

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
 УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ
 MANAGING THE DEVELOPMENT OF TEACHER'S PEDAGOGICAL
 MASTERSHIP

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала: здобувачка вищої
 освіти
 другого (магістерського) рівня
 спеціальності 011 Освітні, педагогічні
 науки
 освітньо-професійної програми
 Освітній менеджмент у
 педагогічних системах
 Бурлакова Юлія Олександрівна
 Науковий керівник: кандидат
 педагогічних наук, старший
 викладач Рищак Наталія Іванівна
 Рецензент: кандидат педагогічних
 наук Майорський Вячеслав
 Віталійович

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

АНОТАЦІЯ

Тема роботи «Управління розвитком педагогічної майстерності вчителя». Метою роботи є теоретичне обґрунтування особливостей управління розвитком педагогічної майстерності вчителів та надання рекомендацій щодо визначено сутність поняття «педагогічна майстерність». Вивчено особливості сучасного управління розвитком педагогічної майстерності вчителя. Досліджено стан управління розвитком педагогічної майстерності вчителя. Діагностовано стан розвитку педагогічної майстерності вчителя. За результатами емпіричного дослідження зроблено висновки та надано рекомендації щодо удосконалення управління розвитком педагогічної майстерності вчителя.

Ключові слова: педагогічна майстерність вчителя, управління розвитком педагогічної майстерності, менеджер освіти, саморозвиток, самовдосконалення.

SUMMARY

Theme of the work is "Managing the development of teacher's pedagogical mastership". The aim of the work is the theoretical substantiation of the peculiarities of managing the development of pedagogical mastership of teachers and providing recommendations for its improvement. Scientific and pedagogical literature is analyzed and the essence of the concept of "pedagogical mastership" is defined. Features of modern managing of development of teacher's pedagogical mastership are studied. The state of managing of development of teacher's pedagogical mastership is investigated. The state of development of teacher's pedagogical mastership is diagnosed. Based on the results of empirical research, conclusions are made and recommendations to improve the managing of development of teacher's pedagogical mastership are provided.

Key words: pedagogical mastership of a teacher, managing the development of pedagogical mastership, manager of education, self - development, self - improvement.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ.....	8
1.1. Сутність педагогічної майстерності вчителя.....	8
1.2. Управління розвитком педагогічної майстерності вчителя.....	17
Висновки до першого розділу.....	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ.....	27
2.1. Характеристика управління розвитком педагогічної майстерності вчителя.....	27
2.2. Стан розвитку педагогічної майстерності вчителів у закладі загальної середньої освіти.....	31
Висновки до другого розділу.....	41
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ.....	43
3.1. Мотиваційна діяльність менеджерів освіти в управлінні розвитком педагогічної майстерності вчителів.....	43
3.2. Рекомендації щодо удосконалення управління розвитком педагогічної майстерності вчителів.....	51
Висновки до третього розділу.....	59
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження.

Новий зміст і завдання сьогоденної системи освіти потребують спеціальної уваги до особистості вчителя – першорядної фігури у формуванні громадянина України. Саме від нього залежатиме інтелектуальний і духовний потенціал українського народу. Учитель повинен бути вільно зорієнтованим в науково-інформаційному просторі, завжди збагачувати свої психологічні знання, предметні, методичні, розширювати свій кругозір. Формування вільної, свідомої і спроможної повноцінно жити в ринкових умовах людини вимагає від учителя перебороти усталені стереотипи у формуванні людини і створити сучасне педагогічне відношення до особистості здобувача освіти.

У контексті теперішньої сучасної освіти «Нової української школи» зовсім змінюється роль вчителя: з транслятора готових поглядів та ідей він перетворюється у друга і помічника здобувача освіти, який прагне допомагати учневі у подоланні перешкод, які з'являються у процесі навчання. Вчитель навчає здобувача освіти не тільки думати самостійно і використовувати отриманні ним знання для вирішення різноманітних проблем; ще вчитель розвиває критичне мислення учнів, він навчає їх гнучко адаптуватися до тих ситуацій які трапляються в житті.

Модернізації підготовки вчителів нині приділяється посилена увага. Провідні засади формування та розвитку складових педагогічної майстерності розкриті в роботах О. Голік [7], І. Зязюна [15], О. Кіліченко [20], І. Мільто [28], О. Семенов [41], А. Макаренка [24], Т. Матвійчук [27], Н. Оверко [30], В. Сухомлинського [44; 45], Н.Тарасевич [46]. Питання підвищення кваліфікації вчителів досліджували: Г. Васянович [4], О. Дубасенюк [10], В. Олійник [31;32], І. Мільто [28], О. Семенов [41], Н. Пихтіна [34], та ін.

Однак, попри значний інтерес до поставленої проблеми, недостатньо

висвітлені та вивчені в наукових дослідженнях важливі особливості та завдання управління розвитком педагогічної майстерності вчителів у процесі професійного самовдосконалення.

Управляти – означає приводити до успіху й самореалізації інших. Нова філософія нової освіти вимагає формування вчителя інноваційного типу, ставить завдання щодо розвитку учителя-гуманіста, який може самовдосконалюватися, саморозвиватися, використовувати рефлексію, вміє вільно орієнтуватися у природних та соціальних умовах, розуміє особливості розвитку культури, має необхідність у духовному зростанні, намагається всебічно розвивати свою особистість, досягає вершин на кожній сходинці освіти.

На необхідності підвищення професіоналізму та педагогічної майстерності педагогічних кадрів наголошено в Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті (2002), Законах України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), Державній програмі «Вчитель» (2011), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013), Педагогічній Конституції Європи (2013), галузевій Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти (2013), Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (2016) та міжнародних документах – Комюніке всесвітньої конференції з вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку (2009) та ін.

Об'єктом дослідження є управління розвитком педагогічної майстерності вчителя.

Предмет дослідження – шляхи удосконалення управління розвитком педагогічної майстерності вчителів.

Мета полягає у теоретичному обґрунтуванні особливостей управління розвитком педагогічної майстерності вчителів та наданні рекомендацій щодо його удосконалення.

Відповідно до мети дослідження визначено такі основні **завдання**:

1. проаналізувати сутність поняття «педагогічна майстерність»

2. вивчити особливості сучасного управління розвитком педагогічної майстерності вчителя;
3. дослідити стан управління розвитком педагогічної майстерності вчителя;
4. проаналізувати стан розвитку педагогічної майстерності вчителів
5. розробити рекомендації менеджерам освіти щодо управління розвитком педагогічної майстерності вчителів.

На різних етапах роботи в дослідженні використано такі **методи дослідження**: *теоретичні* – вивчення сучасних психологічних, педагогічних і методичних розробок, що стосуються управління розвитком педагогічної майстерності для систематизації, порівняння, уточнення змісту основних понять дослідження; *емпіричні* –анкетування: Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні (В. Бойко) та Самооцінка творчого потенціалу особистості (В. Бойко), Анкета ранжування форм і методів, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи в ЗЗСО (О. Калінської), анкета самооцінювання рівня педагогічної майстерності вчителів (Г. Федюк).

База дослідження: Іванівський заклад загальної середньої освіти імені Б. Ф. Дерев'янка Іванівської селищної ради Одеської області (далі Іванівський ЗЗСО)

Теоретична значущість полягає в обґрунтуванні поняття «педагогічна майстерність», особливостей управління розвитком педагогічної майстерності вчителя.

Практична значущість полягає у розробці рекомендацій щодо удосконалення управління розвитком педагогічної майстерності вчителя.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження кваліфікаційної роботи опубліковано в тезах

Бурлакова Ю.О. Управління розвитком педагогічної майстерності вчителя: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми і перспективи

розвитку». 14 травня 2021. За заг. ред. В. В. Ягоднікової. Одеса: видавець Букаєв В. В. 2021.С. 173-176.

Бурлакова Ю.О. Педагогічна майстерність вчителя як найвищий рівень педагогічної діяльності: матеріали Першої науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти «Актуальні проблеми педагогічної науки в XXI столітті».24 березня 2021. С. 95-98

URL:https://static.klasnaocinka.com.ua/uploads/editor/9324/732394/sitepage_318/files/vupravzbirnuk.pdf

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів (6 підрозділів) та висновків, списку використаних джерел і додатків. Робота містить таблицю та діаграму. Повний обсяг кваліфікаційної роботи 85 сторінок. До списку використаних джерел увійшло 55 видань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ

1.1. Сутність педагогічної майстерності вчителя

Прийнятий в Україні гуманістичний стандарт освіти, спрямований на всебічний розвиток природних задатків людини, її духовне підвищення, самовдосконалення та самореалізацію. Він ґрунтується на особистісно-орієнтованому ключі до формування майбутнього громадянина нашої держави, який передбачає відношення вчителя до учня як до неповторної та унікальної особистості, самостійного та провідного суб'єкта саморозвитку і, одночасно, – як до суб'єкта педагогічного впливу. Серед провідних чинників, ті що утворюють ефективність розвитку, виховання та навчання сьогоденного покоління на початку ХХІ ст., важлива роль належить вчителю, який втілює в життя культурно-духовний зв'язок минулого, теперішнього і майбутнього, своєю діяльністю формує суспільний розвиток.

В Академічному тлумачному словнику української мови таке поняття як «майстерність» визначається як вправність, умілість, досконалість, висока якість виконаної роботи [1].

На основі проведеного дослідження Г. Федюк вважає, що рівень педагогічної майстерності спричинений розвитком професійно-педагогічних здібностей в ході професійного становлення особистості і її адаптації до професії, одночасно є вагомим передумовою самореалізації вчителя в його педагогічній діяльності [50, с.35].

Високий ступінь педагогічної майстерності визначає успішність втілення професійних функцій, дає змогу вчителю здійснити особистісний потенціал, працювати творчо, отримувати задоволення від спілкування та дружньої взаємодії з молоддю. З іншого боку, для закладу освіти високий ступінь майстерності педагогічного колективу є гарантією

результативності навчання та виховання, продуктивності психолого-педагогічної діяльності, конкурентоздатності на ринку освітніх послуг. Замість того, низький рівень педагогічної майстерності спричиняє духовні, інтелектуальні та економічні збитки у масштабах суспільства [30, с. 23].

Отже, багато педагогів приділяли увагу поняттю педагогічна майстерність. За І. Зязюном, педагогічна майстерність – це комплекс ознак особистості, що забезпечує самоорганізацію високого щаблю професійної діяльності на рефлексивній основі [16].

Н. Пихтіна визначає поняття «педагогічна майстерність» через поняття «майстер» - фахівець, який, глибоко усвідомлюючи свою відповідальність перед іншою людиною і суспільством, творчо здійснює пошук шляхів удосконалення власної професійної діяльності, використовуючи набуті знання, вміння, досвід, індивідуально-психологічні особливості, творчий потенціал [34, с. 9].

Фундатором теорії педагогічної майстерності був А. Макаренко. За словами Л. Мільто у розумінні видатного педагога, педагогічна майстерність пов'язується з високим ступенем вихованості вчителя, його високими моральними якостями і авторитетністю, наявністю у вчителя чіткої педагогічної спрямованості, особистісного «кредо», глибоких професійних знань та умінь, із гуманним ставленням до дітей, сильним характером, твердою волею, діловитістю, а також у поєднанні вимогливості з повагою до учнів [28, с. 7].

Педагогічна майстерність виявляється не тільки в теоретичних знаннях, а і в умінні ці знання застосовувати у конкретній діяльності. Зовні майстерність виявляється у вдалому розв'язанні найрізноманітніших педагогічних задач, високому рівні упорядкованого навчально-виховного процесу, але сутність майстерності в тих якостях і властивостях індивідуальності вчителя, які створюють цю діяльність, забезпечують її успішність. Якості майстерності слід шукати не лише в уміннях, а й у тому складі якостей особистості, її позиції, які й надають вчителю змогу діяти

ефективно і творчо. Хоча педагогічна майстерність розкривається в діяльності, але вона не зводиться до неї. Не можна обмежити педагогічну майстерність лише високим рівнем розвитку фахових узагальнених вмінь. Сутність майстерності – в індивідуальності вчителя, в його позиції, здатності проявляти творчу ініціативу на підставі втілення власної системи цінностей. Майстерність – вияв найвищої форми діяльності особистості вчителя у професійній активності, активності, що ґрунтується на гуманізмі і розкривається в раціональному використанні методів і прийомів педагогічного співдіяння у кожному конкретному стані навчання і виховання [6, с.25].

Спрямованість на здобувача освіти, як прагнення співучасті у його розвитку, дає змогу обрати мету і скеровує до пошуку зразків її реалізації – педагогічних методів і техніки. Усвідомлення мети й результату зорганізованого процесу розвитку зумовлює потребу у знаннях, і тоді сплав професійної компетентності та гуманістичної спрямованості стає міцною основою для саморозвитку вчителя, даючи можливість осмислювати суперечності між обраною програмою виховання і реальним ходом її здійснення. Саме це є внутрішнім поштовхом самовиховання вчителя, бажанням набути необхідних умінь, навичок, поглибити знання. Втрата педагогом здатності керувати педагогічним процесом призводить до затримки гармонійного розвитку його співробітництва із здобувачами освіти, і тоді виникає орієнтація тільки на зовнішній контроль, а не на самоконтроль [6, с.26].

Значний вплив на структуру педагогічної майстерності мала теорія В. Сухомлинського, який обґрунтував неминучість наявності в учителя любові до учнів, глибоких знань, мистецтва володінням педагогічної техніки, безперервного самовдосконалення, тонкого розуміння переходів освітнього процесу як властивостей суб'єктів особистості, що різняться педагога-майстра [50, с.79].

Найбільш відомою в сучасній педагогіці є структура педагогічної

майстерності, досліджена та розроблена колективом науковців під керуванням І. Зязюна, елементами якої стала гуманістична спрямованість особистості вчителя та його професійна компетентність, здібності до педагогічної діяльності та педагогічної техніки [15].

Особлива цінність цієї структури для даного дослідження полягає в тому, що вона охоплює як основні аспекти професійної діяльності вчителя, так і його особистісні якості, що дозволяє науковцям розглядати педагогічну майстерність у площині суб'єктного підходу. На їхню думку, вона інтегрує основні професійні здібності вчителя та забезпечує самоорганізацію педагогічної майстерності як системи, де: гуманістична спрямованість індивіда і системотворчий чинник, що забезпечує напрям розвитку педагогічної майстерності вчителя; професійно-педагогічна компетентність відповідає науково-практичному підґрунтю педагогічної майстерності; розвинені педагогічні здібності здійснюють роль каталізаторів її вдосконалення; незалежне володіння педагогічною технікою збільшує арсенал засобів цілеспрямованого педагогічного ефекту на учнів, гармонізує взаємодію всіх частин педагогічної майстерності [46, с. 45].

До таких властивостей відносять гуманістичну спрямованість діяльності вчителя, його професійну компетентність, педагогічні якості і педагогічна техніка. Слід наголосити на таких особливостях:

- педагогічна майстерність у основі особистості – це система, яка здатна до самоорганізації, системотворчим сприянням якої є гуманістична спрямованість;
- підвалиною професійної майстерності є професійна компетентність (спрямованість і професійні знання становлять той скелет високого професіоналізму в діяльності, який забезпечує цілісність системи, що само організовується);
- педагогічні здібності забезпечують темп самовдосконалення;
- техніка, що опирається на вміння і здібності, дає змогу виявити творчу

схильність вчителя, гармонізуючи структуру педагогічної діяльності[16].

Усі складники педагогічної майстерності взаємопов'язані, їм властивий саморозвиток, а не тільки підвищення під наслідком зовнішніх чинників.

Таким чином, щоб педагог діяв творчо, самостійно виважуючи наслідки своєї діяльності і коригуючи шляхи з орієнтацією на мету, він повинен володіти творчим потенціалом, рисами характеру, певними властивостями, розвиток яких забезпечить професійний саморозвиток педагога, а через нього – і розвиток сучасного здобувача освіти.

Знання вчителя направлені, з одного боку, до навчального предмету, котрий він викладає, а з іншого – до здобувачів освіти, психологію яких він повинен добре знати. Готуючись до уроку, вчитель обдумує його зміст, методику, враховує особливості сприйняття здобувачів освіти певного віку, класу, особисті можливості.

Отже, зміст професійної компетентності – це знання певного предмета, методики його подавання, педагогіки і психології. Значною особливістю професійних педагогічних знань являється їх комплексність, що вимагає від учителя вміння поєднувати матеріал для успішного рішення педагогічних задач, обміркуванню педагогічних ситуацій, що зумовлюють важливість осмислення психологічної сутності явищ, відбирання засобів взаємодії. Розв'язання кожної педагогічної задачі робить актуальною всю систему педагогічних знань педагога, які виявляються як одне ціле [6, с.7].

Наступною частиною у структурі педагогічної майстерності є здібності до педагогічної діяльності. Аналіз поняття педагогічної діяльності здійснено у багатьох фундаментальних дослідженнях. Спираючись на дослідження, В. Сухомлинського, - це чутливість до людини, що зростає, до особистості, що формується, можна виділити наступні шість провідних

здібностей щодо педагогічної діяльності:

комунікативність – професійна здатність педагога, що характеризується потребою у комунікації, готовністю легко вступати в контакт, спонукати до позитивних емоцій у співрозмовника та мати задоволення від спілкування;

перцептивні здібності – професійна пильність, проникливість, педагогічна інтуїція, здатність сприймати та розуміти іншу людину, або, динамізм особистості – здібність активно впливати на іншу особистість; конструктивні, організаторські, гностичні здібності;

емоційна стабільність – здатність вміти володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати самоконтроль за будь-якої ситуації, незалежно від умов, що провокують емоційний зрив;

оптимістичне прогнозування – передбачення розвитку індивідуальності з орієнтацією на позитивне в ній та перетворення всієї структури особистості крізь вплив на позитивні якості;

креативність – здатність до творчості, вміння генерувати незвичні ідеї, відходити від звичайних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації.

