви добре розумієте, що спонукає людину, спонукає її до дії, чого вона прагне робити, виконуючи роботу, ви можете, на відміну від примусу, який вимагає постійного контролю, так побудувати управління вчителями так, щоб люди самі активно прагнули до виконувати роботу якнайкраще і ефективно.

Мотивація педагогічних працівників буде запорукою руху вперед до покращення змін в педагогічній діяльності. Насамперед, необхідно знати чинники, які спонукають вчителя до розвитку мотивації. Роботу з педагогічними працівниками можна проводити в такому напрямку, як самореалізація. В цій моделі застосовують ті внутрішні мотиви людини, які є більше важливими. Одним з них є осмисленість вчителя для чого він працює в освіті і який буде кінцевий результат його роботи. Важливим є і визнання праці з боку колег та адміністрації закладу.

Для мотивації продуктивної праці педагогічного колективу керівник закладу повинен володіти широким арсеналом мотиваційних засобів, враховувати індивідуальні особливості кожного працівника та всього колективу.

В наш час є безліч засобів, через які можна мотивувати вчителя. Налагодження груп в соціальних мережах для обміну досвідом, залучення вчителів до спільної роботи, участь у різних заходах, круглих столах,

дискусіях, флешмобах, кейсах, рольових іграх – все це сприяє професійному розвитку вчителя.

Сучасні методи супервізії передбачають використання інтерактивних методів взаємодії. Партнерська взаємодія між педагогічними працівниками дозволить вчителям мінятися досвідом, розширювати свої можливості, розкривати творчий потенціал, самореалізуватися та вдосконалюватися. Тренінгові програми, які проводять супервізори дають припущення до результативності в педагогічній діяльності. Розвитку мотивації можуть сприяти коучингові програми, робота фасалітаторів.

Зацікавлений якістю педагогічної діяльності керівник повинен шукати інноваційні методи для розвитку мотивації.

Одним із перспективних напрямків щодо розвитку мотивації педагогічних працівників є застосування зарубіжного досвіду.

Розвиток мотивації вчителів повинен обіймати комплекс системного, культурологічного, особистісно-діяльнісного, компетентнісного, аксіологічного, акмеологічного, рефлексивного та андрогогічного.

Програму для реалізації комплексу мір можна розробити довгострокову та короткострокову.

Комплекс мер для розвитку мотивації педагогічних працівників до педагогічної діяльності.

1. З'ясування проблем, які хвилюють вчителів (оцінити роботу кожного члена колектива за допомогою анкетування, методу експертних оцінок або атестування).

2. Визначити завдання, спільні для всього колективу, для групи працівників, а також для окремих працівників.

3. Дізнатися, які мотиваційні чинники грають велику роль для ефективної праці (за допомогою опитувальника – він допоможе проаналізувати діяльність кожного вчителя).

4. Розробка програми мотивації (визначити зміст, методи, строки та інші показники мотиваційних заходів):

1) запросити супервізорів для проведення тренінгових програм:

-Заохочувати мислити поза стандартними рамками, експериментувати, ризикувати

-Змінювати своє мислення і мислення свого підопічного

-Здатність слухати і чути з позиції союзника

-Надавати позитивний зворотний зв'язок і ставити нові виклики

-Реалізувати основні принципи якісного викладання в умовах НУШ

Запропонувати колективу або підгрупі обрати тему, яка їх цікавить.

5. Керівнику закладу або адміністрації повідомити вчителів про новий комплекс мір, пояснити, які нові можливості вони отримають, за який термін, яка буде за це винагорода та вигода.

Нами було розроблено заняття з елементами тренінга «Розвиток самовираження та самовдосконалення» (додаток 6).

Висновки до третього розділу

1. В результаті проведеного емпіричного дослідження нами встановлено, що більшість вчителів мають середній рівень мотивації до успіху, значна частина – високий рівень. Отже, досліджувані вчителі здебільшого прагнуть до підвищення своїх досягнень, високих результатів у діяльності, мотивовані до розвитку та розкриття своїх можливостей. При цьому більшість вчителів мають середній ступінь задоволеності професією та роботою, відрізняються вмотивованістю до саморозвитку та самовдосконалення.

2. Незначна частина вчителів (15%) продемонструвала вкрай низькі оцінки з мотивації успіху і мотивації до саморозвитку, що стало підставою для проведення з цією групою супервізії. Після проведення повторних досліджень показники розвитку мотивації зросли, що свідчить про позитивний вплив консультативних бесід наставника на мотивацію педагогічних працівників.

3. Розроблено протокол мотиваційно-консультативних зустрічей в межах супервізії педагогічних працівників. Кожна зустріч передбачала проведення консультативної бесіди за наступними етапами: підготовчий, на якому проходить знайомство, збирання інформації, встановлюється контакт, обговорюються завдання; діагностичний (вивчення проблеми, визначити бажані результати); підбиття підсумків. В ході бесіди обговорювались такі теми: «втрата сенсу в роботі, немає поставленої мети», «особиста мотивація до педагогічної діяльності», «хто може допомогти молодому спеціалісту», «що є критерієм професійного успіху». В консультуванні використовувались такі техніки: постановка питань, підтримка та підбадьорення, перефразування і узагальнення, надання інформації, техніка захоплення уваги. Всього з кожним вчителем з групи осіб з низьким рівнем мотивації проведено 5 зустрічей.

