

**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 ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГА В
УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ**

**Management of the professional development of the teacher in the mind of the
new ukrainian school**

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконав: здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
Освітньо-професійної програми
«Освітній менеджмент у педагогічних системах»
Мокан Іван Русланович
Науковий керівник: кандидат педагогічних наук,
старший викладач Воронова С. В.
Рецензент: Мергут С. І.

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри педагогіки та
освітнього менеджменту
№ __ від _____
Завідувач кафедри
_____ Неля Кузнецова

Захищено на засіданні ЕК
протокол № __ від _____
Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)
Голова ЕК

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню управління професійним розвитком педагога в умовах нової української школи. У першому розділі розглянуто теоретичні засади управління професійним розвитком педагога. У другому розділі описано емпіричне дослідження ефективності професійного розвитку педагога на базі Яськівського ліцею Яськівської сільської ради Одеського району Одеської області. На основі аналізу результатів дослідження у третьому розділі запропоновано програму професійного розвитку педагога та надано рекомендації щодо управління їхнім професійним розвитком в умовах нової української школи.

Ключові слова: професійний стандарт, нова українська школа, професійний розвиток педагога, професійна діяльність.

SUMMARY

Qualification work is devoted to the study of the management of the professional development of the teacher in the conditions of the New Ukrainian School. The first section discusses the theoretical foundations of managing the professional development of the teacher. The second section describes an empirical study of the effectiveness of the professional development of the teacher on the basis of the Lyceum in Yassky of the Yassky Village Council of Odessa district in Odessa region. Based on the analysis of the results of the study in the third section was proposed the teacher's professional development program and were provided recommendations for managing their professional development in the conditions of the New Ukrainian School.

Keywords: professional standard, New Ukrainian School, professional development of the teacher, professional activity.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГА.....	7
1.1. Управління професійним розвитком педагога: аналіз ключових понять.....	7
1.2. Професійний стандарт вчителя в системі повної загальної середньої освіти.....	13
Висновки до розділу 1.....	19
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ...	21
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	21
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	27
Висновки до розділу 2.....	33
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГА.....	35
3.1. Програма професійного розвитку педагога в умовах нової української школи	35
3.2. Рекомендації педагогам з управління професійним розвитком в умовах нової української школи.....	40
Висновки до розділу 3.....	52
ВИСНОВКИ.....	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність дослідження. Зміни, що відбуваються на етапі розвитку суспільства стосуються і освіти. Для успішного функціонування закладу освіти та запровадження у практику різних інновацій потрібен педагог-професіонал. Здібні до продуктивної творчої діяльності, управління розвитком освітнього процесу педагоги можуть задовольнити потреби суспільства в особистості випускника школи, що самоактуалізується і саморозвивається. Професіоналізм роботи педагога забезпечує формування якісно нової системи освіти, що є однією з ключових умов розвитку дітей, їх успішної соціалізації. Тож у закладі загальної середньої освіти важливо створювати умови становлення педагога-професіонала.

Різні аспекти професійного розвитку педагогів освітніх організацій досліджували І. Бех, Г. Єльнікова, В. Кремень, В. Луговий, В. Маслов, В. Олійник. Сьогодні різними вченими пропонуються теоретичні та практичні підходи до вирішення проблеми професійного розвитку педагогічної діяльності фахівця: В. Бондар, Л. Даниленко, С. Крисюк, В. Маслов, Н. Нижник, В. Олійник.

Концепцією Нової української школи одним із державних пріоритетів в освіті визначено особистісно орієнтоване навчання і виховання, що вимагає компетентності всіх його учасників: учнів, вчителів, батьків, тому професійний стандарт вчителя є важливим документом, який допоможе педагогам у їх професійній діяльності.

Таким чином, актуальність та недостатнє вивчення сформульованої проблеми зумовили вибір теми дослідження «Управління професійним розвитком педагога в умовах Нової української школи».