Здібності до педагогічної діяльності оцінюватимемо залежно від того, як просто і швидко може оволодіти педагог своєю професійною діяльністю. А. Макаренко, І. Зязюн вважали обов'язковою складовою педагогічної майстерності – оволодіння педагогічною технікою, що розглядалась ними як форма організації поведінки вчителя. Знання, спрямованість і здібність без умінь, без володіння засобами дій не є гарантією кращих результатів [6, с.9].

Педагогічна техніка – це вміння вживати психофізичний апарат як інструмент виховного діяння, це прийоми володіння собою (своїм настроєм, організмом, увагою, мовленням, й уявою) і прийоми впливу на других (вербальними й невербальними засобами). Відповідно до мети вживання педагогічну техніку умовно розділяють на зовнішню і

внутрішню. Внутрішня техніка – утворення внутрішнього переживання індивідуальності, психологічне налаштування вчителя на наступну діяльність через вплив на волю, почуття та розум. Зовнішня техніка – реалізація внутрішнього переживання вчителя в його фізичній природі: голосі, міміці, мовленні, рухах, пластиці.

Елементи педагогічної майстерності дають можливість з'ясувати системність цього фактору в педагогічній діяльності. Високий рівень майстерності надає кращої якості всій роботі педагога: формується професійна позиція, яка акумулює в собі вищі ступені спрямованості, знання і готовність до дії; розвинуті знання стають інструментом для самоаналізу та виявлення резервів саморуху; високий рівень здібностей стимулює саморозкриття індивідуальності, а вдосконалення педагогічної техніки це пошук результату, адекватного задумові. На думку вчених (А. Макаренка, І. Зязюна та ін.) критеріями педагогічної майстерності вчителя є: діалогічність (за характером стосунків зі здобувачами освіти), доцільність (за спрямованістю), оптимальність у виборі засобів, творчість (за змістом діяльності), продуктивність (за результатами) [24, с 29].

На думку вчених (Н. Кузьміна, І. Зязюн) вчитель може оволодіти різноманітними рівнями педагогічної майстерності.

1. Елементарний рівень. У педагога наявні лише окремі якості професійної діяльності, найчастіше – володіння знаннями для виконання педагогічного діяння, володіння предметом викладання. Але через брак спрямованості на розвиток здобувача освіти, організації діалогу, техніки, продуктивність його навчально-виховної роботи є невисокою.

2. Базовий рівень. Учитель володіє базовими основами педагогічної майстерності: педагогічні дії гуманістично - зорієнтовані, стосунки зі здобувачами освіти та колегами розвиваються на позитивній основі, добре засвоєно обраний предмет викладання, впевнено, методично, і самостійно організовано навчально-виховний процес на уроці.

3. Досконалий рівень. Характеризується чіткою направленістю дій

учителя, діалогічною взаємодією у спілкуванні, їх високою якістю. Педагог самостійно сплановує й організовує свою діяльність на довгий проміжок часу, маючи основним завданням розвиток особистості учня.

4. Творчий рівень. Характеризується ініціативністю та творчим підходом до організації педагогічної діяльності. Вчитель самостійно винаходить оригінальні, педагогічно доцільні прийоми взаємодії. Діяльність вчителя будується, спираючись на рефлексивний аналіз. Згенеровано індивідуальний стиль професійної діяльності [6, с.10].

Педагогічна майстерність – це результат набутого досвіду та інтенсивної праці кожного педагога. Це найвищий щабель педагогічної діяльності.

Основними шляхами формування педагогічної майстерності є самовиховання педагогічної та загальної культури, засвоєння професійних вмінь, знань, та навичок; громадська активність, педагогічна практика, яка вивчає передовий педагогічний досвід [6, с.12].

Основним шляхом зростання педагогічної майстерності вчителя є самовиховання.

Самовиховання – це формування особи своєї особистості відповідно до свідомо встановленої мети [6, с.13]. Для вчителя робота над собою – головна передумова набуття і збереження його професіоналізму. Це цілеспрямований процес, який є продовженням професійного виховання, коли сучасний педагогз об'єкта виховного впливу трансформується на суб'єкт організації приватної життєдіяльності: самостійно обирає собі мету самовдосконалення, постійно аналізує свої здобутки професійного зростання, займається особистою самоосвітою.

А. Макаренко неодноразово наголошував: «Майстром може стати кожний, якщо йому допоможуть і якщо він сам працюватиме»; «Кожен з нас молодих педагогів, буде неодмінно майстром, якщо не покине нашої справи, а наскільки він оволодіє майстерністю залежить від власної наполегливості» [24, с.12].

Слід зазначити, - початок самовиховання вчителя буде можливий за умови лише прийняття вимог, що стосуються професії вчителя, утвердження своєї особистості у цій професії та потреби у безперервному самовдосконаленні. Професійний ідеал у порівнянні з розумінням своїх перспектив спонукатиме його до вдосконалення. Зважаючи свій шлях до ідеалу педагог повинен аналізувати кожен елемент реалій життя, обираючи для активної дії ті риси професійного обличчя, що дійсно потребують розвитку.

Таким чином, хоч і педагогічна майстерність виявляється в діяльності, але до неї вона зовсім не зводиться. Не можна обмежити її лише високим рівнем розвитку спеціальних узагальнених умінь. Сутність майстерності – в особистості педагога, в його позиції, можливості виявляти творчу ініціативу на підставі реалізації власної системи цінностей. Майстерність – вияв граничної форми активності індивідуальності вчителя в професійній практиці, активності, що базується на гуманізмі і відкривається в доцільному використанні засобів і методів педагогічної взаємодії у кожному стані навчання і виховання [7, с.21].

У процесі розвитку особистості вчителя проходить становлення цілісності, яка являє собою спрямованість на поліпшення удосконалення педагогічної майстерності та дає гарну можливість забезпечення наступності і безперервності всіх періодів професійного і особистісного зростання педагогічної майстерності вчителя. Саме тому професійний розвиток педагога в закладі освіти порівнюють не з формальністю чи обов'язком, а зі способом мислення, стверджуючи неодмінність професійного розвитку педагога протягом усього його життя.

Все сказане дозволяє дійти наступного висновку, що педагогічна майстерність вчителя – довготривалий творчий процес, який базується на таких закономірностях: визначення потребами соціально-економічного та культурного розвитку суспільства; особливими стратегічними завданнями злиття освіти до європейського освітнього простору і модернізації освіти в

Україні; подібність змісту та форм підготовки педагога сучасного рівня зростання психолого-педагогічного досвіду і педагогічної практики.

1.2. Управління розвитком педагогічної майстерності вчителя

Управління – складна і різностороння сфера діяльності керівника закладу освіти, що характеризується організаційними, соціальними, педагогічними, психологічними і технічними аспектами. Це дає можливість розбирати заклад освіти як соціально-педагогічну систему, будова яка складається з виховного процесу, освітнього процесу, роботи з педагогічними кадрами, роботи з охорони праці, громадськістю і фінансово-господарської діяльності. Управління – це не тільки процес створення рішень, спрямованих на гарантування забезпечення ефективної спільної праці великої кількості людей.

Управління – специфічний цілеорієнтований свідомий вид людської діяльності, органічно притаманний усім іншим видам діяльності, тобто атрибут будь-якої діяльності; функція кожної мислячої людини, залученої до діяльності [47, с.550].

Як показано в Концептуальних засадах еволюції педагогічної освіти України та її об'єднання в європейський освітній простір, задля успішного втілення цього процесу потрібно: забезпечити професійно-особистісну еволюцію майбутніх педагогів на базі особистісної педагогіки; модернізувати роботу закладів педагогічної освіти на основі об'єднання традиційних і сучасних освітніх технологій; створити належні умови для неперервної освіти педагогічних працівників на курс модернізації системи післядипломної педагогічної освіти [35].

Привертає особливу увагу те, що серед результатів які очікуються від реалізації державних заходів, направлених на еволюцію української педагогічної освіти, приділяється особлива увага підвищенню державного

і соціального статусу педагогічних працівників, затребуваності праці та їхнього професійного престижу. Серед простих вимог до сучасного вчителя привертають увагу присутність: організаторського досвіду щодо планування роботи, об'єднання учнів тощо; дидактичних навичок, які виступають у переконливому і послідовному подаванні матеріалу, заохочують пізнавальні процеси та духовне розвинення учнів; перцептивних здібностей, які дають змогу педагогу сягнути в духовний світ дітей, об'єктивно давати оцінку емоційному стану дитини; умінь спілкування, завдяки яким здійснюється встановлення педагогічно доцільних стосунків з учнями, батьками учнів, та з колегами-педагогами, керівниками закладу освіти; сугестивних здібностей, які значною мірою забезпечують емоційно-вольову дію на здобувачів освіти; дослідних та науково - пізнавальних перспектив щодо пізнання та об'єктивного розбору педагогічних ситуацій; предметних здібностей, що сприяють засвоєнню сучасних наукових знань в галузі яку обрали [51, с. 24].

Як показує практика, закріплені багаторічні механізми праці педагогів важко підлягають трансформації, тому набирає актуальності питання впливу менеджерів закладів освіти на активізацію роботи вчителів з професійного само коректування та самовдосконалення вчителів [23, с.31].

У Законах України «Про повну загальну середню освіту», «Про освіту», Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 рр. відмічається, що педагогічні та науково-педагогічні працівники обов'язково повинні постійно підвищувати педагогічну майстерність, професійний рівень, загальну культуру, що здобудеться шляхом удосконалення системи підготовки і перепідготовки педагогічних кадрів, менеджерів закладів освіти [36, с.5].

Управління педагогічною майстерністю вчителів видається через погодженість та злагодженість дій усіх суб'єктів управління і самоуправління закладом освіти, а саме: керівника закладу освіти,

педагогічної ради закладу освіти; методиста; науково-методичної ради закладу освіти; психолога закладу освіти; педагогів, творчих груп закладу освіти.

Секрет управлінської діяльності – задіяння педагогів до творчості, удосконалення вмінь, навичок в пошуково-дослідницькій роботі. На думку О. Перехейди немає можливості правильно побудувати роботу з учительським колективом для вирішення таких питань як підвищення їх педагогічної майстерності без врахування наступних чинників, таких як:

а) знання рівня компетентності та професійної підготовки вчителя, його коло інтересів та хисту;

б) налагодження в колективі атмосфери довіри та поваги до вчителя, проявлення уваги до потреб і запитів вчителя;

в) здійснення безперервної та постійної духовної взаємодії між діяльністю батьків, їх учнів та вчителів;

г) різнобічне сприяння самоутвердженню педагога в колективі, підвищенню його професійної підготовки;

д) підтримка вчителя в усвідомленні, узагальненні свого навичку на базі синтезу теорії та практики [33, с.30]. Врахування цих чинників є надійною гарантією підняття ефективності навчально-виховної дії в закладі освіти.

У нинішньому суспільстві педагог є особою, яка потребує виняткової уваги. Там, де місце вчителя займають професійно не підготовлені особистості, страждають, найголовніше, діти. Це вимагає від суспільства створення спеціальних умов, таких щоб серед педагогів позначалися такі люди, як морально і інтелектуально були б готові до важливої та наполегливої роботи з дітьми. А якщо лише творчо розвинутий вчитель вміє виховати такого ж учня, то характерну увагу потрібно приділяти активізації фахового і індивідуального самовизначення вчителя, його саморозвитку, та ще розвитку професійного та творчого потенціалів вчителя.

Розвиток педагогічної майстерності насамперед залежить від створення освітнього середовища, котре допоможе розвивати педагога самодостатньою людиною, конкурентоспроможною, успішною та затребуваною на ринку праці, що вміє самовдосконалюватись і само розвиватись в професійній практиці. Зважаючи на вищевикладений матеріал, можемо зробити висновок про те, як педагог, котрий знає свій реальний ступінь педагогічної майстерності уміє планувати траєкторію подальшого свого особистісно-професійного зросту, а завданням менеджерів освіти закладу освіти полягає у створенні підходящих умов, які б допомагали цьому саморозвитку. Без сумніву, це доволі ускладнює функцію управління, змінює зміст діяльності, вимагає пошуку нових форм та методів особистої науково-методичної роботи з вчителями, коректування змісту вирішальних напрямків управлінської діяльності, сприяння мотивації прагнення вчителів до формування свого особистого творчого стилю та ін. Тому система заходів, цілеспрямована на управлінську підтримку зростання педагогічної майстерності вчителя має містити кілька напрямків. На думку С. Ізбаш, необхідно зупинитись на двох основних напрямках:

Курси в порядку підвищення кваліфікації працівників освіти. Сьогодні в наш час педагогам пропонується велика кількість різноманітних курсів по підвищенню кваліфікації, що організовуються різноманітними структурами. Задача керівника освіти полягає у забезпеченні безперешкодного доступу вчителів до різноманітних курсів та надання консультативної і інформаційної підтримки при великому виборі напрямків підвищення кваліфікації.

Розробка менеджерами освіти спільно з методичною радою школи та методичними об'єднаннями постійно діючої програми підвищення кваліфікації кадрів, яка б містила:

- а) діагностико-розвиваючу роботу психолога з

педагогами;

б) методичну та інформаційну підтримку педагогів;

в) організацію обміну досвідом роботи колег-вчителів;

г) організацію і допомогу у самоосвіті вчителів. Така програма є необхідною організаційною основою для формування інноваційної спрямованості педагогічної діяльності, а також створення умов у школі для професійного і особистісного розвитку педагогів. Робота в цьому напрямку може значно задовольнити потреби педагогів з вдосконалення науково- методичної підготовки, але тільки при дотриманні принципів індивідуалізації та диференціації. Слід зазначити, що модернізація системи роботи з педагогами повинна бути спрямована на процес соціального захисту педагогів через надання їм систематичної адресної допомоги з урахуванням потреб та індивідуальних якостей [48, с.4].

Таким чином, управління розвитком педагогічної майстерності вчителя є вирішальною умовою зростання ефективності освіти. Педагогічна майстерність вчителя і рівень його компетентності повинні відповідати рівню складності поставлених перед ним завдань.

Менеджеру освіти необхідно пам'ятати, про те що процес управління є коловим та безперервним, він полягає в послідовному здійсненні таких циклів: «мета – дія – результат – нова мета». Центральною метою управління педагогічним розвитком на думку фахівців є допомога найбільш повній реалізації особистісних і професійних здібностей педагогів. Менеджерам закладів освіти потрібно постійно стимулювати і надавати підтримку головному внутрішньому джерелу розвитку системи – активності вчителів. Разом з тим вчителі в своїй педагогічній творчості не повинні базуватися тільки на задоволенні особистих професійних інтересів. На переконання О. Аврутіної, педагогічна творчість є соціальна, таким чином вона має черпати мотиви та енергію, найголовніше, з необхідності вирішення загальних соціальних завдань, з невідкладних освітніх запитів територіальної громади [26, с.33].

Функції організаторської діяльності в області педагогічного розвитку вчителів – це не інакше, як функції менеджменту: організація, планування, координація, контроль та стимулювання професійної діяльності [25, с.19].

Управління процесом педагогічного розвитку вчителів розглядається як задача в рамках функції управління розвитком вчителів. Ця функція, має бути реалізована крізь систему управління. Таким чином, система управління педагогічним розвитком вчителів повинна одержати належне умовам інноваційного розвитку ресурсне, організаційно-технологічне обладнання.

За останні 10-15 років дуже змінилося ставлення до якості освіти: якісною визначається така освіта, яка повноцінно здійснює свої фундаментальні функції – наукоємного, культуро відповідного, людино утворюючого, та високотехнологічного процесу [25, с. 20].

Розвиток педагогічної майстерності вчителя – вагомий фактор в управлінні якістю освіти, однак в діяльності освітньої системи цей чинник часто стає вторинним. Проте в режимі посиленого розвитку педагогічний розвиток вчителів стає вирішальною умовою зросту соціальної ефективності освіти [6, с. 4]. Професія вчителя примушує педагога вчитися все своє життя.

Існує багато всіляких факторів, які впливають на обрання вектора розвитку. Втім в плані управління обмеження всякчас задаються ресурсами та організаційними відносинами. Якщо організаційні відносини міняються повільно, то в основному тенденція розвитку визначається наявними ресурсами. У цьому епізоді, перехід розвитку на етап з убутним поступом неодмінно говорить про те, що наближається факт вичерпання ресурсів.

Стагнація – стан зросту та спаду, яке доволі часто залежить від неочікуваних обставин, обстановка тривожності, так якісною може бути небезпека, що система перевищить на спадаючу траєкторію розвитку та може обернутися кризою. У стадії зміни переваг, стагнація не тільки

можлива, але й необхідна, так як на даному рівні професійного розвитку здійснюється визначення сучасних орієнтирів саморозвитку вчителя [25, с. 21].