4. Запропоновано рекомендації щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів за допомогою супервізії. Рекомендації розраховані як на педагогів і фахівців – супервізорів, так і на керівників закладів освіти. Керівникам закладів ЗСО доцільно розробити програму, яка дозволить забезпечити сталість розвитку мотивації до педагогічної діяльності, інтеграцію можливостей, методичної роботи ЗЗСО, задати відповідний вектор самоосвіти вчителя, створити єдиний інформаційно-методичний простір, організувати процес розвитку педагогічної майстерності, як поетапного накопичення норм і цінностей, послідовного розвитку методичних знань і подальшого їх творчого перетворення.

Це сприяє особистісному та професійному прогресу вчителів, їх саморозвитку та самореалізації, накопиченню педагогічного досвіду взаємодії з учнями у складних ситуаціях, у тому числі навичок дидактично доцільного добирати, планувати та використовувати креативні, творчі педагогічні технології, проявляти відповідальність та формувати власну педагогічну позицію.

ВИСНОВКИ

1. В ході написання даної кваліфікаційної роботи було проаналізовано філософську, соціологічну, психологічну та педагогічну літературу для здійснення теоретичного аналізу проблеми мотивації педагогічної діяльності, педагогічних умов її розвитку та супервізії як технології професійного процесуального консультування. В результаті встановлено, що мотивація розглядається як сукупність мотивів, потреб, цілей особистості. Також мотивація є засобом або механізмом реалізації наявних мотивів. Одним з найбільш універсальних мотивів діяльності є мотивація до успіху. Стійкий прояв мотивації досягнення робить людину більш наполегливою у своїх спробах досягти поставленої мети і, таким чином, створити сприятливі умови для розвитку її здібностей, які дозволяють їй досягати успіху. Особливості мотивації педагогічної діяльності полягають в тому, що нею рухають мотиви, які виникають з педагогічної діяльності і ті мотиви, що з'являються з системи відносин. Традиційними видами педагогічної діяльності є навчання і виховання. Тому потрібно розглядати специфічні мотиви, що стимулюють педагога до формування педагогічної позиції у стосунках з учнем або вихованцем, до здійснення педагогічних дій.

2. Супервізія – це процес професійної підтримки і допомоги вчителям. В основі супервізії – рівноправні стосунки між супервізором і вчителем, які допомагають педагогу усвідомити джерела виникнення труднощів у педагогічній діяльності та прийняти самостійне рішення щодо подальших дій з подолання цих труднощів. Саме допомагаючий характер стосунків у супервізії стимулює вчителя до рефлексії, поглиблення розуміння мотивів своїх вчинків, з'ясування ресурсів професійного зростання. Все це сприяє вдосконаленню діяльності вчителя, викликає бажання продовжувати педагогічну роботу і реалізовувати її завдання на основі усвідомлених мотивів.

3. Емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителя засобами супервізії проводилося в три етапи: підготовчий, діагностичний, аналітико-інтерпретаційний. Відповідно до дослідницьких завдань був обраний комплекс діагностичних методик, призначений для діагностики мотивації педагогічної діяльності: тест «Шляхи саморозвитку» (О. В. Хухлаєва), методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю роботою та професією» (Н. В. Журін, Є. П. Ільїн), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Розроблена авторська анкета для вчителів з метою з'ясування запиту вчителів на супервізію, обізнаності педагогів щодо даної технології. Складено програму супервізії вчителів, яка містить наступні компоненти: самооцінювання вчителя, проведення бесіди з планування, формулювання запиту, спостереження за педагогічною діяльністю вчителя, бесіда з осмислення, створення плану професійного розвитку педагога, рефлексія. Обов'язковим елементом супервізії стало проведення мотиваційно-консультативної бесіди.

4. В результаті проведеного емпіричного дослідження нами встановлено, що більшість вчителів мають середній рівень мотивації до успіху, значна частина – високий рівень. Отже, досліджувані вчителі здебільшого прагнуть до підвищення своїх досягнень, високих результатів у діяльності, мотивовані до розвитку та розкриття своїх можливостей. При цьому більшість вчителів мають середній ступінь задоволеності професією та роботою, відрізняються вмотивованістю до саморозвитку та самовдосконалення. Визначили, що чинниками внутрішньої мотивації педагогічної діяльності є: переживання педагогом відчуття власних можливостей; відчуття професійної компетентності, творчий підхід до вирішення педагогічних ситуацій.

З вчителями, які показали низький рівень мотивації до успіху та професійного саморозвитку, проведено цикл мотиваційно-консультативних зустрічей в межах супервізії. Повторна діагностика показала зростання досліджуваних показників, що свідчить позитивний вплив консультативних

бесід наставника на мотивацію педагогічних працівників. Одержані результати дали підтвердження: мотивація педагогічної діяльності вчителів в процесі супервізії має позитивну динаміку. Дане дослідження підтвердило актуальність проблеми та необхідність подальшої розробки її теоретичних і практичних аспектів.

5. Запропоновано рекомендації щодо розвитку мотивації педагогічної діяльності вчителів за допомогою супервізії. Рекомендації розраховані як на педагогів і фахівців – супервізорів, так і на керівників закладів освіти. Керівникам закладів ЗСО доцільно розробити програму, яка дозволить забезпечити сталість розвитку мотивації до педагогічної діяльності, інтеграцію можливостей, методичної роботи ЗЗСО, задати відповідний вектор самоосвіти вчителя, створити єдиний інформаційно-методичний простір, організувати процес розвитку педагогічної майстерності, як поетапного накопичення норм і цінностей, послідовного розвитку методичних знань і подальшого їх творчого перетворення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні питання розвитку освіти: психолого-педагогічні аспекти: монографія. Т. М. Десятов та ін.; Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2015. 192 с.
2. Афанасьєва Т. П. та ін. Непрерывная подготовка учителя к изменениям в образовательной системе. *Наука и школа*. 2017. №3.
3. Бакурадзе А. Б. Мотивация труда педагогов. Москва: сентябрь, 2005. 192 с.
4. Біла І. М. Умови ефективної педагогічної діяльності. *Заступник директора школи*. Київ, 2016. № 8. С. 10 – 14.
5. Бондар В. І. Еволюція мотивації як функції управління. За ред. Л. В. Квасюк. Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2010. Вип. 2. С. 175 – 185.
6. Бондар В. І. Традиційна і нова парадигма педагогічних кадрів. *Наука і освіта*, 2011. № 4. С. 9 – 13. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/NiO/2011_4_1/statti/Bondar.htm
7. Брич В. Я. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Кондор-Видавництво, 2013. 384 с.
8. Вилюнас В. К., Кравченко А. С. Мотивация демонстративного поведения. Современная психология мотивации; под ред. Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2002. С. 121 – 151.
9. Виховні ситуації в особистісно зорієнтованому просторі початкової школи: монографія, О. П. Демченко. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2014. 416 с.
10. Вища освіта та Європейський освітній простір: навч. посіб. Видавець Ткачук О. В., 2015. С. 274 – 376.
11. Габай Т. В. Учебная деятельность и ее средства. Москва. Изд-во МГУ, 1988. 255 с.

12. Гребінська С. І. Розробка систем мотивації і оплати праці на основі використання зарубіжного досвіду. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №5, т.2 С. 91 – 94.
13. Забродин Ю. М., Сосновский Б. А. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности человека. *Вопросы психологии*, 1989, №6. С. 100 – 108
14. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
15. Зверева І. Д. Енциклопедія освіти; за ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 859 с.
16. Зимова І. А. Педагогічна психологія. Учбова допомога. «Фенікс». Ростов-на-Дону, 2009 р. 460 с.
17. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук.-метод. посіб., Зязюн А. Київ: МАУП, 2000. 312 с.
18. Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. Київ, 2003. № 20. С. 3.
19. Климчук В. О., Горбунова В. В. Внутрішня мотивація учбової діяльності молоді: теорія, методика, програма розвитку: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 110 с.
20. Климчук В. О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологія*. №1 (25). Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. С. 222 – 232
21. Канюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. С. 238 – 248
22. Климчук В. О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження. *Соціальна психологія*. 2005. №3(11). С.59 – 71.
23. Климчук В. О. Феномени розвитку внутрішньої мотивації. *Соціальна психологія*. 2008. №6 (32). С. 70 – 77.

24. Климчук В. О. Чинники та показники розвитку внутрішньої мотивації творчості. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*; за ред. Максименка С. Д. Київ: 2002, т. IV, ч. 5. С.130 – 134.
25. Концепції впровадження сучасних стандартів професійної освіти у навчальний процес вищої школи: зарубіжний досвід. *Вища школа*. 2016. № 4. С. 107–114.
26. Креативний менеджмент: підруч. / проф., д. е. н. В. Я. Брич, к. іст. н. М. М. Корман. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 220 с.
27. Левін К. Ц. Динамічна психологія: вибрані праці; за ред. Д. А. Леонтьєва і Е. Ю. Патяевой. Москва: Сенс, 2001.
28. Леонтьев А. Н. О формировании способностей. *Вопросы психологии*. 1960. №1. С. 7 – 17.
29. Максименко С. Д. Психологічні засади взаємозв'язку професійного навчання і розвитку особистості майбутнього фахівця: навч. посіб. Київ, 2003.
30. Маляко В. О. Психологія і суспільство. 2007. №4. 249 с.
31. Маркова А. К. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя. *Вопросы психологии*. URL: <http://voppsy.ru/issues/1987/875/875040.htm>.
32. Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю роботою та професією» (за Журіним Н. В., Ільїним Є. П.). URL: <https://naurok.com.ua/diagnostichniy-etap-psihologichnogo-suprovodu-pedagoga-v-adaptaciyuniy-period-3193.html>
33. Муқан Н. В. Неперервна педагогічна освіта вчителів загальноосвітніх шкіл: професійне становлення та розвиток: монографія. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. 284 с.
34. Муқан Н. В. Аналіз впливу деяких особистісних факторів на якість освіти дорослих і психологія сьогодення: теорія та практика; збірник наук.

робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 січня 2016 р.. Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2016. С. 101 – 105.

35. Мягких І. М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. №9 (123). С. 208 – 215.

36. Педрада. <https://www.pedrada.com.ua/news/5062-u-shkolah-vprovadyat-sistemu-supervz>

37. Педагогічна майстерність: навч. посіб.; за ред. Зязюна І. А., 2-ге видання доповнене і перероблене. Вища школа, 2004. 422 с.

38. Подласый И. П. Педагогика: уч. в 2т. Т.1. Теоретическая педагогика. Москва: Юрайт, 2013. 777 с.

39. Попович О. С. На яке майбутнє може сподіватися українська наука. *Українська правда*. 17 березня 2017 р.

40. Ставкова С. Г. До питання вивчення та використання супервізії як соціальної технології. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 3. С. 178–190.

41. Старченко Н. П. «Код зламано», або як посварилися фізики й лірики. *Історична правда. Українська правда*. 19.06.2018. URL: <http://www.istpravda.com.ua/columns/2018/06/19/152613/>.

42. Супервізія. URL: <https://osvita.cv.ua/interviziya-ta-superviziyayak-formy-metodychnogo-suprovodu-profesijnogo-rozvytku-fahivtsiv-psyhologichnoyi-sluzhby>

43. Терентьєва, Н. О. До тлумачення понять "тенденція" та "тенденційність" розвитку університетської освіти. Київ: Вид-во Київ ун-ту ім. Бориса Грінченка, 2013. № 19. 130 с.

44. Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа» / уклад.: Клокар Н. І., Нікулочкіна О. В., Київ, 2018. 6 с.

45. Фахівці вищої кваліфікації України у 2014 році. Доповідь. Державна служба статистики України.
URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publnauka_u.htm
46. Хухлаева О. В. Школьная психологическая служба. Работа с педагогами. Москва: Генезис, 2008. 192с.
47. Ягоднікова В. В. Розвиток мотивації педагогів до інноваційної виховної діяльності: зб. наук. праць 2015. Вип. 2, ч. 2. 501 с.
47. Bainbridge A. Supporting teachers in their role: making the case for formal supervision in the workplace. Considered blog, the Faculty of Education at Canterbury Christ Church University / A. Bainbridge, J. Westergaard. 2014. URL: <http://www.considered.org.uk/supporting-teachers-in-their-role-making-the-case-for-formalsupervision-in-the-workplace/>.
48. Deci E., Ryan R. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York – London: Plenum Press. 1985. 371 с.
49. Farber I. E., Harlow H. F., West L. J. Brainwashing, Conditioning, and DDD (Debility, Dependency, and Dread) // *Sociometry*, Vol. 20, No. 4, Dec., 1957. Pp. 271-285
50. H. Harlow. The nature of love. // *American Psychologist*, 1958. №13. P. 573—685.
51. Hess Allen K. Psychotherapy Supervision: Stages, Buber, and Theory of Relationship. *Professional Psychology: Research and Practice*. 1987. Vol.18. Pp.251 – 259.
52. Maslach C., Leiter M. Understanding the burnout experience recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*. 2016. №15 (2). Pp.103 – 111.
53. Ryan R. M., & Deci, E. L. (2004). Avoiding death or engaging life as accounts of meaning and culture: A comment on Pyszczynski, Greenberg, Solomon, Arndt, and Schimel, 2004. *Psychological Bulletin*. P. 473-477.

ДОДАТКИ

Додаток А

Консультування педагогічних працівників

Консультація 1

Педагог Олена втратила сенс в роботі, немає поставленої мети.

Наставник: Олена, добрий день! В нас з Вами запланована зустріч з метою консультування. Ви згодні почати роботу?

Олена: Так, я згодна.

Наставник: З яким питанням або проблемою Ви хотіли сьогодні попрацювати, обговорити?

Олена: В мене відсутня мета в роботі, я не знаю, в якому напрямку мені рухатись далі.

Наставник: Мета та сенс завжди були відсутні? Або відчуття безперспективності в житті з'явилося в зазначений час?

Олена: Я раніше будувала плани, мріяла вступити навчатися на магістратурі в престижному ВУЗі, потім в мене була мета працювати в конкретній школі, потім хотіла добитися успіхів в кар'єрі. Пропрацював 7 років в школі, я пішла в декретну відпустку. Коли я повернулася з відпустки, я розгубилась і не знаю, в якому напрямку мені рухатись далі.

Наставник: Скільки років зараз вашій дитині?

Олена: 2, 5 роки.

Наставник: Давайте поговоримо в чому Ви бачили сенс раніше.

Олена: В кар'єрному зростанні. За 7 років праці в школі мені вдалося добитися поваги з боку колег, батьків, любові з боку дітей. Я приймала активну участь в житті школи, приймала участь у всіх заходах, мала можливість розвиватись та самовдосконалюватись.

Наставник: Чи були Ваші цілі реалістичними?

Олена: Так, я багато працюю, але не бачу шляхів професійного зростання. Для кар'єрного зростання треба мати «зв'зки», а в мене так не виходить.