Процес стратегічного планування визначає прогнозування напрямів розвитку, формування тотальних цілей, аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища організації або системи, визначення головних питань, які вимагають урегулювання; ухвалу засадничих рішень, розробки плану дій за усякими запитаннями, дій узгоджених з планом, моніторинг і оцінювання результатів [54, с. 11].

В управлінській діяльності першочергово необхідно дати визначення головних стратегічних напрямів, які мають забезпечити тотожність змісту та цілей управління умовам, які неперервно змінюються, і соціальній практиці; особливе підвищення ефективності діяльності управління на основі стабільного вдосконалення прийомів здійснення управління системою освіти. Для вдалого вирішення цього питання неминучим є визначення та реалізація сукупності доручень, цілеспрямованих на забезпечення вдалого досягнення конкретної системи цілей цієї роботи.

Важливе місце в упровадженні моделі управління розвитком педагогічної майстерності вчителів належить моніторингу, який відбувається на основі зберігання, збирання, оброблення, аналізу інформації, відстеження переміщення результатів діяльності з метою прийому дієвих управлінських рішень [27, с. 5].

Проблема моніторингу висвітлена в роботі Н. Клокар, і розглядається як механізм управління, чинник розвитку мотиваційних, діяльнісних і когнітивних ресурсів в освітній системі, активізації управлінського впливу на якість освітніх послуг [54, с. 5]. Якість професійного розвитку вчителя обов'язково має залежати від створення освітнього середовища, яке має допомогти розвивати вчителя бути самодостатнім, конкурентоспроможним, успішним та затребуваним на ринку праці, здатним до саморозвитку та самовдосконаленню в своїй професійній діяльності.

Діяльність закладу освіти повинна бути спрямована на створення організаційно-педагогічних умов щодо педагогічної майстерності вчителів, включати стимулювання і мотивацію учителів до удосконалення своєї майстерності; організацію практичних занять, тренінгів, семінарів; курси підвищення кваліфікації; впровадження інноваційних педагогічних технологій, самовдосконалення тощо. Це вимагає реалізації таких заходів: орієнтація на індивідуально-творчий розвиток особистості; реалізація особистісного й діяльнісного підходів до формування професійної компетентності та готовності до професійно-творчої діяльності вчителів; створення освітнього середовища для постійного розвитку особистості.

Синтез педагогічної діяльності дає перспективне ствердження, що до першочергових форм розвитку педагогічної майстерності вчителів у закладах загальної середньої освіти відносяться: науково-дослідні конференції, методологічні семінари, організація педагогічних дослідів за окремими напрямками, публічний захист дослідницьких педагогічних проєктів, реалізації інноваційної моделі освітнього процесу, розробка особливих освітніх траєкторій циклових комісій та окремих вчителів.

Найбільше ефективному професійному розвитку сприяють: інтернет-проєкти і фестивалі відкритих уроків; розробки авторських програм, що націлені на педагогічний розвиток вчителів; участь вчителів у вебінарах, майстер класах, дисемінації педагогічних навичок через публікації в педагогічних періодичних виданнях та в мережі Інтернет.

Отже, сучасному менеджеру освіти необхідно організовувати управління педагогічною майстерністю учителя відповідно до освітніх вимог сьогодення.

Висновки до першого розділу

Управління процесом розвитку педагогічної майстерності вчителя це не легка справа, яка вимагає багато сил від керівника закладу освіти. В основі управлінської допомоги лежить процес стимулювання вчителів,

котрий полягає в умінні керівника запалити натхненням вчителів, спонукати їх до підвищення своєї педагогічної майстерності. Розглянуті різноманітні заходи, які спрямовані на збільшення зросту педагогічної майстерності вчителя, це дає нам підстави виокремити головні ефективні напрямки реалізації цього процесу – це курси підвищення кваліфікації вчителів та створення програми розвитку педагогічної майстерності в самому закладі загальної середньої освіти.

Продуктивний розвиток педагогічної творчості та самореалізація вчителя допустимі тоді, коли діяльність закладу освіти будується з врахуванням індивідуальності вчителя, його починання та здатності, на його відповідальності за результати навчально-виховної роботи з учнями.

Основними функціями менеджерів закладів освіти, які сприяють розвитку педагогічної майстерності та творчості вчителів є такі: забезпечення шансів реалізації вчителями своїх здібностей у найважливішій галузі його життєдіяльності – трудовій, а саме: в освітньому процесі, у системі підвищення кваліфікації з метою самоутвердження вчителя, розвитку в учителя почуття самоповаги, у пізнавальній діяльності з учнями; підтримка самовизначення кожного педагога в усіх галузях внутрішньо шкільного життя через особистий вибір; детальне дослідження найбільш багатозначних для вчителів видів громадської роботи і сприяння виявлення особистості усякого вчителя у певному виді громадської роботи для його самовизначення, самоутвердження й самореалізації через них; заготовлення творчої атмосфери, міцних морально-психологічних відносин в колективі; утвердження в колективі вчителів демократичного стилю спілкування, творчих дискусій, свободи критики; забезпечення вільного часу в учителя з метою створення умов для самореалізації індивідуальності вчителя під час дозвілля, поглиблення загальної культури вчителя; вчасна позитивна оцінка діяльності вчителя для розвитку почуття задоволення; уміння керівником помічати, удосконалювати й цінувати виняткову креативну

індивідуальність кожного вчителя; забезпечення соціального захисту вчителя у сьогоденних умовах ринкової економіки, духовних, фізичних та матеріальних умов життя й праці вчителя; забезпечення естетичних умов праці.

Для забезпечення розвитку педагогічної майстерності вчителя вирішальним є розвиток творчої самореалізації вчителя: впровадження новітніх методів навчання і виховання учнів, технологій; приближення навчання до реального життя; створення матеріально-технічної бази, тобто матеріальна забезпеченість; забезпечення самоосвіти; оприлюднення особистих напрацювань вчителів.

Це все вимагає від менеджерів закладів освіти поліпшення існуючих підходів управління розвитком педагогічної майстерності вчителів.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ

2.1. Характеристика управління розвитком педагогічної майстерності вчителя

Процес навчання можна розглядати як послідовна стадія організації навчальної роботи дорослої людини, який суміщає діагностику тих, хто навчається; створення умов реалізації процесу навчання; планування; реалізацію навчання; корекцію процесу навчання; оцінювання. Як особистість навчання та, хто навчається, об'являє структурою діяльності, у якій постійно бере участь, закладаючи від усвідомлення її передбачень та цілі до отримання наслідку та сформованості здібності оцінити й відкоригувати весь хід власних дій на основі рефлексії [53, с.2].

У новітньому стратегічному менеджменті найактивніше використовується таке поняття як «стратегія», яке розглядається як комплекс цілей, програм, положень, дій, способів і рішень розподілу ресурсів, що формулює особливості та статус організації, шляхи її діяльності. Мета стратегії полягає в досягненні довгострокових конкурентних переваг. Ефективні стратегії і процеси їх запровадження поєднують управлінські рішення, зміст управлінської діяльності, вибір способу дій, створення логічних схем що охоплюють різноманітні організаційні рівні, урахування наслідків, функції та часові межі, базуються на культурі організації. Стратегія являється похідною від призначення, допомагає акліматизувати організацію до середовища. Стратегії цілеспрямовані на постанову довгострокових завдань, відбивають реакцію організації на фундаментальні задачі, які постають перед нею [53,с.3].

В Іванівському ЗЗСО затверджений стратегічний план де є розділ

удосконалення педагогічної майстерності вчителя. У навчальному закладі в наявності усі нормативно-правові документи, що регламентують діяльність закладів загальної середньої освіти. З підключенням школи до мережі Інтернет стало можливим користуватися матеріалами сайтів Міністерства освіти і науки України, відділу освіти Іванівської ОТГ, сайтами Департаменту освіти Одеської ОДА і КВЗО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради», інших закладів освіти, що дає можливість оперативно й мобільно користуватися достовірною інформацією вчителям і адміністрації школи, вчасно знайомитися з новими документами та, навіть, їх проєктами. Створено сайт закладу, опрацьований досить добре, усі новинки, інформації, плани, правила поведінки у школі, уся інформація необхідна для учнів, вчителів висвітлюється на сайті.

Розробка стратегії мотивації є однією з вагомих функцій менеджменту. Елементами стратегії є порядок цілей, пріоритети розвитку, норми здійснення внутрішніх організаторських дій, а саме: оцінювання діяльності вчителів, регламентація внутрішніх відношень, контактів із оточуючим середовищем тощо.

Для вчителів передбачені такі форми методичного супроводу як: панорами методичних знахідок, програми професійного розвитку, педагогічні консилиуми, робота в методичних структурах ОТГ, науково-практичні семінари (вебінари), участь у спеціальних, педагогічних і фахових конкурсах, стажуваннях, творчих групах (динамічних, тимчасових), методичних сесіях.

Учителі Іванівського ЗЗСО постійно підвищують свою професійну майстерність, кваліфікацію через курси ІППО-79%, конференції-9%, методичні семінари-36%, майстер-класи-19%, вебінари-6%, он-лайн курси-22%, самоосвіта-71%.

За кваліфікаційними категоріями у Іванівському ЗЗСО вищу категорію мають 18 вчителів, з них 2 вчителі мають педагогічне звання

«відмінники освіти», 1 вчитель має педагогічне звання «старший учитель», 1 вчитель має педагогічне звання «учитель-методист»; I категорію мають 12 вчителів; II категорію мають 4 вчителів, спеціаліст – 11 вчителів, переважно молоді спеціалісти які прийшли на роботу кілька років тому.

Менеджер освіти Іванівського ЗЗСО надає педагогам більше самостійності, звісно відповідної їхній кваліфікації і характеру роботи, створює необхідні умови для самореалізації. У кожному зі своїх вчителів керівництво бачить, насамперед, індивідуальність у всьому розмаїтті її людських властивостей і якостей. В Іванівському ЗЗСО створені методичне об'єднання згідно з планом є завжди питання, а саме: взаємо обмін досвідом, відвідування семінарів групами, проведення різних мотиваційних заходів, обговорення та рішення питань які виникають в ході роботи.

Загальні напрями в організації методичної роботи

1. Розвиток педагогічної майстерності вчителів через найліпшу структуру методичної роботи, покращання професійної компетентності кожного вчителя, розвитку їх творчої ініціативи.
2. Упровадження в навчально-виховний хід досягнень перспективного вчительського досвіду, інноваційних проектів, новітніх технологій та забезпечення їх практичного виконання.
3. Забезпечення реалізації положень демократизації, гуманізації, направленість процесу навчання на піднесення особистості учня. Встановлення першості уроку як зразка соціалізації учнів.
4. Виготовлення методичного супроводу роботи вчителів які щойно приступили до учительської роботи щодо успішної пристосованості до роботи в школі та підняття рівня педагогічної майстерності.
5. Активізація публікаційної діяльності вчителів та участь в дослідно-експериментальній та інноваційній роботі.
6. Підвищення ІКТ-компетентності вчителів із метою ефективної інформатизації навчально-освітнього процесу.

7. Поліпшення контрольно-оцінювальної роботи в процесі навчання з урахуванням сьогоденних досягнень педагогіки.
8. Реалізація психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу.

Протягом останніх навчальних років особлива увага адміністрації школи приділялась росту педагогічної майстерності вчителів через самоосвітню діяльність, курсову перепідготовку, у роботі семінарів різних рівнів, атестацію педагогічних працівників. Так, у минулому навчальному році курсову перепідготовку пройшли 40 вчителів, всі вчителі брали участь у проєктах професійного розвитку у міжатестаційний період, вебінарах, науково-практичних семінарах районного рівня. Підвищували не тільки професійну компетентність щодо методики викладання предметів, а цікавились темами спілкування, емоційного інтелекту, саморегуляції питань психології взаємодії.

Освітні вимоги характеризують стан між існуючою та прогнозованою ситуацією, віддзеркалюють вимоги, які з'являються у процесі виконання програми розвитку педагогічної майстерності.

Особливими ознаками організаційно-управлінського та науково-методичного супроводу є синергетичність, демократичність, ситуація вибору, творча активність, самореалізація, командна взаємодія, оперативність, дієвість, доступність і відкритість для всіх осіб управління. Управлінський супровід розвитку педагогічної майстерності вчителів полягає в теоретичному обґрунтуванні різноманітних моделей освітньої практики та їх експертному оцінюванні, груповій апробації нового змісту освіти, складанні програм самоосвітньої діяльності, розробці нових освітніх технологій.

В Іванівському ЗЗСО практикується така форма розвитку педагогічної майстерності як педагогічне наставництво, коли молодий педагог підвищує свою кваліфікацію під безпосереднім керівництвом наставника тобто досвідченого педагога. За змістом управління професійним розвитком вчителів в Іванівському ЗЗСО виділено такі

напрямки діяльності: управління розвитком медіа грамотності вчителів; управління науково-дослідною діяльністю вчителів; управління процесами технологізації освітнього процесу; управління процесом безперервної самоосвіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників в галузі педагогіки.

Таким чином, розвиток педагогічної майстерності вчителів є головною вирішальною умовою зросту ефективності освіти. Тому управління розвитком педагогічної майстерності вчителя являється необхідним.

2.2. Стан розвитку педагогічної майстерності вчителів

З метою дослідження стану розвитку педагогічної майстерності вчителя Іванівського ЗЗСО, було запропоновано педагогічному колективу пройти анкетування, згідно якого були зроблені висновки щодо стану розвитку педагогічної майстерності даного закладу.

Програма проведення емпіричного дослідження передбачала три етапи: підготовчий, власно емпіричний, аналітико-інтерпретаційний.

На підготовчому етапі підбирався комплекс анкет Анкета самооцінювання рівня педагогічної майстерності вчителів (додаток А), Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні В.Бойко (додаток Б), Самооцінка творчого потенціалу особистості В.Бойко (додаток В), Анкета ранжування форм і методів, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи в ЗЗСО О.Калінська (додаток Г).

Другий етап – власно емпіричний. Завданням цього етапу є діагностування вчителів з питань самооцінки творчого потенціалу, емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні, та діагностики розвитку педагогічної майстерності, готовності до змін, ранжування форм

і методів, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи в ЗЗСО.

Третій етап – аналітико – інтерпретаційний, завданням якого є обробка, аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Метою дослідження є педагогічна діяльність вчителів з метою вивчення їх проблем та перспектив розвитку педагогічної майстерності, готовності до змін, впровадження інновацій тощо. Результати дослідження сприятимуть плануванню шляхів розвитку педагогічної майстерності вчителів, удосконалення системи неперервного підвищення їх кваліфікації.

У закладі було запропоновано пройти анкетування: Анкета самооцінювання рівня педагогічної майстерності вчителів (додаток А), Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні (додаток Б), Самооцінка творчого потенціалу особистості (додаток В), Анкета ранжування форм і методів, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи в ЗЗСО (додаток Г), які проходили в онлайн-форматі.

Мета – визначити наявні емоційні бар'єри в міжособистісному спілкуванні вчителів, визначити рівень самооцінки, рівень готовності до змін, рівень критичного мислення.

Всього в анкетуванні взяли участь 44 педагоги Іванівського ЗЗСО.

В першому анкетуванні «Анкета самооцінювання педагогічної майстерності вчителів» було задано 15 запитань. Представимо більш детально результати анкетування:

На перше запитання «Відзначте значущі для Вас педагогічні цінності», результати анкетування показали, що 50% опитаних вважають, що значущі для них педагогічні цінності це прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності, 29,5% бажають досягти високого результату освітнього процесу та 20,5% усвідомлюють необхідність самовдосконалення та саморозвиток.

На друге запитання «Вкажіть найбільш вагомі для Вас професійно-

педагогічні компетентності», результати анкетування показали, що 38,6% опитаних вважають, мотивація освітньої діяльності учнів, 34,1% вважають професійно важливі якості вчителя та 13,6% організація освітньої діяльності, 6,8% визначення цілей і завдань освітньої діяльності, 4,5% забезпечення інформаційної основи освітньої діяльності, 2,3% розроблення програми діяльності й ухвалення педагогічних рішень.

Третє запитання «Назвіть провідні для Вас мотиви розвитку педагогічної майстерності», результати анкетування показали, що 36,4% опитаних вважають, можливість до самореалізації, 20,5% вважають основу підвищення ефективності 15,9% внутрішня потреба, 13,6% підвищення оплати праці, 11,4% обов'язковий елемент роботи, 2,3% виконання атестаційних вимог.

Питання 4.1 «Мотивація освітньої діяльності учнів», результати анкетування показали наступне: маю теоретичні уявлення, не застосовую – 1 – 2,3%; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2 – 13,6%; не маю труднощів, застосовую постійно – 3 – 56,8%; застосовую творчо, допомагаю колегам – 4 – 27,3%).

Питання 4.2 «Організація освітньої діяльності», результати анкетування показали наступне: маю теоретичні уявлення, не застосовую – 1 – 2,3%; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2 – 13,6%; не маю труднощів, застосовую постійно – 3 – 63,3%; застосовую творчо, допомагаю колегам – 4 – 20,5%).

На питання 4.3 «Розроблення програми діяльності та ухвалення педагогічних рішень», результати анкетування показали наступне: маю теоретичні уявлення, не застосовую – 1 – 2,3%; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2 – 25%; не маю труднощів, застосовую постійно – 3 – 56,8%; застосовую творчо, допомагаю колегам – 4 – 15,9%).