Наставник: Те, що Ви ще не прийшли до всіх поставлених цілей або в неповному їх обсязі, про який Ви мріяли, Ви переживаєте як втрату?

Олена: В якій-то мірі, навіть, як втрату.

Наставник: Чи можете Ви допустити, що в майбутньому з Вами може статися ще багато гарного? Що то, про що Ви мрієте ще може виповнитися? А зараз – тимчасовий відпочинок, можливість подумати, в якому напрямку рухатись, чим ще крім успіхів та досягнень можна наповнити своє життя.

Олена: Ні, не можу. Для кар'єри мені треба починати все з початку, я втомилася починати все з нуля. Час йде... Я загубила віру в свої сили. Немає ентузіазму.

Наставник: В вашому житті сталися великі зміни. З народженням дитини змінився ваш уклад життя. Ви відчуваєте, що в Вас стало менше можливостей?

Олена: Так, дуже сильно.

Наставник: Поки дитина маленька, Вам, дійсно, приходиться багато часу присвячувати дитині. Це, звичайно, забирає багато сил. І в той же час, в Вас є багато можливостей для подальшого розвитку.

Олена: Саме які?

Наставник: Ви мріяли здобути вищу освіту, так?

Олена: Так.

Наставник: В наш час є безліч варіантів прийти до цієї мети. Спробуйте роздивитись варіант заочного або дистанційного навчання. Це дуже зручно.

Ви самі обираєте час, в який ви можете вивчати тему, яка вам подобається, писати контрольні та готуватися до іспитів. Існують електронні бібліотеки, де ви можете знайти інформацію на будь-яку тему. Монографії, наукові статті є доступними для вивчення. Безліч інформації існує в інтернеті.

Олена: Вдячна Вам за таку інформацію. Я розгубилась і не могла додуматись до такого варіанту.

Наставник: Як Ви вважаєте, чи допомогла Вам наша зустріч вирішити ваше питання та прибрати ваші занепокоєння?

Олена: Так, я дуже вдячна Вам, що Ви вказали мені новий шлях в житті.

Наставник: Ми можемо завершити нашу консультацію. Чекаю Вас на наступному тижні. Успіхів Вам!

Олена: Дякую, до побачення!

Консультація 2

Педагог звернулася з питанням щодо мотивації педагогічної діяльності.

Наставник: Добрий день Вікторія!

Вікторія: Добрий день!

Наставник: Як Ви відчуваєте себе після нашої зустрічі, що в Вас змінилося протягом тижня?

Вікторія: Я думала над Вашими пропозиціями щодо продовження навчання, але в мене з'явилися сумніви.

Наставник: Сумніви саме якого роду?

Вікторія: В мене є страх, що я не зможу бути компетентною, не опаную вчасно матеріал.

Наставник: Правильний розподіл часу вирішує багато питань. Ви думали над тим як з користю можна використати кожну хвилину?

Вікторія: Ні. А Вас є якісь поради з цього приводу?

Наставник: Є. Наприклад, можна слухати науковий матеріал в аудіо-записі. Одягаєте навушники та слухаєте. В цей час можна займатися домашніми справами, гуляти з дитиною, їхати в транспорті, робити покупки в магазині. Це дуже зручно.

Вікторія: Навіть не думала, що це питання так легко вирішується.

Наставник: Олено, чи чули Ви щось про супервізію?

Вікторія: Чула, але я маю слабу уяву про це. Ви можете мені детальніше пояснити, що це таке?

Наставник: Супервізія – це розв’язання професійних проблем, які виникають у роботі з людьми, через обговорення цієї проблеми з обізнаним колегою чи наставником – супервізором. Чи є в Вас поруч така обізнана людина, яка б могла Вам надати допомогу?

Вікторія: Зі мною в паралелі працює вчителька з великим досвідом.

Наставник: Зверніться до цієї вчительки з проханням бути Вашим наставником. Таким чином, в Вас з’явиться можливість вирішувати питання, які виникають в ході педагогічної роботи.

Вікторія: А як працює супервізор, в чому полягає його робота?

Наставник: Супервізія складатиметься із 1-3 наставницьких циклів, під час яких будуть застосовуватись індивідуальна та групова форми роботи за такими напрямками:

- ознайомлення з результатами самооцінювання педагога та вибраними пріоритетами для розвитку;

- спостереження за діяльністю педагога;

- підтримка у створенні плану професійного розвитку;

- наставницькі бесіди;

- групове обговорення кращих практик, труднощів, пошук шляхів їх вирішення, а також можливостей для подальшого розвитку.

Вікторія: Ви надали мені дуже багато корисної інформації. Дякую Вам.

Наставник: Супервізія сприятиме вам у тому, щоб ви не боялися проблем і викликів, що виникають у вашій роботі, а навчилися професійно перетворювати їх у власні досягнення! Повірте у себе! Ви – носії успішних змін! Чи є в Вас ще запитання до мене? Чи відповіла я сьогодні на питання, які Вас хвилювали?

Вікторія: Так. Сумніви покидають мене. Коли відбудеться наша наступна зустріч?

Наставник: Ви можете звернутися в будь-який час. Але я Вам рекомендую аналізувати свою педагогічну діяльність раз на тиждень.