На питання 4.4 «Визначення цілей і завдань педагогічної діяльності», результати анкетування показали наступне: маю теоретичні уявлення, не застосовую – 1 – 9,1%; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2 –

13,6%; не маю труднощів, застосовую постійно–3 – 63,6%;застосовую творчо, допомагаю колегам–4 – 13,6%).

На питання 4.5 «Забезпечення інформаційної основи освітньої діяльності», результати анкетування показали наступне: маю теоретичні уявлення, не застосовую – 1 – 0%; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2 – 11,4%; не маю труднощів, застосовую постійно–3 – 72,7%; застосовую творчо, допомагаю колегам–4 – 15,9%).

На питання 4.6 «Професійно важливі якості вчителя», результати анкетування показали наступне: маю теоретичні уявлення, не застосовую – 1 – 2,3%; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2 – 11,4%; не маю труднощів, застосовую постійно–3 – 54,5%; застосовую творчо, допомагаю колегам–4 – 31,8%).

На п'яте питання «Які Ви бачите ускладнення та недоліки у своїй освітній діяльності», результати анкетування показали наступне: 38,6% поширення власного педагогічного досвіду; 15,9 % визначення завдань і перевірка самостійної роботи учнів; 15,9% розроблення засобів для перевірки компетентностей учнів; 13,6% підготовка навчально-програмної документації, 11,4% укладання методичної продукції; 4,5% планування освітнього процесу.

На шосте питання «У чому виявилася Ваша творча активність за останні 5 років», результати анкетування показали наступне: 43,2% застосовують інноваційні методи і технології; 31,8% узагальнили власний педагогічний досвід; 15,9% публікували тези і матеріали у збірниках праць; 6,8% брали участь у роботі конференцій та інших науково-методичних заходах; 2,3% публікували наукову статтю.

На сьоме питання «Які навчально-програмні та методичні розробки Ви підготували за останні 5 років» результати анкетування показали наступне: 27,3% комплекти навчально-методичного забезпечення з предметів; 25,5% контрольні засоби; 18,2% методичні рекомендації; 13,6% програми дисциплін.

На восьме питання «Яким способом професійного саморозвитку Ви надаєте перевагу та регулярно застосовуєте» результати анкетування свідчать про наступне: 47,7% навчаються на курсах підвищення кваліфікації; 25% схильються до пошуку і використання інформації з Інтернет джерел; 9,1% відвідують семінари методичних об'єднань; 6,8% консультуються з методистами; 6,8% беруть участь у науково-практичних семінарах; 2,3% знайомляться з педагогічною літературою та періодикою та 2,3% застосовують усі пункти вищенаведені.

На дев'яте питання «Під час курсів підвищення кваліфікації Ви віддаєте перевагу» результати анкетування показують наступне: 59,1% практично-орієнтовні курси (майстер-класи, тренінги); 15,9% консультації у фахівця системи підвищення кваліфікації; 11,4% навчання підготовці програм, дидактичних і методичних матеріалів; 9,1% експертиза навчально-методичних матеріалів вчителя; 4,5% обговорення труднощів із колегами з інших закладів.

На десяте питання «Як, на Вашу думку, вплине на зростання ефективності освітньої діяльності розвиток педагогічної майстерності» результати анкетування виявилися такими: 43,2% зросте рівень засвоєння учнів; 36,4% покращиться якість знань; 11,4% знизяться національні витрати часу; 9,1% полегшиться підготовка до атестації.

В другому анкетуванні спрямованому на «Діагностику емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (Бойко В.) (Додаток Б) передбачено 25 питань. Представимо більш детально отримані результати анкетування. Опрацювавши дані анкет було виявлено, що «Невміння керувати емоціями, дозувати їх» майже 62 % колективу. «Неадекватний вияв емоцій» 55%. «Негнучкість, невиразність емоцій та мало розвинуті емоції» 46%. «Домінування негативних емоцій» 54%. «Небажання бути ближче з людьми на емоційній основі» 61%. Це свідчить про те, що колективу потрібно бути більш відкритими один до одного, не

боятись питати чи просити допомоги. Адже взаємодопомога вчителів згуртовує і спонукає до пізнання нового, а отже до розвитку педагогічної майстерності. (Див. Рис. 2.1)

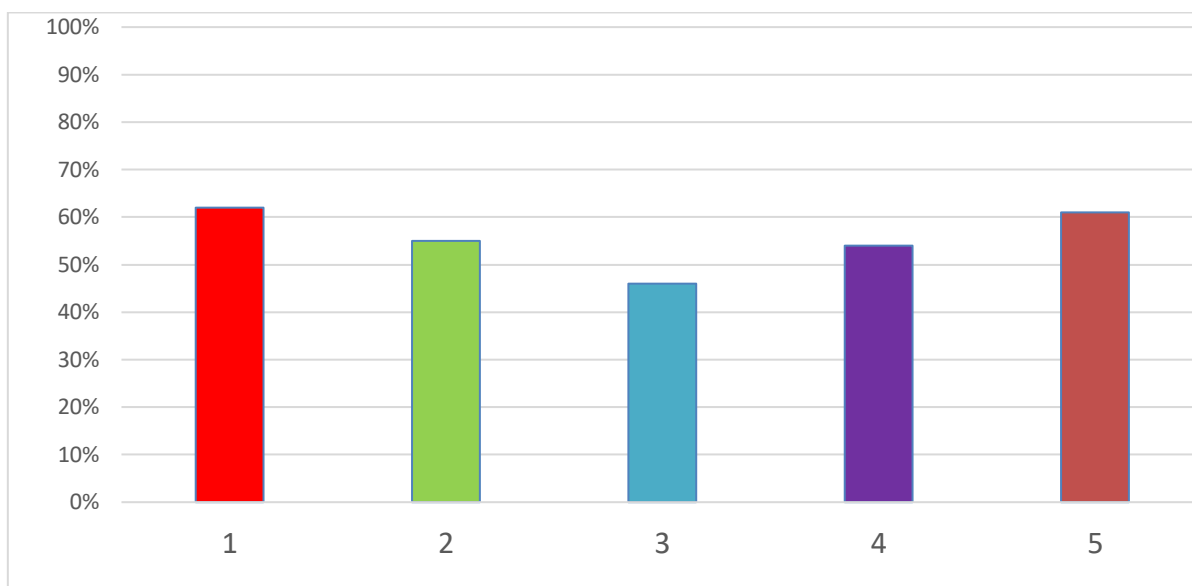


Рис. 2.1 Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні.

- 1 – невміння керувати емоціями, дозувати їх
- 2.- неадекватний вияв емоцій
3. - Негнучкість, невиразність емоцій та мало розвинуті емоції
4. - домінування негативних емоцій
- 5.- небажання бути ближче з людьми на емоційній основі

В третьому анкетуванні спрямованому на «Самооцінку творчого потенціалу особистості» (Додаток 3) (В. Бойко) передбачено 18 питань. Представимо більш детально отримані результати анкетування.

На питання «Чи вважаєте ви, що оточуючий світ може бути кращим?» так відповіли 70,5 %; ні 6,8%; так але тільки де в чому 22,7%.

На питання «Чи вважаєте ви, що самі зможете брати участь в значних змінах оточуючого світу?» відповіли так в більшості випадків 29,5%; ні 18,2%; так, в деяких випадках 52,3%.

На питання «Чи вважаєте ви, що деякі з ваших ідей викличуть

значний прогрес в тій сфері діяльності, яку ви обрали?» відповідь так 25%; звідки у мене можуть бути такі ідеї 18.2%; можливо, і не значний прогрес, але деякий успіх можливий 56,8%.

На питання «Чи вважаєте ви, що у майбутньому будете відігравати настільки важливу роль, що зможете щось принципово змінити» відповіли так 22,7%; малоймовірно 29,5%; можливо 47,7%.

На питання «Коли ви вирішите щось зробити, чи впевнені ви в тому, що справа вийде?» відповіді були наступними: звичайно 38,6%; часто вагаюся, чи зможу зробити 20,5%; частіше впевнений, ніж невпевнений 40,9%.

На питання «Чи виникає у вас бажання зайнятися якоюсь невідомою для вас справою, в якій в даний час ви некомпетентні, тобто зовсім її не знаєте?» Відповіді були такими: так, все невідоме мені цікаво 36,4%; ні 13,6%; все залежить від самої справи та обставин 50%.

На питання «Вам доводиться займатися невідомою справою. Чи відчуваєте ви бажання добитися у ньому досконалості?» відповідь так 54,5%; що виходить, то й і добре 25%; якщо це не дуже важко, тоді так 20,5%.

На питання «Якщо справа, яку ви не знаєте, вам подобається, чи хочете ви знати про неї все?» так відповіли 61,4%; ні, необхідно вчитися самому головному 9,1%; ні, я тільки задовольню свою цікавість 29,5%.

На питання «Якщо ви зазнаєте невдачу» відповіді були наступними: то деякий час упираєтеся, навіть всупереч здоровому глузду 25%; відразу махнете рукою на цю вигадку, як тільки зрозумієте її нереальність 20,5%; продовжуєте робити свою справу, поки здоровий глузд не покаже непереборність перешкод 54,5%.

На питання «Професію необхідно обирати виходячи з» були наступні відповіді: своїх можливостей та перспектив для себе 47,7%; стабільності, значущості, необхідності професії, потреби в ній 38,6%;

престижу та переваг, які вона забезпечить 13,6%.

На питання «Мандруючи, чи могли б ви легко орієнтуватися на маршруті, по якому вже пройшли?» вчителі відповіли так: так 36,4%; ні 20,5%; якщо місцевість сподобалася та запам'яталася, тоді так 43,2%.

На питання «Чи можете ви згадати зразу після бесіди все, про що говорилося?» відповіді були наступними: так 29,5%; ні 11,4%; згадаю все, щомені цікаво 59,1%.

На питання «Коли ви чуєте слово незнайомою мовою, чи можете ви його повторити по складах без помилок, навіть якщо не знаєте його значення?» відповіли наступним чином: так 31,8%; ні 22,7%; повторю, але не зовсім вірно 45,5%.

На питання «У вільний час ви віддаєте перевагу» відповіли: залишитися наодинці, по розмірковувати 34,1%; перебувати у компанії 18,2%; мені однаково чи буду я наодинці, чи в компанії 47,7%.

На питання «Якщо ви займаєтеся якоюсь справою, то вирішуєте її припинити тільки тоді» дали наступні відповіді: коли справу закінчено і ви вважаєте, що вона виконана на відмінно 52,3%; коли ви більш-менш задоволені виконаним 31,8%; коли справа виглядає виконаною, хоча її ще можна зробити краще. Але навіщо? 15,9%.

На питання «Коли ви один, то ви:» любите мріяти про якісь, можливо абстрактні речі 22,7%; будь-якою ціною намагаєтеся знайти собі конкретну справу 31,8%; інколи любите помріяти, але про речі, які пов'язані з вашими справами 45,5%.

На питання «Коли якась ідея захоплює вас, то ви будете думати про неї» відповіді такі: незалежно від того, де та з ким знаходитесь 54,5%; тільки наодинці 25%; тільки там, де тиша 20,5%

На питання «Коли ви залишаєте якусь ідею, то:» відповіді були наступними: можете відмовитися від неї, якщо аргументи опонентів покажуться вам переконливими 50%; залишитися при своїй думці, якщо опір виявиться дуже сильним 22,7%; ніколи не змінюєте свою точку зору

27,3%.

Проаналізувавши відповіді вчителів на дану анкету можна зробити наступний висновок: у колективі є якості, які дозволяють вчителям творити, але є і бар'єри. Самий небезпечний – це страх, особливо якщо в колективі орієнтовані тільки на успіх. Побоювання невдачі сковують їхню уяву – основу творчості. Страх може бути і соціальним – страх суспільного осудження. Будь-яка нова ідея проходить через етап несподіваності, здивування, невизнання оточуючих. Острах осудження за нову, незвичну для інших поведінку, погляди, почуття сковують творчу активність вчителів, приводить до деструкції творчої особистості.

Для уточнення актуальних на сучасному етапі розвитку освіти форм і методів розвитку педагогічної майстерості вчителя було запропоновано вчителям проранжувати ряд форм і методів роботи (Додаток Г). Узагальнені результати ранжування наведено в табл.2.1.

Таблиця 2.1.

№ з\п	Форми і методи, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи закладу освіти	Ранг
1.	Взаємовідвідування	3
2.	Доповідь на методичному об'єднанні	2
3.	Маніпулятивні технології	15
4.	Ділові ігри	13
5.	Тренінги	6
6.	Коучинг	11
7.	Відкриті заняття	7
8.	Технології розвитку критичного мислення	14
9.	Особистісне самовдосконалення, самоосвіта	8
10.	Творчі (проблемні) групи	5

Продовження таблиці 2.1.

11.	Наставництво	12
12.	Школи педагогічної майстерності	4
13.	Стажування	9
14.	Курси вивчення новаторського педагогічного досвіду	10
15.	Підвищення кваліфікації	1

Як свідчить аналіз індивідуальних результатів опитування, вчителі по-різному визначають пріоритети форм і методів розвитку педагогічної майстерності. Отже до першочергових поставили такі методи як підвищення кваліфікації, друге місце посіла доповідь на методичному об'єднанні, а третє – взаємо відвідування уроків. Поєднання таких методів і форм розвитку педагогічної майстерності, що зайняли перші три ранги, говорить про те, що вчитель готовий до систематичного та ефективного опанування нових навичок та вмінь, готовий ділитись досвідом з колегами. На четвертому місці за частотою згадування опинилися школи педагогічної майстерності, а на п'ятому – творчі (проблемні) групи. Високе ранжування таких форм розвитку педагогічної майстерності говорить про те, що дійсно, все, що не робиться – розпочинається саме з згуртування колективу спільною задачею. Шосте місце зайняли тренінги, що відноситься до когнітивної сфери – методична грамотність. На сьомому місці за частотою згадування знаходиться відкриті заняття. Восьме місце посіло особистісне самовдосконалення, самоосвіта. Хотілося б, щоб самоосвіта за ранжуванням мала вище місце. Дев'яте місце зайняла позиція стажування. Пояснення такої позиції ґрунтуються на тому факті, що на сьогоднішній день не завжди вчителі встигають за швидким темпом розвитку освіти, а дотримуються більш традиційних методів викладання. Ранжування десятої форми, такої як навчальних курсів вивчення новаторського педагогічного досвіду

підтверджує попередньо висловлене припущення. Такі професійно значимі особистісні форми і методи розвитку педагогічної майстерності вчителя як коучинг, наставництво, ділові ігри, технології розвитку критичного мислення, маніпулятивні технології зайняли найнижчі позиції в ранжуванні та посіли відповідно з одинадцятого по п'ятнадцяте місце.

Проаналізувавши результати анкет слід зазначити, що стан розвитку педагогічної майстерності вчителів Іванівського ЗЗСО свідчить про те, що педагогічний колектив потребує більшої уваги від менеджерів освіти ЗЗСО щодо розвитку педагогічної майстерності вчителів, про необхідність знайомства вчителів з новими технологіями розвитку педагогічної майстерності вчителів, мотивувати до самовдосконалення.

Висновки до другого розділу

Стан розвитку педагогічної майстерності Іванівського ЗЗСО показав, що основна частина вчителів має інтерес до розвитку педагогічної майстерності. Вчителі намагаються мотивувати учнів до навчальної діяльності, використовують інноваційні методи та технології, приймають участь у майстер-класах, спілкуються з іншими колегами з інших навчальних закладів, проходять курси підвищення кваліфікації та інше. Проаналізувавши вищесказане можна зробити висновок, що менеджери освіти ідуть назустріч педагогам які вдосконалюють педагогічну майстерність, тобто дають можливість відвідувати курси підвищення кваліфікації, брати участь у семінарах, семінарах-практикумах, писати наукові статті, тези та інше.

Розвиток педагогічної майстерності вчителя видає собою процес особистісного зросту та процес професійного становлення особистості. Однією з найголовніших умов розвитку педагогічної майстерності являється володіння вчителем новітніми психолого-педагогічними знаннями, інноваційними технологіями. Нинішні інноваційні технології,

що допомагають розвитку педагогічної майстерності вчителя прийнято: особистісно орієнтовані технології; імітаційні; технології модульного, дистанційного, розвивального, комбінованого та іншого навчання.

Головним еталоном педагогічної майстерності вчителя повинен бути кінцевий результат, прояв у професійних уміннях, знаннях, та навичках педагогів, у духовній готовності до вирішення нестандартизованих завдань, які висуваються новими умовами ринкових відносин.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛЯ

3.1. Мотиваційна діяльність менеджерів освіти в управлінні розвитком педагогічної майстерності вчителів

Учителі – люди різні, усякий – індивідуальність. І майстерність і характер і підготовка – усі різноманітні. Значна більшість вчителів відносяться до роботи сумлінно, але добиваються вершин майстерності вкрай не всі. Особливу роль у створенні атмосфери для педагогічної творчості в педагогічному колективі, удосконаленні професійної майстерності вчителів виступає стимулювання діяльності вчителів [43,с.30].

Під час вивчення питань професійного самовдосконалення вчителів особливу увагу потрібно приділяти мотивації зросту вчителя як головного чинника підняття продуктивності праці. Науковцями було розроблено низку заходів з керування самоосвітою вчителів, та помічено залежність особливостей даного процесу від стажу роботи вчителів [23, с.31].

Головною умовою є стимулювання інтересу педагогів до особистісно-професійних змін. Майбутнє нашої країни важливою мірою залежить від соціальної активності та високого рівня професійної свідомості вчителів, від творчого підходу вчителів до виконання фахових функцій і вчительського призначення, від уміння вчителів саморозвиватися духовно і фізично, постійно самовдосконалюватися в своїй професії, прагнути бути справжнім прикладом і гідним зразком для своїх учнів, а відтак – невимушено впливати на формування підростаючого покоління, здорової української нації.

Безумовно, що професійний розвиток залежить, першочергово, від учителя, але доволі часто такий процес потребує стимулювання. Така

проблема як стимулювання, мотивації індивідуального та фахового розвитку вчителя є дотичною до роботи менеджерів освіти та безумовно самого педагога. Стимулювання зацікавленості вчителів до особистісно-професійних перемін – це найважливіша умова успішної, ефективної праці та розвитку педагогічної майстерності. Подібний процес розширює можливості вчителя в удосконаленні себе як індивідуальності та професіонала, суміщає у собі, дві складові: зовнішні умови (учнівські, педагогічний, колективи, стиль керівництва закладом освіти, вільний час тощо) та внутрішні здібності (цінності, цілі, потреби і мотиви, засоби) [26, с.196]. Зовнішнє утворює осередок для саморозвитку, а внутрішнє або індивідуальне постачає реалізацію проектів, бажання досягнення поставленої мети, рух, потребу до розвитку, створює особистісну підставу професійного саморозвитку. Першочерговими ознаками стимулювання інтересу вчителів до особистісно-професійних змін, на думку О. Худенко, є такі: реконструкція, якісні зміни як індивідуальності, так і діяльності; здатність розуміти та використовувати здібність освітнього середовища для власного індивідуального і фахового розвитку; оновлення особистого фахового досвіду, узвичаєної системи дій та операцій; особливість посилення вимог до себе та більше приділяти уваги власній педагогічній діяльності [51, с.363.].

Рушійною силою індивідуального та професійного розвитку вчителя є мотивація: бажання відповідати певному «ідеалу» вчителя, попит в самоактуалізації, самовдосконаленні, закономірність кар'єрного зростання. Професійний розвиток, саморозвиток, як стверджує О. Худенко відбувається у трьох напрямках: самоствердження, самовдосконалення та самоактуалізація, що перебувають у правильній ієрархічній залежності [26, с.197].

Мотивування до самоосвітньої роботи застосовує аналіз: дослідження та врахування його потреб і дій, оплати плати, умов праці і т.д. І чим реальніше й яскравіше виражене стимулювання, чим яснішою є

перспектива реалізації потреб людини, тим більш посилену діяльність можна чекати від вчителя. Цей підхід допускає розрізняти стимулювання самоосвітньої праці не тільки за змістом, але ще й за глибиною впливу на творчу активність вчителя, оскільки основні потреби особистості є незмінними й неупередженими.

Самими важливими властивостями стимулу є його потужність, узагальненість, витримка, усвідомленість, дієвість. Стимули самоосвітньої роботи, які перебувають у взаємовідношенні завдяки неупередженій самооцінці особистості, допомагають прояву даних покращення якості освіти, але найголовніше, професіоналізму спеціалістів. Адекватно, якими є побажання, подібними є і стимули: фаховими, предметними, ідейними. По відношенню до цього суспільне значення мотиваційних спонукань позначається багатоманітністю, яка ґрунтовно задовольняє потреби в житті, освіті, матеріальних та індивідуальних потреб. Можемо дійти до наступного висновку: у ході стимулювання самоосвітньої практики педагога потрібно здійснювати індивідуальне врахування потреб особистості та вмотивування його роботи. Так, наприклад, для деяких спеціалістів стимулами самоосвітньої практики може бути зміст самої праці, його соціальна користь, для інших – виплата премії, висока заробітна плата, для наступних – професійна кар'єра, підвищення по службі, ще для одних – потреба у творчій діяльності і приписана до неї навичка безперервно підвищувати особистий професіоналізм [11]. І будь-який з вищенаведених стимулів для будь-якого конкретного фахівця буде мати безумовні переваги в його вчительській роботі, адже існуватиме постачання задоволення головної вимоги.

Бувають дві головні стимуляційні групи які спонукають до самоосвіти: вибіркові і комплексні. Вибіркові діють на невідимий прогрес самоосвітньої роботи як фігури фахового направлення (зацікавленість до вчення, дисципліни, фаху, прогресу викладання предмету). У процесі самоосвітньої діяльності на розбіжних його періодах будь-який стимул має

можливість бути головним. Подібні стимули називають вибіркові. До вибіркових стимулів співвідносяться ті, які прив'язані до розгляду й оцінювання учителем власної роботи, його статусом у педагогічній громаді, можливостями фахового росту. Із збільшенням мотивації виникають переміни ще у ході стимулювання, якщо він впорядкований з врахуванням персональних перспектив та ознак вчителя.

Комплексні стимули формулюють ефективність загальної дії самоосвітньої роботи та являють групу сукупних мотивів. Точно вибіркові стимули діють на часткові мотиви; вони мають можливість бути визначальними у будь-якому періоді самоосвітньої роботи, коли на них впливають придатні стимули.

Подібним чином, можливо, що мотиви і стимули з'єднуються невимушено дякуючи стадіям самоосвітньої роботи (генеральні для конкретної стадії) та опосередковано насамперед єдиному самоосвітньому прогресу (взаємозв'язок сукупності мотиву та стимулу).

Допускаємо, що особливе призначення двох видів стимулів виділяється планомірним виглядом самоосвітньої роботи задля задоволення потреб нинішнього вчителя в структурі особистого плану самоосвітньої роботи. Стимулювання мотивації до самоосвітньої роботи не вільно поширює існуючі мотиви педагогічного зросту – воно формує нові мотиви за рахунок перетворення стимулів у мотиви. Тому, чим вищий ступінь творчої роботи, тим різноманітнішою і витривалішою є самоосвітня робота, тим неодноразово стимули перетворюються у мотиви, а зовнішня стимуляція – у самоосвітню роботу. Стимули визначають такі фактори як допомога колег, методичних об'єднань, адміністративного корпусу закладу, відношення до учителів, колег та учнів, потребу у педагогічному самополіпшенні набутого досвіду, яка має особистісно зорієнтовану вдачу яка має залежність від усякої особистості [11].

Подібним чином, стимули можемо розглядати як рушійну силу поведіння й роботи особистості, що допомагає осмисленню нею власних

потреб і на базі належних мотивів допомагає утворити ієрархію індивідуальних педагогічних цінностей. Серед продуктивних методів стосовно стимулювання вчителів можна використати моральне стимулювання, прийнятті участі вчителів в управлінській діяльності, допомога адміністрації закладу вчительського осередку, фахове та кар'єрне зростання вчителя. Подібні заходи надають можливість вчителю володіти новітніми інноваційними технологіями вихованості й навчання, фахівець, майстер, активна в соціумі індивідуальність, втілює особистий підхід, виховує творчу індивідуальність здобувачів освіти – науковий та інтелектуально освідчений запас держави, демократичний у контакті із здобувачами освіти, вибагливий та провідний. Отакий вчитель володіє розвинутим організаційним обдаруванням, займається самоосвітою, організаційними навичками та спонукає учнів до навчання.

Поруч з цим, робота закладу освіти має допомагати утворенню організаційно-педагогічних умов щодо педагогічного розвитку вчителів та залучати стимулювання і мотивацію вчителів до роботи; курси підвищення кваліфікації; організацію практичних занять; введення інноваційних педагогічних технологій, самовдосконалення та ін. Це потребує реалізації наступних заходів: орієнтація на особистісно-творчий розвиток індивідуальності; здійснення особистісного та діяльнісного підходів до формування педагогічної майстерності та готовності до професійно-творчої роботи вчителів; організація освітнього середовища для безперервного розвитку особистості.

Чинними стимулами підвищення кваліфікації учителів популярні такі чинники як увага до особистості, об'єктивна оцінка діяльності, врахування здібностей педагога, популяризація перспективного педагогічного досвіду, аналіз відвіданого уроку, загальне для педагогічного колективу питання навчально-виховного процесу, соціальний та морально-психологічний мікроклімат у колективі

вчителів, що допомагає самореалізації та самоствердженню індивідуальності, анкетування, забезпечення організаційно-педагогічних умов; притягнення до конструктивно-дослідницької роботи, формування установки до неперервної освіти, «стимулювання з випередженням як знак довіри», престиж педагогічної професії, атестація вчителів, заохочення самостійності та ініціативи, доручення набагато складніших завдань, участь у професійних конкурсах, заохочення до інноваційної діяльності, привселюдна похвала за досягнуті успіхи, перспектива працювати у престижних класах, акцентування значущості роботи особистості для вчительського колективу, мати можливість займатися важливими для закладу освіти видами робіт [24, с.31].

У епоху цифрової розвиненості суспільства удосконалення системи освіти, її цілі, організація та складові повинні відповідати цьому процесу. Суспільно зумовлений процес вимагає впровадження інноваційних підходів створення освітнього процесу, які в майбутньому забезпечать конкурентоспроможність педагогів. Звідси – головною, системо-первинною складовою інформатизації товариства є інформатизація освіти, яка цілеспрямована на задоволення освітніх знадоб. Останніми роками в нашій країні можна відзначити наступні кроки в цьому напрямі: забезпечення закладів освіти сучасними персональними комп'ютерами, приєднання до мережі Інтернет, розробки електронних освітніх ресурсів.

Цифрова компетентність вчителя передбачає його вміння та здатність систематичного, логічного і системного застосування електронних освітніх ресурсів, що розкриває доступ до використання та розроблення новітніх креативних цифрово-орієнтованих педагогічних технологій. Завдяки можливостям, які забезпечуються введенням електронних освітніх ресурсів в освітній процес, система освіти перетворює авторитарну педагогіку на гуманістичну, де створюються

шанси для врахування та розвитку властивостей кожного вчителя як особистості зі своїми індивідуальними потребами й якостями. Подібні підходи в педагогіці дають педагогам право на самобутність, унікальність, конкурентоздатність та мобільність [50,с.30].

Однією із складових розвитку педагогічної майстерності вчителя є медіаграмотність – це риса стилю життя, яка потребує практичних навичок. Медіаграмотна особистість, яка раптом побачила сумнівну інформацію, обов'язково намагається її перевірити. Це особа, яка не просто біжить за інформаційною течією, а й критично сприймає даний потік [22, с.9].

Нинішні реалії в нашій державі потребують у індивіда практичних навичок критичного мислення і вміння формувати медіа повідомлення, перевірку інформації, уміння перевіряти, рекламування, медіа меседжів. Тому публічними та урядовими спілками злагоджено співпрацю із зарубіжними компаньйонами; через відмінні види проектних та методичних робіт, вебінари і безкоштовні онлайн-курси, тренінги.

Подібним чином, медіа-освіта це частина освітньої діяльності яка планомірно генерує в громаді медіакультуру, проводить навчання людини до незагрозливої та ефективної співпраці із сучасним мас-медіа, враховуючи, як звичайні (телевізійні ресурси, надруковані публікації, кіно-ресурси, радіо-ресурси), так і новітні (інтернет-ресурси, комп'ютерна посередня комунікація, мобільні телефони) медіа враховуючи піднесення інформаційно-комунікаційних технологій [22].

Інформаційно-медійну грамотність потрібно розглядати як набір мотивів, умінь, знань, здібностей, котрі допомагають вибрати, створити, використати, критично проаналізувати, передати й оцінити інформаційні вісті, тексти у різних типах і формах.

Важливо зважати, що «завдання медіа грамотності полягає у трансформації медіа споживання в ініціативний і критичний процес, допомагаючи особистостям краще усвідомлювати потенційну

маніпуляцію, а також допомагати зрозуміти роль мас-медіа і ЗМІ у формуванні публічної думки». Тому можна зробити висновок, що медіа грамотність – це звичка вміти аналізувати та критично розцінювати медіа, які дають змогу опиратися медіа інформаційним впливам та забезпечує майстерність вибору інформації.

Таким чином, медіа грамотний вчитель – це вчитель, який виділяється здатністю до перцепції, думки, аналізу і створення медіа інформації; до вартості соціокультурного та політичного контексту діяльності медіа в теперішньому світі та майстерно застосовує засоби масової інформації. Вирішальне завдання – систематизоване і професійне виховання учнів та молоді, які мають при звичаїтися не лише доречно використовувати різноманітні медійні засоби, але й розумітися у необхідності їх поводження, спостерігати, як діють медіа на формування індивіда. Навчити учнівську молодь критично мислити в ході сприймання медіа продукції, для розвитку індивідуального, оцінного ставлення до продукції мас-медіа всього спираючись на етично-естетичні орієнтири[11].

Сьогоднішнє інформаційне оточення, у якому ведуть співпрацю учитель та учень, вимагає від вчителя бути медіа грамотним, адже доброякісність знань наданих вчителем залежить не тільки від якісних знань але й від особливостей світосприймання нинішнього покоління. Для учителя у Новій українській школі є характерним володіння компетенціями, що дають змогу ефективно співпрацювати з медіа та іншими інформаційними працями, розвивати критичне мислення будь-якого здобувача освіти.

Так склалося, що в нашій державі медіа грамотними вважають учнів та вчителів котрі опанували інформаційно-комунікаційні технології та застосовують їх у навчально-пізнавальному та виховному процесах, проте це не так. У Концепції «Нова українська школа» виділяють такі складові: свідоме та впевнене застосовування інформаційних та комунікаційних

технологій на робочому місці, в суспільному та власному контактуванні; інформаційну медіа-грамотність та культуру; робота з базою даних, володіння основами програмування; звички роботи і безпеки в Інтернет мережі, кібербезпеки; алгоритмічне мислення; розуміння етики роботи з інформацією (інтелектуальна власність, авторське право, тощо) [22, с.11].

Можна вважати що, більш продуктивному використанню перспектив та ресурсів щодо впровадження медіаграмотності освітян сприяла б спланована діяльність менеджерів освіти в рамках управління розвитком педагогічною майстерністю.

3.2. Рекомендації щодо удосконалення управління розвитком педагогічної майстерності вчителів

Педагогічна робота в якій би формі вона не відбувалася - це складна за функціональною структурою та психологічним змістом праця, яка потребує від вчителя прояву усіх властивостей і характеристик його індивідуальності. Педагогічна діяльність за характером є управлінською, але і вона вимагає управління з боку менеджера закладу освіти та його удосконалення [33 с.30]. Однією з вирішальних функцій управлінської діяльності закладу освіти стає забезпечення необхідних умов для творчої практики вчителів, надання вчителям допомоги у проходженні сходи становлення та піднесення системи роботи. Для того, щоб учитель мав можливість втілити свої професійні ідеї, необхідні особливі знання. Адже професіоналізм нинішнього вчителя найяскравіше всього позначається в умінні аналізувати особисту роботу, але для цього потрібно розробити, аргументувати та поглиблювати свою особисту систему [43, с.30]. Дослідження соціально-психологічних проблем з управління загальноосвітнім навчальним закладом показують, що в стимулюванні педагогічної майстерності вчителів основна роль належить керівникові та самоосвітній діяльності педагога.

Чинними стимулами підвищення кваліфікації учителів популярні такі чинники як увага до особистості, об'єктивна оцінка діяльності, врахування здібностей педагога, популяризація перспективного педагогічного досвіду, аналіз відвіданого уроку, загальне для педагогічного колективу питання навчально-виховного процесу, соціальний та морально-психологічний мікроклімат у колективі вчителів, що допомагає самореалізації та самоствердженню індивідуальності, анкетування, забезпечення організаційно-педагогічних умов; притягнення до конструктивно-дослідницької роботи, формування установки до неперервної освіти, «стимулювання з випередженням як знак довіри», престиж педагогічної професії, атестація вчителів, заохочення самостійності та ініціативи, доручення набагато складніших завдань, участь у професійних конкурсах, заохочення до інноваційної діяльності, привселюдна похвала за досягнуті успіхи, перспектива працювати у престижних класах, акцентування значущості роботи особистості для вчительського колективу, мати можливість займатися важливими для закладу освіти видами робіт [24, с.31].

Організація самоосвіти педагогічних працівників залежить від рівня підготовки вчителя, визначення проблем, цілі вдосконалення його педагогічної майстерності, відбору форм і методів узагальнення досвіду, а ще від стилю управління педагогами.

Менеджерам закладу загальної середньої освіти спільно з методичною радою школи та методичними об'єднаннями рекомендуємо розробити постійно діючої програми розвитку педагогічної майстерності кадрів, які містять:

- а) діагностико-розвиваючу роботу психолога з педагогами;
- б) методичну та інформаційну підтримку вчителів;
- в) організацію обміну досвідом роботи колег-вчителів;
- г) організацію і допомогу у самоосвіті вчителів.

Така програма є необхідною організаційною основою для створення

умов у школі для професійного і особистісного розвитку педагогів. Робота в такому напрямку може в значній мірі задовольнити потреби вчителів з вдосконалення науково-методичної підготовки. Слід зазначити, що модернізація системи роботи з педагогами спрямована на процес соціального захисту педагогів через надання їм систематичної адресної допомоги з урахуванням потреб та індивідуальних якостей.

За таких умов креативні вчителі мають можливість очолювати Школи педагогічного досвіду, Школи методичної майстерності, на основі їхнього педагогічного досвіду створюють опорні заклади освіти, творчі лабораторії, авторські школи, спілки словесників.