Вікторія: Згодна з Вами. До побачення.

Наставник: До побачення.

Консультація 3

До психолога звернулася вчителька початкових класів з запитанням «Хто може допомогти молодому спеціалісту?» (досвід роботи 4 роки)

Наставник: Добрий день Надія! Яке запитання привело Вас до мене?

Надія: Добрий день! Я молодий спеціаліст. Мій досвід роботи складає 2 роки. Я розумію, що в деяких питаннях я погано орієнтуюсь. Те, чому мене навчали в університеті не зовсім співпадає з практичною роботою. Тому я хочу знати, до кого я можу звернутися за допомогою, хто може направити мої дії в правильному напрямку?

Наставник: Звичайно, нові знання набуваються на практиці. Але людина, яка не хоче допускати помилок в роботі, яка зацікавлена в розвитку своєї професійної діяльності прагне до самовдосконалення, саморозвитку. В Вас є мета, до якої Ви прагнете?

Надія: Я мрію бути компетентним педагогом, завжди йти вперед.

Наставник: Які кроки Ви вже зробили до своєї мети, чи є бар'єри на Вашому шляху?

Надія: Я використовувала нові методи в роботі. Але було би гарно, щоб поруч була людина, яка буде підказувати наступні шляхи, попереджувати від можливих помилок. Що можна застосувати в цьому випадку?

Наставник: Наукові дослідження свідчать, що сім із десяти педагогів, які працюють з супервізором/наставником щонайменше раз у тиждень, вважають, що в результаті цього їхні педагогічні навички покращилися суттєвим чином. Чи розумієте Ви в чому полягає робота наставника? Чи зверталися Ви до супервізора за допомогою?

Надія: Я знаю, що супервізор це досвідчений педагог, який надає професійну підтримку вчителю у процесі осмислення власної практики, удосконалення її та організації постійного професійного розвитку. За допомогою я не зверталася, бо не знаю до кого можна підійти з цим питанням.

Наставник: Так, наставництво це технологія супроводу професійної діяльності учителя, що базується на партнерському підході, передбачає спільне планування; самооцінку і спостереження за практикою педагога; осмислення практики; окреслення цілей професійного розвитку.

Ви можете звернутися в методичний кабінет або в методичне об'єднання з проханням закріпити за Вами наставника. Зверніться з цим запитанням до директора школи або до колег на педагогічній раді.

Надія: Як буде допомагати мені наставник?

Наставник: Заохочувати мислити поза стандартними рамками, експериментувати, ризикувати. Наставник може змінювати своє мислення і мислення свого підопічного, тобто Вас. Досвідчений педагог слухає і чує з позиції союзника. Надавати позитивний зворотний зв'язок і ставити нові виклики. Реалізувати основні принципи якісного викладання в умовах НУШ.

Супервізія – це важливий елемент НУШ, де супервізор, керуючись принципами якісного викладання, допомагає педагогу використовувати різні педагогічні прийоми, де задіяні діалог та рефлексія, спостереження та взаємодія. Чи допомога Вам сьогодні наша консультація?

Надія: Так, я узнала багато нового, тепер знаю свої наступні шляхи. До побачення.

Наставник: До побачення.

Консультація 4

Наставник проводить бесіду на тему: «Мотивація успіху».

Наставник: Добрий день, Діано! Сьогодні наша бесіда буде присвячена мотивації Вашого педагогічного успіху. Чи прагнете Ви до певної мети, чи

радієте, коли Ваша педагогічна діяльність є успішною, приносить Вам задоволення??

Діана: Я хочу бути компетентною в професійній діяльності.

Наставник: Які кроки Ви зробили, чи мрієте зробити для досягнення мети?

Діана: Я регулярно проходжу курси підвищення кваліфікації, але я не впевнена, що це допоможе швидко стати досвідченим вчителем.

Наставник: А чому Ви думаєте, що цей процес повинен швидко відбуватися?

В кожного своя дорога. Досвідченість не вимірюється часом. Якщо б Вам дали на виконання завдання, які б Ви обрали для виконання за трудностю?

Діана: Середньої важкості.

Наставник: Люди, мотивовані на успіх, надають перевагу завданням середньою або трохи вище середньою трудностю. Вони упевнені в успішному результаті задуманого, їм властиві пошук інформації для думки про свої успіхи, рішучість в невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, велика наполегливість при прагненні до мети, адекватний середній рівень домагань, який підвищують після успіху і знижують після невдачі. Дуже легкі завдання не приносять їм відчуття задоволення і справжнього успіху, а при виборі дуже важких велика вірогідність неуспіху; тому вони не вибирають не ті, не інші. При виборі ж завдань середньої трудності успіх і невдача стають рівноімовірними і результат стає максимально залежним від власних зусиль суб'єкта. У ситуації змагання і перевірки здібностей вони не втрачаються.

Ось Вам інтерпретація на Вашу відповідь.

Діана: Тобто в мене є надія, що я вмотивована на успіх?