Учителі-новатори займаються розробленням авторських занять з метою розвитку ступеня сформованості педагогічної компетентності інших вчителів, створюють педагогічні майстерні, на основі їх педагогічного досвіду створюються експериментальні майданчики та школи-лабораторії, вони є авторами посібників, програм, підручників.

Керівник закладу повинен організувати вчителям можливість в міжтестастійний період проходити курси підвищення кваліфікації за різноманітними напрямками: навчання за програмою підвищення кваліфікації, стажування, участь у семінарах, практикумах, вебінарах, майстер-класах, тощо.

Для забезпечення продуктивного управління процесом розвитку педагогічної майстерності вчителя в міжтестастійний період потрібно створити такі умови: нормативно-організаційні (розроблення та впровадження державних штампів щодо педагогічної майстерності вчителя, забезпечення готовності його до компетентно-професійної роботи в новітніх полікультурних умовах; організація варіативного та індивідуального підходів до розвитку педагогічної майстерності вчителя на основі визначеного рівня сформованості його педагогічної майстерності); загальнопедагогічні (забезпечення ефективності управління розвитком педагогічної майстерності вчителя; актуалізація перспектив навчальних планів із ціллю

забезпечення розвитку педагогічної майстерності вчителя на основі назрілих та прогнозованих (очікуваних) ступенів педагогічної майстерності вчителя; стимулювання процесу їх самоактуалізації, саморозвитку і самоаналізу); методико-технологічні (наявність компетентних педагогічних дій у міжатестаційний період; якісне сполучення методів і форм роботи; емоційно-оцінні взаємини між суб'єктами процесу управління розвитком педагогічної майстерності вчителя від атестації до атестації); загально-соціальні (попит в педагогічно-майстерних учителях, які можуть працювати в нових полікультурних умовах; забезпечення престижності панівного рівня педагогічної майстерності вчителя).

На основі проаналізованої анкети ранжування (див. Додаток Г) відповідно до результатів ранжування можна виділити такі актуальні види роботи як коучинг, наставництво, ділові ігри, технології розвитку критичного мислення, маніпулятивні технології зайняли найнижчі позиції в ранжуванні. Тому керівнику закладу загальної середньої освіти буде доцільним внести в план методичного об'єднання наступні заходи:

Знайомити і залучати педагогів до коучингу тобто методу здійснення консалтингу й тренінгу, в якому людина спеціально навчена, «коуч», допомагає іншим особистостям досягнути поставленої цілі в професії або в особистому житті. На відміну від наставництва, коучинг зосереджується на здобутку конкретної цілі засобом, який людині потрібно зрозуміти самотужки. Завдання коуча полягає насамперед у допомозі віднайти цей спосіб.

Рекомендуємо попрацювати над впровадженням в педагогічний колектив організацію наставництва. Педагогічне наставництво передбачає систематичну індивідуальну роботу досвідченого педагогічного працівника з підвищення рівня професійної майстерності молодого спеціаліста. Наставництво є складовою частиною професійної підготовки молодих педпрацівників.

Ще одним кроком є управлінський супровід проведення ряду заходів

для вчителів, серед яких:

- ділова гра «Творчий педагог – творчі діти!». Ділова гра в педагогічному колективі – формування пізнавальних і професійних мотивів та інтересів; виховання системного мислення фахівця, передача цілісного уявлення про професійну діяльність, навчання колективної розумової і практичної роботи, формування умінь і навичок соціальної взаємодії і спілкування, навичок індивідуального і спільного прийняття рішень, виховання відповідального ставлення до справи, навчання методам моделювання, соціального проектування.
- зустріч за круглим столом задля ознайомлення з технологіями розвитку критичного мислення та їх обговорення. Критичне мислення — це науковий тип мислення, який використовується для розв'язання неординарних практичних задач, включає в себе загальне та предметне мислення, таким чином спонукає вчителів до поглиблення знань, умінь та навичок, та викликає бажання до розвитку педагогічної майстерності.
- проведення семінару на тему «Процеси маніпулювання та заходи захисту від маніпуляції».

Організація інноваційної діяльності директора закладу освіти має бути спрямована на формування педагогічного колективу, себто колективу односторонців. У даній роботі особливу роль відіграють індивідуальні якості керівника, його зацікавленість у справах закладу освіти, загальна і педагогічна культура учнів та вчителів, професіоналізм, вміння ставити ціль і досягати її. Ефективний керівник – це керівник, що володіє не тільки владними повноваженнями, але і статусом лідера в педагогічному колективі, орієнтований не тільки на діяльність освітнього закладу, а й на підтримку і розвиток, як всього педагогічного колективу, так і окремих педагогів.

Для вирішення даних запитань потрібно застосовувати інформаційно – технологічний підхід, тобто ввести комп'ютерні системи, та вивчити

інформаційну базу регулювання запиту піднесення організаційної культури. Інноваційна робота в закладі освіти гуртується за такими напрямками: - виконання варіативності значення освіти, формування комплексного ладу оцінки якості освіти на базі використання інноваційних технологій; вживання нинішніх технологій та цифрових освітніх ресурсів; особистісна робота з «обдарованими» дітьми в плані розвитку їхнього творчого запасу; прийняття участі учителів в роботі конференцій муніципального, регіонального і всеукраїнського рівнів.

Для поглиблення знань щодо впровадження комп'ютерних технологій в навчальний процес потрібно проводити різноманітні семінари, зустрічі, круглі столи в комп'ютерному класі задля навчання та вдосконалення навичок тих вчителів яким важко самим розібратись в даних програмах, таким чином більша частина вчителів швидше опанує даний матеріал і швидше почне його використовувати у навчальному процесі.

Потребою у вдосконалення управлінських процесів в закладі є: залучення до розроблення річного плану всіх учасників освітнього процесу; забезпечення функціонування внутрішньої системи якості освіти в закладі; вивчати стан матеріально-технічної бази закладу і планувати її розвиток; сприяти участі громадського самоврядування у вирішенні питань щодо діяльності закладу.

Алгоритм організації управління розвитком педагогічної майстерності вчителя можна представити у вигляді кроків:

1. Розуміння закономірності змін.
2. Дослідження теорії.
3. Відбирання та впровадження в практику.
4. Синтез, моніторинг.
5. Підбиття підсумків.
6. Введення в систему. Останній крок алгоритму – це і є результат діяльності на далеку перспективу. Приведення цієї діяльності в систему з

одного боку дадуть позитивний ефект – підвищення якості освіти, з іншого – призведе до вдосконалення методичної роботи і більш мобільному управлінні педагогічним колективом.

Звісно, запровадження будь-яких перемін у діяльності закладу освіти залежать від управлінських і особистісних деталей керівників: директора та заступників. У нинішніх дослідженнях стосовно іміджу керівника закладу освіти зазначено, що здатність до управлінської діяльності – це вкрай важлива передумова оволодіння управлінською діяльністю, але це не головна професійна якість. Педагог, керівник – це насамперед великий трудівник. Найважливішими рисами керівника закладу освіти вважають: працездатність, працелюбство, уміння визначати мету, дисциплінованість, обрати шляхи її досягнення, наполегливість, організованість, бажання підвищувати якість своєї роботи. Якраз від таких особистісних рис керівників закладу освіти залежить створення сприятливих взаємин у педагогічному колективі. Сучасний керівник закладу освіти повинен:

- здійснювати аналіз стану педагогічного колективу;
- розуміти поведінку колег;
- створювати атмосферу в колективі, яка максимально стимулюватиме до продуктивної праці; давати завдання таким чином, щоб вони розуміли, чого від них очікують;
- ефективно контролювати роботу підлеглих;
- бути справедливим, справедливо оцінювати своїх підлеглих;- передбачати конфлікти у колективі;
- уміти мислити стратегічно, вибудовувати тактику розвитку закладу освіти, мати розвинені комунікативні якості.

Ці вимоги визначають вибір правильних видів та технологій управління, котрі тримаються на засадах демократичності, партнерства, врахування думки підлеглого вчителя, колегіальності прийняття рішень, творчого підходу до рішення освітянських проблем. Таким видом виступає

партисипативний вид управління, який заснований на залучення до участі працівників у прийнятті рішень або інших заходів. Результатом є покращення міжособистісних відносин, зростання поінформованості в педагогічній сфері, думка дієвості прийнятих рішень. Позитивно зарекомендувала себе технологія колективного планування що означає організацію колективного планування роботи, реалізацію потреб і можливостей педагогічних працівників, яка дає змогу створити групу однодумців, що володіють навичками управлінської діяльності. Звісно, важливою в управлінському процесі являється технологія підтримки освітніх ініціатив і педагогічної творчості забезпечення угод для розробки і реалізації інноваційних переконань суб'єктами освітнього простору закладу освіти. Управлінська підтримка реалізується дорогою упровадження заходів для активізації інноваційної діяльності вчителів, створення умов для починання і творчості, розвитку та запровадження ідей.

Отже, опираючись на чотири складові педагогічної майстерності, таких як: гуманістична спрямованість, професійна компетентність, педагогічна техніка та педагогічні здібності, можемо зробити наступний висновок щодо управління розвитком педагогічної майстерності. Вирішальним фактором упровадження гуманістичної спрямованості в життя загальноосвітнього навчального закладу є створення в ній особистісно-орієнтованого середовища, яке визначається як сукупність цілеспрямовано створених соціальних і педагогічних умов, які забезпечують формування духовно збагаченої особистості з гармонійним поєднанням загальнолюдських та національних цінностей, здатної до соціального самовизначення та самореалізації. Тобто створити сприятливий психологічний клімат серед педагогів, мотивувати до розвитку педагогічної майстерності, поважати думку кожного педагога. Щодо наступної складової професійної компетентності, рекомендуємо

організувати управлінський супровід роботи методичних об'єднань, підтримувати діяльність вчителя з боку адміністрації, спонукати до самовдосконалення, творчості, надавати кожному вчителю можливість отримати визнання в колективі. Щодо розвитку третьої складової – педагогічної техніки, рекомендуємо проводити семінари щодо вміння керувати емоційним станом, приділяти увагу іміджу школи, зовнішньому вигляду вчителів, приділяти увагу культурі спілкування. Остання складова, педагогічні здібності, де керівник закладу загальної середньої освіти повинен приділити особливу увагу щоб кожен вчитель розвивав в собі в цілеспрямованому і систематичному самовдосконаленні себе як творчої особистості, розвивати професійні вміння.

Висновки до третього розділу

Управління процесом розвитку педагогічної майстерності вчителя зовсім не легка справа, яка вимагає багато сил від керівника закладу освіти. В основі управлінської підтримки є процес стимулювання вчителів, котрий, полягає в майстерності керівника запалити вчителів, підбивати їх до зростання своєї педагогічної майстерності. Розглянуті різноманітні заходи, які були спрямовані на зростання педагогічної майстерності вчителя.

Педагогічна майстерність може розглядатися як динамічний процес розвитку сукупності професійно-особистісних якостей вчителя, його умінь і здібностей, які дозволяють вчителю ефективно здійснювати педагогічну діяльність.

Педагогічний досвід інсценує, що за наявності доброї професійної підготовленості, педагогічної компетентності, розвинутих особистісних властивостей кожен учитель або викладач може досягнути позитивних результатів у навчанні, вихованні, емоційно-вольовому загартуванні учнів.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розглянуто вирішення актуального науково-практичного завдання, що полягає в обґрунтуванні удосконалення управлінням розвитку педагогічної майстерності вчителя. Отриманні в процесі дослідження результати свідчать про досягнення визначеної мети, вирішення поставлених завдань та дозволяють зробити наступні висновки.

З'ясовано, що поняття «педагогічна майстерність вчителя», можна розуміти як неподільна якість індивідуальності, яка забезпечує високий результат педагогічної діяльності викладача, його професійно-педагогічного саморозвитку, методичної та фахової компетентності, психолого-педагогічних, особистісних якостей, професійної мобільності та індивідуально-педагогічного стилю. Визначено, що структурними компонентами педагогічної майстерності вчителя є: гуманістична спрямованість, професійна компетентність, педагогічні здібності педагогічні здібності, педагогічна техніка.

На основі аналізу сукупності та змісту професійних завдань визначаємо педагогічну майстерність вчителя як інтегративну характеристику його високої професійно-педагогічної компетентності, зумовлену особистісними, професійними і діловими якостями, які виявляються в ідеальному володінні предметом, здібності до плідної педагогічної взаємодії, творчості в навчально-виховній роботі, готовності до стабільного особистісного та професійного саморозвитку.

Проаналізувавши стан розвитку педагогічної майстерності вчителів з'ясували що вчителі потребують більшої уваги від менеджерів закладу освіти щодо розвитку педагогічної майстерності, є необхідність знайомства педагогів з новими технологіями розвитку педагогічної майстерності вчителів, мотивувати до самовдосконалення.

Для удосконалення організації управлінням розвитку педагогічної

майстерності вчителя рекомендуємо: залучати педагогів до коучингу. Завдання коуча полягає у допомозі віднайти спосіб досягнути поставленої цілі; працювати над впровадженням в педагогічний колектив організацію наставництва; запланувати проведення ділових ігор, адже ділова гра в педагогічному колективі – формування пізнавальних і професійних мотивів та інтересів; організувати бесіди за круглим столом задля ознайомлення з технологіями розвитку критичного мислення та їх обговорення; провести семінари на мотивуючі теми.

Список використаних джерел

1. Академічний тлумачний словник української мови : в 11 томах. URL: <http://sum.in.ua/s/rozvytok> (дата звернення: 12.10.2021).
2. Бурлакова Ю.О. Педагогічна майстерність вчителя як найвищий рівень педагогічної діяльності вчителя: матеріали Першої науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти «Актуальні проблеми педагогічної науки XXI столітті». 24 березня 2021. С. 95-98.
3. Бурлакова Ю.О. Управління розвитком педагогічної майстерності вчителя: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми і перспективи розвитку». 14 травня 2021. За заг. ред. В. В. Ягоднікової. Одеса: видавець Букаєв В. В. 2021. С. 173-176.
4. Васянович Г. П. Педагог і його роль у навчально-виховному процесі. *Офіцер України*. 2013. № 8. С. 9–11.
5. Вітвицька С.С. Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти: монографія. Житомир: «Полісся», 2015. 416 с.
6. Вітвицька С.С. Формування та розвиток педагогічної майстерності вчителя засобами самовиховання. Збірник наукових статей/ за заг. ред.Л.В. Корінної. Житомир. 2017 р. С. 22-37.
7. Голік О.Б. Педагогічна майстерність: організаційно-управлінський аспект: Навчальний посібник. Донецьк : Вид-во "Ноулідж" (Донецьке відділення), 2010. 242 с.
8. Гома В.В. Управління процесом професійного розвитку вчителів. URL: <https://imidg.ucoz.ua/elgurnal/vyp22/7/goma-v.v..pdf>.
9. Гончаренко С. У. Професійна освіта: словник: навч. посіб. за ред.Н. Г. Ничкало. 2000. 380 с.
10. Дубасенюк О. А. Особливості та функції професійного мислення вчителя. *Paradygmaty oświatowe i edukacja nauczycieli / pod red.*

Wasyla Kremienia, Tadeusza Lewowickiego, Swietłany Sysowe . Warszawa ; Kraków : Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP : Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN, 2010. S. 277–287.

11. Дубровіна І.В. Стимулювання мотивації до самоосвітньої діяльності вчителів музичного мистецтва в системі післядипломної освіти Народна освіта URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=4165.

12. Євдокимов В. І. Сухомлинський В.О. Про особистість учителя. Гуманізація навчально-виховного процесу: зб. наук. праць / за заг. ред. проф. В. І. Сипченка. Слов'янськ : Видавн. центр СДПУ, 2007. С. 6–10.

13. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: Москва: Академия, 2013. 246 с.

14. Зіневич В.В. Мотивація ситуації успіху педагогічних працівників у діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу/Житомирський державний університет імені Івана Франка: Житомир, 2015. 53с.

15. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність : монографія. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.

16. Зязюн І.А., Крамущенко Л.В., Кривонос І.Ф. та ін. Педагогічна майстерність : підручник / ; за ред. І. А. Зязюна. 3-тє вид., доп. і переробл. Київ : СПД Богданова А. М., 2008. 376 с.

17. Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах компетентісно зорієнтованої освіти: тематичний зб. праць / за заг. ред. В. В. Олійника. Рівне: ПП Лапсюк, 2012. 632с.

18. Калінін В.О. Особливості формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови в новій мовній політиці / Збірник наукових праць ЖДУ ім. І. Франка. Житомир: видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2004. С. 193 – 194.

19. Калінська О.П. Розвиток педагогічної майстерності викладача

економічних дисциплін у вищому навчальному закладі: дис. канд. пед. наук: 13.00.04/ Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2018. 345с.

20. Кіліченко О.І. Основи педагогічної майстерності: модульно-рейтинговий підхід / Автор-упорядник О. І. Кіліченко. Івано-Франківськ, 2012. 206 с.

21. Клокар Н.І. Методика вивчення професійних запитів педагогів у міжатестаційний період: метод. посіб.: Н.І. Клокар. Біла Церква: КОІПОПК, 2007.92с.

22. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція)URL:http://ms.detector.media/mediaprosvita/mediaosvita/kontsepsiya_vprovadzhennya_mediaosviti_v_ukraini_nova_redaktsiya/

23. Линвинюк Л. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки: *Рідна школа*. 2004. №11. С.31-33

24. Макаренко А.С. О воспитании. М.: Издательство политич. література, 1990. 415 с.