Наставник: У людини основні типи поведінки, які спрямовані на досягнення успіху, складаються досить рано – десь між 3 і 13 роками життя і формуються як під впливом батьків, особливо матері, так і під впливом

середовища. Зокрема, доведено, що в ранньому віці (3-5 років) мотивація, орієнтована на успіх, складається, якщо успіх заохочується похвалою батьків. Рівень мотивації досягнення індивіда тісно пов'язаний з груповою динамікою. Так, зокрема, в дослідженнях Т. Антопольської показано, що, по-перше, якщо соціальні умови життєдіяльності групи забезпечують високий рівень мотивації досягнення, то тим самим вони благотворно впливають як на розвиток особистості, так і на становлення самої групи; по-друге, наявність лідерів, що уміють організувати групу на вирішення сумісних проблем і з високою мотивацією досягнення значущих групових цілей, сприяє активній рефлексії сформованості групової спрямованості. На думку С.С. Занюка, суб'єкт з сильним мотивом досягнення характеризується наполегливістю у досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задовольняється отриманим результатом, нескладним завданням і легкодосяжними цілями, для нього головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів [2, с. 165]. Суб'єктивна цінність та привабливість успіху в управлінській діяльності – це важливий чинник, який визначає мотивацію досягнення. Від того, якого значення керівник навчального закладу надає досягненням в управлінській діяльності, залежить наскільки інтенсивно він працюватиме задля досягнення успіху в цій сфері.

Тобто, іншими словами, якщо у вас в колективі є лідер, на кого за професійними досягненнями можна рівнятися, то в Вас є можливість бути мотивованим педагогом до успіху.

Діана: В нашому педагогічному колективі є дуже освідчені вчителі з великим досвідом роботи, особливо в початковій школі. Впровадження НУШ підштовхнуло вчителів, які вже в віці, вчитися новим методикам, технологіям.

Застосовую свій великий досвід, вони отримали нові знання та стали ще на сходинку вище.

Наставник: Ось Ви самі і прийшли до висновку сьогоденної бесіди: вмотивовані педагоги йдуть вперед.

Діана: Дякую Вам за бесіду, до побачення.

Наставник: До нової зустрічі.

Консультація 5

Наставник: Добрий день, Валентина! Я рада, що ви обрали час для нашої мотиваційної зустрічі. Які питання Ви би хотіли обговорити сьогодні? Чи є в Вас, враховую Ваш великий педагогічний досвід, невирішені проблеми?

Валентина: Добрий день! Мене турбує те, що я не можу встигати за молоддю. Комп'ютер я вже давно опанувала, але все одно страх є.

Наставник: Я вважаю, що Ви недооцінюєте себе. Давайте проаналізуємо Ваш один робочий тиждень и зробимо відповідні висновки. Опишіть будь ласка Ваш робочий тиждень.

Валентина: В мене педагогічне навантаження складає 27 години на тиждень. Це більше ставки. В мене немає методичного дня, майже всі дні маю по 5 уроків. Я завуч з виховної роботи, багато часу проводжу на роботі, навіть, поза робочий час.

Наставник: Чи подобається Вам ваша робота, чи мріяли Ви стати вчителем?

Валентина: Так. Ще в ранньому дитинстві я сказала матері, що буду вчителькою і мрія виповнилась. Я закінчила Уманський педагогічний інститут і одразу пішла працювати в школу.

Наставник: Скажіть, коли Ви ставили в житті собі завдання стосовно педагогічної праці, Ви долали їх?

Валентина: Так, все, до чого я йшла здійснилось. Всі завдання я вирішила, навіть ставлю їх і на майбутнє.

Наставник: Давайте з Вами проаналізуємо, чи є сенс Вам до сумнівів, якщо Ви все в роботі виконуєте на 5+? Ви маєте позбавитися від заниженої

самооцінки. Мабуть Вам не достає драйву? Я пропоную Вам допомагати молодим спеціалістам. Є в вашій школі такі вчителі, які потребують допомоги? Яким Ви можете передати свій досвід, допомогти опанувати нові методики, спільно визначити напрямки роботи?

Валентина: Є, в цьому році до нас прийшла молода вчителька, яка тільки закінчила бакалаврат. Їй дали класне керівництво в 5 класі. І я, дійсно, можу запропонувати їй свою допомогу. Дякую, що направили мої думки в правильне джерело.

Наставник: Педагог з таким досвідом, як в Вас, не може падати духом, бо Ви потрібні молодим фахівцям. Дякую Вам за бесіду! До побачення.

Валентина: До побачення!

Розробка заняття з елементами тренінга «Розвиток самовираження та самовдосконалення»

Мета: розвивати навички саморозвитку, самовдосконалення.

Завдання:

- познайомити з технікою формування позитивної самооцінки;
- провести вправи на згуртування колективу у процесі саморозвитку;
- розвивати мотивацію педагогічних працівників до педагогічної діяльності.

Обладнання: дошка, фломастери, аркуші паперу, олівці.

Хід заняття

Наставник: Сьогодні ми проведемо декілька цікавих вправ, які допоможуть вам розвинути мотивацію, навички самовдосконалення.

Вправа 1. «Мозаїка»

Заздалегідь готуються декілька листівок з різними малюнками (яскравими й нескладними), розрізаними на 5 (6) частин, різних за розміром і формою. Ведучий перемішує елементи листівки, як пазли та довільно розкладає на поверхні. Наставник дає команду і учасники вправи складають з розрізаних елементів листівку.