25. Мартинець Л.А. Особливості управління професійним розвитком учителів. Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. 2016. вип.27. С. 19-24

26. Мартинець Л.А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі: монографія. Вінниця; ДонНУ імені Василя Стуса 2017. с.408

27. Матвійчук Т. Ф. Формування педагогічної майстерності майбутніх учителів фізичного виховання у процесі професійної підготовки: дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2014. 272 с.

28. Мільто Л.О. Теорія і технологія розв'язання педагогічних

задач :навч. посіб. /за ред. Л. О. Мільто. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. С. 156

29. Національна доктрина розвитку освіти/ *Офіційний вісник України*. 2002. № 16. С.14

30. Оверко Н. Я. Розвиток педагогічної майстерності викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів кулінарного профілю у процесі підвищення кваліфікації : дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2016. 258с.

31. Олійник В.В. Теоретичні та методичні засади розвитку системи підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти на основі дистанційних технологій: навч. посіб. /за ред. В.М. Майоров. Київ. 2010. 268с.

32. Олійник В. В. Концептуальні підходи до розвитку наукових і науково педагогічних кадрів. Інноваційність у науці і освіті. Київ. 2013. С. 133–140

33. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління/ *Рідна школа*. 2004. №5. С.30-32.

34. Пихтіна Н. П. Основи педагогічної техніки/ навч. посіб Київ. «Центр учбової літератури». 2013. 316с.

35. Про затвердження Концептуальних засад розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір : Наказ МОНУ №998 від 31.12.2004 р.

36. Про освіту. Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII

37. Проценко І.І., Бикова М.М. Педагогічні умови управління розвитком професійної компетентності вчителя Нової української школи./ *Актуальні питання природничо-математичної освіти* – 2020. - №1(15). – С.112-118.

38. Пуцов, В.І. Вчити дорослих по-дорослому. *Післядипломна освіта*

в Україні. 2011. № 2. С. 49-51.

39. Розвиток і саморозвиток педагогічної майстерності майбутніх учителів: колективна: монографія/ Зязюн І. А., Лавріненко О. А., Солдатенко М. М., Семенов О. М. та ін. Київ : ШООД НАПН України, 2015. 340 с.

40. Сбруєва А.А. Теорії та технології інноваційного розвитку професійної підготовки майбутнього вчителя в контексті концепції «Нова українська школа» вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка. Суми, 2021. 492 с.

41. Семенов О. Інтегративні основи розвитку педагогічної майстерності вчителя гуманітарних дисциплін: посіб. Олена Семенов, Ольга Грищенко. 2015. 217 с.

42. Сорочан, Т.М. Теорія та практика професійного розвитку педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти [Текст] Т.М.Сорочан Освіта наЛуганщині. 2009. №2. С. 10-13.

43. Стадник О.Л. Створення умов для розвитку творчої особистості вчителів Все для вчителя. 2005. №21-22. С.30-32.

44. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : в п'яти томах. Київ : Радянськашк., 1976. Т. 1. 509 с.

45. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : в п'яти томах. Київ : Радянськашкола, 1977. Т. 4. 643 с.

46. Тарасевич Н. М. Мирошник О. І. Педагогічна майстерність у вимірах суб'єктного підходу до професійної діяльності вчителя/ *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Педагогічні науки. 2012. Вип. 1. С. 43–47.

47. Управління закладом освіти: Підручник для здобувачів другого рівня вищої освіти педагогічних університетів С.Г. Немченко, В.В. Крижко, І.Ф. Шумілова, О.М. Старокошко, О.Б. Голік. 2-е вид.перероб.і допов. Бердянськ: БДПУ, 2020. 603 с.

48. Управлінська підтримка зростання професійної

майстерності педагога ІзбашС.С., БутурлінаЮ.О. Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б.Хмельницького
URL:https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/7361/1/visnik_163%287%29.Pdf.

49. Ушинський К. Людина як предмет виховання К. Ушинський Вибрані педагогічні твори:[В 2 т.]: Т. 1 / за ред. О. Піскунова. К., 1983. 584с.

50. Федюк Г. З. Розвиток педагогічної майстерності вчителів природничих предметів у процесі неперервного професійного самовдосконалення/ дис. канд. пед. наук Львів. 2019. 289 с.

51. Худенко О. Стимулювання особистісного й професійного саморозвитку вчителів у контексті педагогічних ідей В. О. Сухомлинського Наукові записки: серія «Педагогічні науки». Випуск 123 (II). С. 362–366.

52. Цифрова компетентність сучасного вчителя нової української школи: зб.тез доповідей учасників всеукр.наук.-практ.семінару (Київ, 12 березня 2019 р.) / за заг.ред., О.В.Овчарук. Київ.: Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України: Київ, 2019 – 108с.

53. Чайка В. М. Підготовка майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності : монографія/ за ред. Г. В. Терещука. Тернопіль: ТНПУ, 2006. 275с.

54. Чубарук О.В. Наукові основи розроблення моделі управління розвитком професійної компетентності вчителів української мови і літератури в системі післядипломної педагогічної освіти
URL:https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1755

55. Шульга Л. Державно-громадське управління освітою: досвід минулого і сучасний стан Рідна школа. 2004. № 11. С.33-35.

Додаток А

АНКЕТА

Самооцінювання рівня педагогічної майстерності вчителя

В кожному питанні одна відповідь (ставити одну позначку)

1. Відзначте значущі для Вас педагогічні цінності:

- усвідомлення необхідності самовдосконалення та саморозвитку ____;
- прагнення до творчої самореалізації у професійній діяльності ____;
- бажання досягти високого результату освітнього процесу ____.

2. Вкажіть найбільш вагомі для Вас

професійно-педагогічні компетентності:

- професійно важливі якості вчителя ____;
- визначення цілей і завдань освітньої діяльності ____;
- мотивація освітньої діяльності учнів ____;
- забезпечення інформаційної основи освітньої діяльності ____;
- розроблення програми діяльності й ухвалення педагогічних рішень ____;
- організацію освітньої діяльності ____.

3. Назвіть провідні для Вас мотиви розвитку педагогічної майстерності:

- внутрішня потреба ____;
- обов'язковий елемент роботи ____;
- можливість для самореалізації ____;
- основа підвищення ефективності ____;
- вимоги адміністрації ____;
- виконання атестаційних вимог ____;
- підвищення оплати праці ____.

4. Оцініть власні професійно-педагогічні компетентності (маю

теоретичні уявлення, не застосовую – 1; маю труднощі, застосовую за вказівками – 2; немає труднощів, застосовую постійно – 3;

застосовую творчо, допомагаю колегам – 4)

- мотивація освітньої діяльності учнів_____;
- організація освітньої діяльності_____;
- розроблення програми діяльності та ухвалення педагогічних рішень_____;
- визначення цілей і завдань педагогічної діяльності_____;
- забезпечення інформаційної основи освітньої діяльності_____;
- професійно важливі якості вчителя_____.

5. Які Ви бачите ускладнення та недоліки у своїй освітній діяльності?

- планування освітнього процесу_____;
- підготовка навчально-програмної документації_____;
- визначення завдань і перевірка самостійної роботи учнів_____;
- розроблення засобів для перевірки компетентностей учнів_____;
- укладання методичної продукції_____;
- поширення власного педагогічного досвіду_____.

6. У чому виявилася Ваша творча активність за останні 5 років?

- участь у роботі конференцій та інших науково-методичних заходів
; публікація тез і матеріалів у збірниках праць_____;
- публікація наукової статті_____;
- застосування інноваційних методів і технологій у діяльності_____;
- узагальнення власного педагогічного досвіду_____;
- інше_____.

7. Які навчально-програмні та методичні розробки Ви підготували за останні 5 років?

- програми дисциплін_____
- методичні рекомендації_____
- методичні вказівки_____;
- контрольно-оцінні засоби_____;
- комплекти навчально-методичного забезпечення з предметів_____;

– інше _____.

**8. Яким способам професійного саморозвитку Ви надаєте перевагу
тарегулярно застосовуєте?**

- консультації з методистами _____;
- навчання на курсах підвищення кваліфікації _____;
- ознайомлення з педагогічною літературою та періодикою _____;
- відвідування семінарів методичних об'єднань _____;
- участь у науково-практичних семінарах і конференціях _____;
- пошук і використання інформації з Інтернет-джерел _____;
- _____.

9. Під час курсів підвищення кваліфікації Ви віддаєте перевагу:

- практико орієнтовані курси (майстер-класи, тренінги) _____;
- обговорення труднощів із колегами з інших закладів _____;
- консультації у фахівця системи підвищення кваліфікації _____;
- експертиза навчально-методичних матеріалів вчителя _____;
- навчання підготовці програм, дидактичних і методичних матеріалів _____.

**10. Як, на Вашу думку, вплине на зростання ефективності
освітньої діяльності розвиток педагогічної майстерності?**

- покращиться якість занять _____;
 - зросте рівень засвоєння учнів _____;
 - полегшиться підготовка до атестації _____;
 - знизяться нераціональні витрати часу _____;
- отримаю схвалення від адміністрації закладу _____

Додаток Б

Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні

(В.Бойко)

Інструкція. Читайте уважно твердження та відповідайте «так» або «ні».

Питальник

1. Зазвичай до кінця робочого дня на моїм обличчі примітна втома.
2. Трапляється, що при першому знайомстві емоції заважають мені скласти більш приємне враження на партнерів (гублюся, хвилююся, замикаюся або, навпаки, багато говорю, збуджуюся, веду себе неприродно).
3. У спілкуванні мені часто бракує емоційності, виразності.
4. Мабуть, я здаюся оточуючим дуже строгим.
5. Я в принципі проти того, щоб демонструвати ввічливість, якщо тобі нехочеться.
6. Я зазвичай вмію приховувати від партнерів спалахи емоцій.
7. Часто при спілкуванні з колегами я продовжую думати про щось своє.
8. Буває, я хочу висловити партнеру емоційну підтримку (увагу, співчуття, співпереживання), але він цього не відчуває, не сприймає.
9. Частіш за все в моїх очах або в виразі мого обличчя помітна стурбованість.
10. У діловому спілкуванні я намагаюся приховати свої симпатії до партнерів.
11. Усі мої неприємні хвилювання зазвичай написані на моєму обличчі.
12. Якщо я захоплююся розмовою, то міміка стає занадто виразною, експресивною.
13. Напевне, я дещо емоційно скований, зажатий.
14. Я зазвичай знаходжусь в стані нервового напруження.
15. Зазвичай я відчуваю дискомфорт, коли приходиться обмінюватися рукоштовками в діловій обстановці.
16. Іноді близькі люди роблять мені зауваження: розслаб м'язи обличчя,

некриви губи, не зморщуй обличчя й т. ін.

17. Коли я розмовляю, я занадто жестикулюю.

18. Зазвичай в новій ситуації мені важко бути розкованим, природнім.

19. Мабуть, моє обличчя часто виражає печаль або стурбованість, навіть коли душа спокійно.

20. Мені нелегко дивитися в очі при спілкуванні з малознайомою людиною.

21. Якщо я хочу, то мені завжди вдається приховати свою неприязнь допоганої людини.

22. Мені часто буває чомусь весело без всякої причини.

23. Мені дуже просто зробити за власним бажанням, або на замовлення різні вирази обличчя: виразити печаль, радість, переляк, відчай і т. ін.

24. Мені казали, що мій погляд важко витримати.

25. Мені щось заважає виразити теплоту, симпатію людині, навіть якщо я відчуваю це до неї.

Обробка та інтерпретація результатів

Підведіть підсумки самооцінювання за допомогою запропонованого ключа.

«Поміхи» при встановленні емоційних контактів	Номера питань й відповідь за ключем
1. Невміння керувати емоціями, дозувати їх.	+1,-6,+11,+16,-21
1. Неадекватний вияв емоцій	-2,+7,+12,+17,+22
3. Негнучкість, невиразність емоцій та мало розвинуті емоції	+3,+8,+13,+18,-23
4. Домінування негативних емоцій	+4,+9,+14,+19,+24
5. Небажання бути ближче з людьми на емоційній основі	+5,+10,+15,+20,+25

Сума набраних вами балів може бути в межах від 0 до 25. Чим більше балів, тим очевидніша ваша емоційна проблема в повсякденному спілкуванні. Але

не слід тішитися, якщо ви набрали дуже мало балів (2-5). Або ви були нещирі в своїх відповідях, або ви погано бачите себе з боку. Якщо ви набрали не більше 5 балів, емоції зазвичай не заважають вам спілкуватися з партнерами; 6-8 балів - у вас є деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні; 9-12 балів-свідок того, що ваші емоції «на кожен день» в деякій мірі ускладнюють взаємодію з партнерами; 13 балів та більше – емоції вочевидь заважають встановлювати контакти з людьми, можливо, на вас впливають якісь дезорганізуючі реакції або стани. Зверніть увагу, чи немає конкретних «поміх», які чітко виникають у вас, - це пункти, за якими ви набрали 3 та більше балів.

Додаток В**Самооцінка творчого потенціалу
особистості**

Інструкція. Просимо вас обрати запропоновані відповіді на
запропоновані питання.

Питальник

1. Чи вважаєте ви, що оточуючий світ може бути кращим?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) так, але тільки де в чому.

2. Чи вважаєте ви, що самі зможете брати участь в значних змінах оточуючого світу?
 - а) так, в більшості випадків;
 - б) ні;
 - в) так, в деяких випадках.

3. Чи вважаєте ви, що деякі з ваших ідей викличуть значний прогрес в тійсфері діяльності, яку ви обрали?
 - а) так;
 - б) звідки у мене можуть бути такі ідеї;
 - в) можливо, і не значний прогрес, але деякий успіх можливий.

4. Чи вважаєте ви, що у майбутньому будете відігравати настільки важливу роль, що зможете щось принципово змінити?
 - а) так;
 - б) мало ймовірно;
 - в) можливо.

5. Коли ви вирішуєте щось зробити, чи впевнені ви в тому, що справа вийде?

- а) звичайно;
- б) часто вагаюся, чи зможу зробити;
- в) частіше впевнений, ніж не впевнений.

Чи виникає у вас бажання зайнятися якоюсь невідомою для вас справою, в якій в даний час ви некомпетентні, тобто зовсім її не знаєте?

- а) так, все невідоме мені цікаво; б) ні;
- в) все залежить від самої справи та обставин.

6. Вам доводиться займатися невідомою справою. Чи відчуваєте ви бажання добитися у ньому досконалості?

- а) так;
- б) що виходить, то й і добре;
- в) якщо це не дуже важко, тоді так.

7. Якщо справа, яку ви не знаєте, вам подобається, чи хочете ви знати про неї все?

- а) так;
- б) ні, необхідно вчитися самому головному; в) ні, я тільки задовольню свою цікавість.

8. Якщо ви зазнаєте невдачу,

- а) то деякий час упираєтеся, навіть всупереч здоровому глузду;
- б) відразу махнете рукою на цю вигадку, як тільки зрозумієте її нереальність;
- в) продовжуєте робити свою справу, поки здоровий глузд не покаже непереборність перешкод.

9. Професію необхідно обирати виходячи з:

- а) своїх можливостей та перспектив для себе;
- б) стабільності, значущості, необхідності професії, потреби в ній.
- в) престижу та переваг, які вона забезпечить.

10. Мандруючи, чи могли б ви легко орієнтуватися на маршруті, по якому вже пройшли?

а) так;

б) ні;

в) якщо місцевість сподобалася та запам'яталася, тоді так.

11. Чи можете ви згадати зразу після бесіди все, про що

говорилося? а) так;

б) ні;

в) згадаю все, що мені цікаво.

12. Коли ви чуєте слово незнайомою мовою, чи можете ви його повторити по складах без помилок, навіть якщо не знаєте його значення?

а) так;

б) ні;

в) повторю, але не зовсім вірно.

13. У вільний час ви віддаєте перевагу:

а) залишитися наодинці,

порозмірковувати; б) перебувати у

компанії;

в) мені однаково чи буду я наодинці, чи в компанії.

14. Якщо ви займаєтеся якоюсь справою, то вирішуєте її припинити тільки тоді:

а) коли справу закінчено і ви вважаєте, що вона виконана на

відмінно; б) коли ви більш-менш задоволені виконаним;

в) коли справа виглядає виконаною, хоча її ще можна зробити краще.

Але навіщо?

15. Коли ви один, то ви:

а) любите мріяти про якісь, можливо абстрактні речі;

б) будь-якою ціною намагаєтеся знайти собі конкретну справу;

в) інколи любите помріяти, але про речі, які пов'язані з вашими

справами.

16. Коли якась ідея захоплює вас, то ви будете думати про

неї: а) незалежно від того, де та з ким знаходитесь;

б) тільки наодинці;

в) тільки там, де тиша.

17. Коли ви залишаєте якусь ідею, то:

а) можете відмовитися від неї, якщо аргументи опонентів

покажуться вам переконливими;

б) залишитися при своїй думці, якщо опір виявиться дуже

сильним; в) ніколи не змінюєте свою точку зору.

Обробка та інтерпретація результатів

Нараховується по 3 бали за відповідь «а», по 1 балу за відповідь «б» та по 2 бали за відповідь «в». Підраховується загальна сума балів.