Варіанти: учасники складають різні види транспорту; учасники вибирають кольорові фішки та об'єднуються «під своїм прапором»; на ігрових фішках зображуються однакові предмети, рослини, за їх видами; на картках пишуться окремі слова, учасники складають відомі фрази (приказки) з рівною кількістю слів у кожній; для вправи використовуються готові нескладні «пазли» великого розміру.

Вправа 2. «Групова вірш»

Матеріали: аркуші паперу і фломастери для кожного учасника.

Учасникам пропонують написати своє ім'я в лівому верхньому куті аркушу (наставник пише своє). Кожен учасник пише короткий рядок, з якого

почнеться вірш, передає свій аркуш сусідові праворуч, і той дописує свій рядок, що продовжує вірш. Після того як кожний напише по одному рядку на всіх аркушах, закінчений вірш повертається авторові першого рядка.

Після того як усі вірші будуть написані, продекламуйте свій вірш. Потім запитайте, хто ще хоче прочитати свій.

Вправа 3. «Сюрпризи»

Матеріали: для кожного учасника набір аркушів у кількості на одиницю меншій, ніж загальна кількість учасників; олівець.

Усі члени групи таємно дарують один одному уявні сюрпризи, причому такі, ніби в дарувальника є можливості подарувати цілий світ. Усі пишуть назви, найменування, визначення, характеристики й кількість тих речей, предметів, об'єктів, явищ, що їх хочеться подарувати саме цьому учаснику. Потім ведучий збирає уявні сюрпризи та складає в окремі коробки, не передаючи адресатам доти, доки не будуть зібрані сюрпризи для всіх. Потім набори з сюрпризами оголошують. Деякий час учасники вивчають, що написано в записках.

Обговорення. В довільній формі діляться своїми думками та враженнями. Висновки, здогади, розуміння, пов'язані з характером дарованого один одному, учасники роблять самі.

Вправа 4. «Корови»

Мета: за допомогою ініціювання тілесних контактів зменшити відстань між членами групи; сприяти розвитку чутливості та сприйняття до власної рухової активності та активності інших учасників групи; зняти емоційне напруження та внутрішні бар'єри. Використання цих вправ потребує від наставника особливої уважності до емоційного стану учасників, щоб уникнути небажаних ефектів.

До уваги! Вправи не підходять для мало знайомої групи, тому що погано знайомим людям може бути неприємним дотик один до одного.

Учасники утворюють два кола (зовнішнє та внутрішнє), встають обличчям один до одного. Наставник запитує: «Ви коли-небудь бачили, як

вітаються корови? А чи хочете побачити, як вони це роблять?». Це цілий ритуал: лівим вухом ви третесь об праве вухо свого партнера, потім правим вухом об ліве вухо партнера, а на завершення вітання треба три рази підстрибнути вперед!

Після цього зовнішнє коло зміщується на одну особу, і ритуал повторюється. Переміщення продовжують доти, доки всі учасники не «привітаються» один з одним, як корови, і не займуть положення, з якого вони почали вправу.

Вправа 5. «Будь уважним»

Мета. Щоб виконати вправу, треба вмикнути на повну напругу свою уяву. Яскраво уявлений успіх, досягнення, кар'єрний зріст і щастя в майбутньому, встановить міцний ланцюжок з певними формами діяльності – це приведе до сильнішого ефекту вправи. Головна ціль – сформувати нове відношення до вашої (педагогічної) діяльності, зробити її цікавішою, розбарвленою різними кольорами відчуттів. Вправу повторюють декілька разів. Чим більше разів ви виконаєте запропоновані вам завдання, тим сильніше вони вплинуть на вашу мотиваційну сферу.

Завдання

1. Уявіть якомога яскравіше, що ви досягли своєї мети, що ваша мрія здійснилася, що успіх, слава, багатство і щасливе життя нарешті стали реальністю. Створіть картинку приємного, щасливого майбутнього.

2. Уявіть, як ви наполегливо, не жалія сил (але із задоволенням) багато працюєте задля вашої мети. Слід якомога яскравіше «пролістати слайди» в уяві картинки, де ви з задоволенням займаєтеся професійною діяльністю (наприклад, це може бути проведення відкритого уроку або виступ перед колегами з доповід'ю на педагогічній раді). Часом ця діяльність є досить складною, ви відчуваєте труднощі, але вам цікаво і ви прагнете подолати бар'єри і будь-що досягти своєї цілі.

3. Спробуйте ці дві картинки пов'язати одну з одною. Наприклад, як результат тривалої роботи і значних зусиль – успіх, щастя, багатство і слава. Намагайтесь поєднати ці картинки у певній послідовності.

Наставник: Ми виконали з вами комплекс вправ. Які вам подобались, що ви відкрили для себе нового?

Обговорення.

Рефлексія: Що нового та цікавого сьогодні ви почули? Які нові емоції відчули? Які неочікувані висновки можете для себе зробити? Можливо щось було неприємним або нецікавим? Що найбільше здивувало та сподобалось?