48 та більше балів (високий рівень). У Вас є значний творчий потенціал, який дає вам багатий вибір творчих можливостей. Якщо ви зможете реалізувати свої здібності, то вам доступні самі різноманітні форми творчості.

24-47 балів (середній рівень). У вас є якості, які дозволяють вам творити, але є і бар'єри. Самий небезпечний – це страх, особливо якщо ви орієнтовані тільки на успіх. Побоювання невдачі сковує вашу уяву – основу творчості. Страх може бути і соціальним – страх суспільного осудження. Будь-яка нова ідея проходить через етап несподіваності, здивування, невизнання оточуючих. Острах осудження за нову, незвичну для інших поведінку, погляди, почуття сковує вашу творчу активність, приводить до деструкції вашої творчої особистості.

23 та менше балів (низький рівень). Ви просто недооцінюєте себе. Відсутність віри в свої сили приводить вас до думки, що ви не здатні то творчості, пошуку нового.

Додаток Г

Анкета ранжування форм і методів, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи в ЗЗСО.

Шановні колеги!

З метою проведення педагогічного дослідження, просимо Вас, будь ласка, проранжувати за рівнем значимості такі форми і методи методичної роботи для розвитку педагогічної майстерності.

Результати досліджень будуть використані виключно з науковою метою

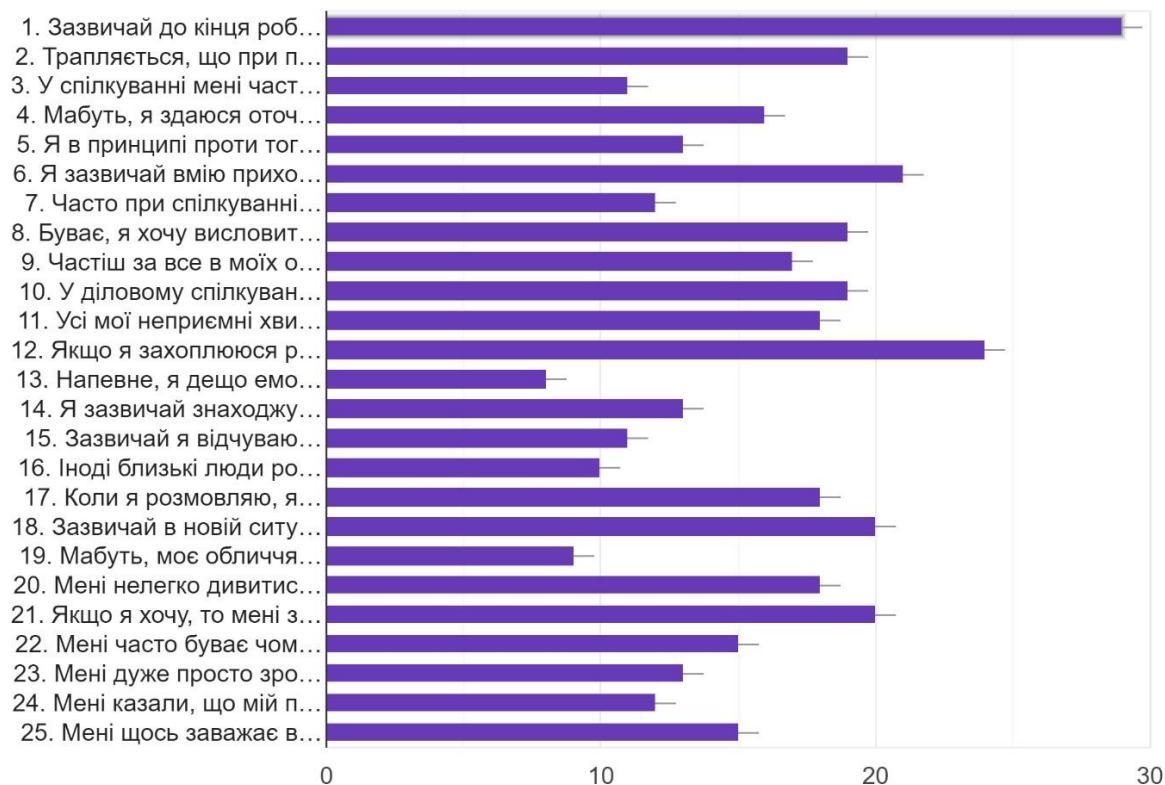
№ з\п	Форми і методи, що впливають на розвиток педагогічної майстерності викладача в системі методичної роботи кафедри	Ранг
1.	Взаємовідвідування	
2.	Доповідь на методичному об'єднанні	
3.	Маніпулятивні технології	
4.	Ділові ігри	
5.	Тренінги	
6.	Коучинг	
7.	Відкриті заняття	
8.	Технології розвитку критичного мислення	
9.	Особистісне самовдосконалення, самоосвіта	
10.	Творчі (проблемні) групи	
11.	Наставництво	
12.	Школи педагогічної майстерності	
13.	Стажування	
14.	Курси вивчення новаторського педагогічного досвіду	
15.	Підвищення кваліфікації	

Додаток Д

Діагностика емоційних барерів у міжособистісному спілкуванні (результати анкетування)

Інструкція. Оберіть твердження на які б ви відповіли «так», і не обирайте ті відповідь на які «ні».

44 ответа

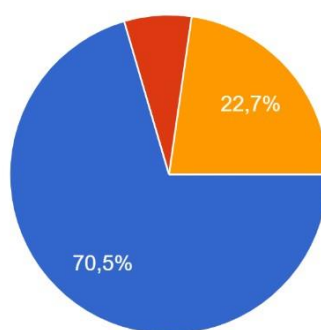


Додаток Є

Самооцінка творчого потенціалу особистості (результати тестувань)

1. Чи вважаєте ви, що оточуючий світ може бути кращим?

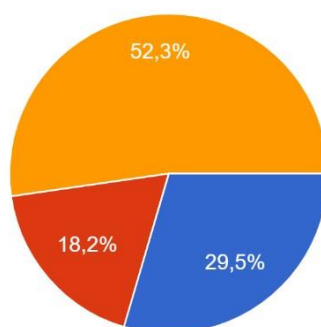
44 ответа



- а) так;
- б) ні;
- в) так, але тільки де в чому.

2. Чи вважаєте ви, що самі зможете брати участь в значних змінах оточуючого світу?

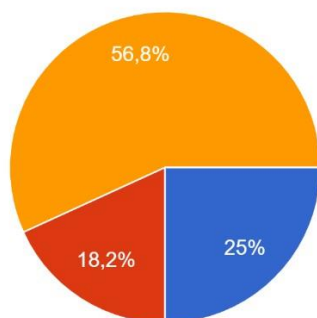
44 ответа



- а) так, в більшості випадків;
- б) ні;
- в) так, в деяких випадках.

3. Чи вважаєте ви, що деякі з ваших ідей викличуть значний прогрес в тій сфері діяльності, яку ви обрали?

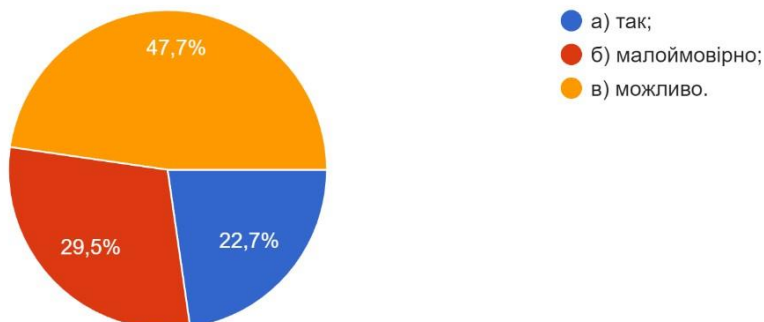
44 ответа



- а) так;
- б) звідки у мене можуть бути такі ідеї;
- в) можливо, і не значний прогрес, але деякий успіх можливий.

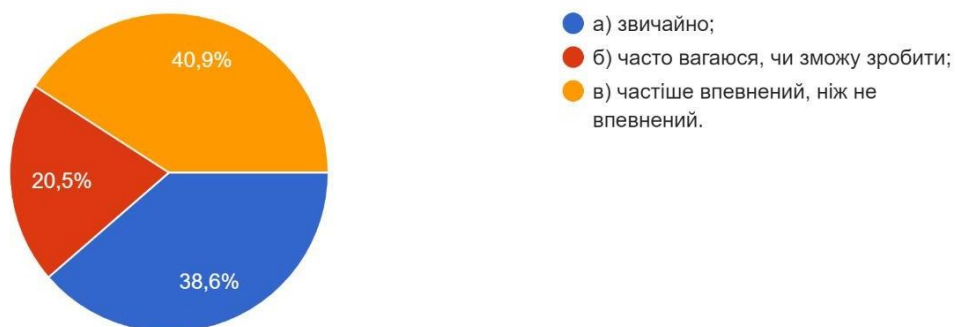
4. Чи вважаєте ви, що у майбутньому будете відігравати настільки важливу роль, що зможете щось принципово змінити?

44 ответа



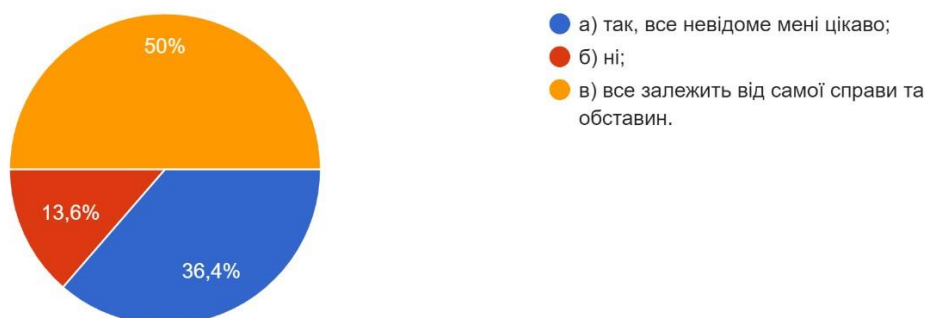
5. Коли ви вирішуєте щось зробити, чи впевнені ви в тому, що справа вийде?

44 ответа



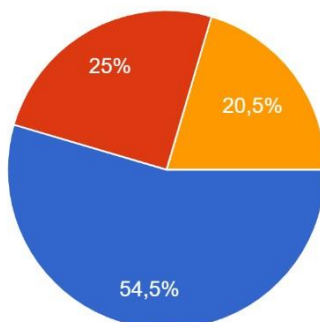
6. Чи виникає у вас бажання зайнятися якоюсь невідомою для вас справою, в якій в даний час ви некомпетентні, тобто зовсім її не знаєте?

44 ответа



7. Вам доводиться займатися невідомою справою. Чи відчуваєте ви бажання добитися у ньому досконалості?

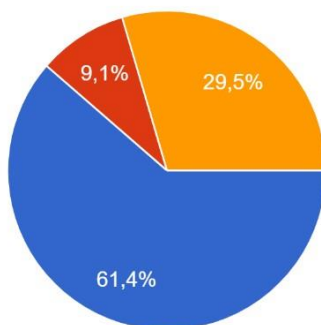
44 ответа



- а) так;
- б) що виходить, то й і добре;
- в) якщо це не дуже важко, тоді так.

8. Якщо справа, яку ви не знаєте, вам подобається, чи хочете ви знати про неї все?

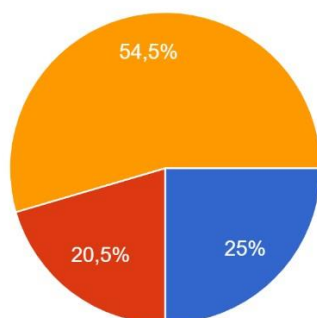
44 ответа



- а) так;
- б) ні, необхідно вчитися самому головному;
- в) ні, я тільки задовольню свою цікавість.

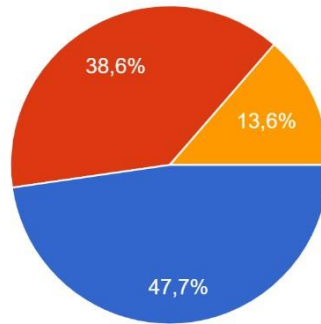
9. Якщо ви зазнаєте невдачу,

44 ответа



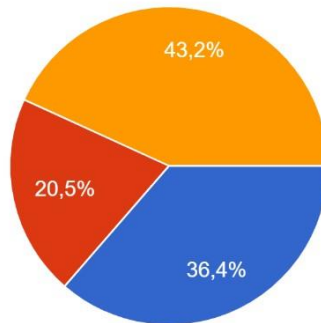
- а) то деякий час упираєтесь, навіть всупереч здоровому глузду;
- б) відразу махнете рукою на цю вигадку, як тільки зрозумієте її нереальність;
- в) продовжуєте робити свою справу, поки здоровий глузд не покаже непереборність перешкод.

10. Професію необхідно обирати виходячи з:
44 ответа



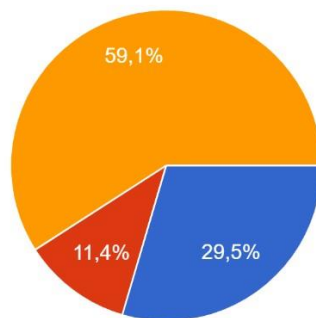
- а) своїх можливостей та перспектив для себе;
- б) стабільності, значущості, необхідності професії, потреби в ній.
- в) престижу та переваг, які вона забезпечить.

11. Мандруючи, чи могли б ви легко орієнтуватися на маршруті, по якому вже пройшли?
44 ответа



- а) так;
- б) ні;
- в) якщо місцевість сподобалася та запам'яталася, тоді так.

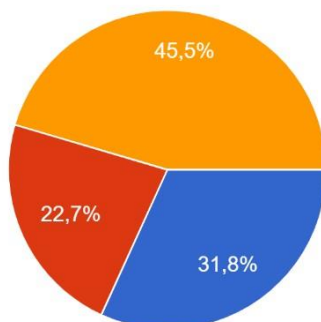
12. Чи можете ви згадати зразу після бесіди все, про що говорилося?
44 ответа



- а) так;
- б) ні;
- в) згадаю все, що мені цікаво.

13. Коли ви чуєте слово незнайомою мовою, чи можете ви його повторити по складах без помилок, навіть якщо не знаєте його значення?

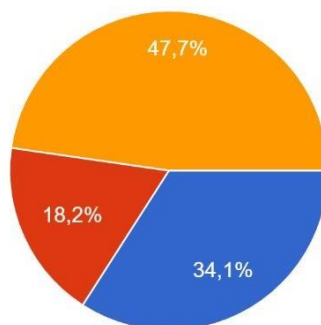
44 ответа



- а) так;
- б) ні;
- в) повторю, але не зовсім вірно.

14. У вільний час ви віддаєте перевагу:

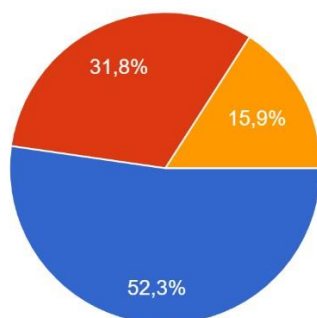
44 ответа



- а) залишитися наодинці, порозмірковувати;
- б) перебувати у компанії;
- в) мені однаково чи буду я наодинці, чи в компанії.

15. Якщо ви займаєтеся якоюсь справою, то вирішуєте її припинити тільки тоді:

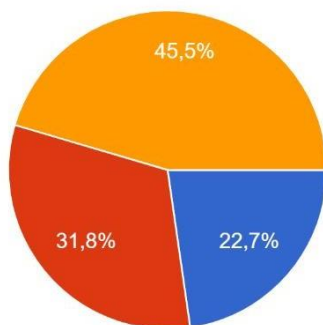
44 ответа



- а) коли справу закінчено і ви вважаєте, що вона виконана на відмінно;
- б) коли ви більш-менш задоволені виконаним;
- в) коли справа виглядає виконаною, хоча її ще можна зробити краще. Але навіщо?

16. Коли ви один, то ви:

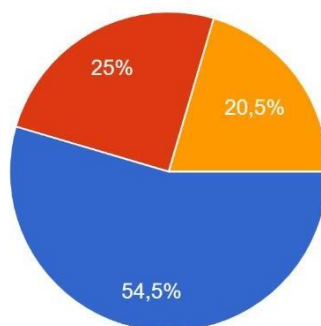
44 ответа



- а) любите мріяти про якісь, можливо абстрактні речі;
- б) будь-якою ціною намагаєтеся знайти собі конкретну справу;
- в) інколи любите помріяти, але про речі, які пов'язані з вашими справами.

17. Коли якась ідея захоплює вас, то ви будете думати про неї:

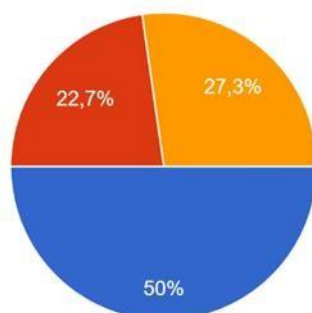
44 ответа



- а) незалежно від того, де та з ким знаходитесь;
- б) тільки наодинці;
- в) тільки там, де тиша.

18. Коли ви залишаєте якусь ідею, то:

44 ответа



- а) можете відмовитися від неї, якщо аргументи опонентів покажуться вам переконливими;
- б) залишитися при своїй думці, якщо опір виявиться дуже сильним;
- в) ніколи не змінюєте свою точку зору.