Об'єкт дослідження – професійний розвиток педагога.

Предмет дослідження – управління професійним розвитком педагога в умовах нової української школи.

Мета дослідження – вивчення теоретичних основ та розробка практичних рекомендацій з управління професійним розвитком педагога в умовах нової української школи.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати ключові поняття дослідження та проблеми управління професійним розвитком педагога в умовах нової української школи.

2. Провести емпіричне дослідження стану професійного розвитку педагога в умовах нової української школи.

3. Надати рекомендації з управління професійним розвитком педагога в умовах нової української школи.

Методи дослідження: методи теоретичного пошуку (теоретичний аналіз науково-педагогічних джерел), емпіричні (анкета-оцінка готовності до професійного самовизначення; методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір в модифікації А. Реана; методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей; анкета «Використання інформаційних технологій в умовах нової української школи»; анкета «Оцінка інформаційної грамотності»).

База дослідження – Ясківський ліцей Ясківської сільської ради Одеського району Одеської області.

Теоретичне значення дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні засад управління професійним розвитком педагога та аналізі Професійного стандарту вчителя в системі повної загальної середньої освіти. В ході дослідження визначено сутність поняття «розвиток», «професійний розвиток», «управління», «управління розвитком».

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці Програми професійного розвитку педагога в умовах нової української школи та надання рекомендацій педагогам з управління професійним розвитком.

Апробація результатів дослідження:

Мокан І. Р. Управління професійним розвитком педагога: ключові поняття : *Актуальні проблеми педагогічної освіти в XXI столітті* : матеріали ІІ наук.-практ. онлайн-конференції для здобувачів вищої освіти та молодих вчених. м. Одеса, 24 бер. 2022 р. Одеса, 2022. С. 45-47.

Структура та обсяг роботи. Логіка проведеного дослідження зумовила структуру роботи: вступ, три розділи (шість підрозділів), висновки. Загальний обсяг роботи складає 75 сторінок. Список використаних джерел містить 48 найменувань. Положення основного тексту доповнює матеріал, викладений у 5 додатках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГА

1.1. Управління професійним розвитком педагога: аналіз ключових понять

Шлях європейської інтеграції, обраний Україною, зумовлює необхідність інтенсивних змін у різних сферах життя нашої держави. Саме тому останніми роками відбуваються реформаційні процеси в освітній галузі, спрямовані на досягнення рівня найкращих світових стандартів. Значним поступом стало схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа», яка орієнтована на новий тип гуманістично-інноваційної освіти, її конкурентоспроможності в європейському та світовому просторі, виховання покоління молоді, що буде захищеним і мобільним на ринку праці, здатним робити особистісний вибір, матиме необхідні компетентності для навчання впродовж життя.

У системі взаємовідносин «педагог-здобувач освіти» провідне місце відводиться особистості педагога, його професійним вмінням, рівню його педагогічної творчості, волі, характеру та ін. Для якісного налагодження таких відносин необхідне постійне вдосконалення педагогічної майстерності вчителя, зростання його професійної компетентності, тобто професійний розвиток педагога.

Науковці приділяють певну увагу поняттю «професійний розвиток». За визначенням О. Бандурки, В. Тюріної, О. Федоренко, розвиток – це «єдність незворотної, спрямованої закономірної зміни матеріальних та ідеальних об'єктів світу, внаслідок якого виникає новий якісний стан об'єкта. Професійний розвиток дозволяє педагогу досягти цього «нового якісного стану»» [2, с. 187].

Психологія розглядає професійний розвиток як активне якісне перетворення педагогом свого внутрішнього світу, внутрішня детермінація активності педагога, що веде до принципово нового способу професійної життєдіяльності. Немає абсолютно жодного зв'язку між віком педагога та його впливом на професійний розвиток. Протилежна позиція у Е. Зеєра, який у своїй концепції професійного розвитку спирається на соціальну ситуацію, рівень реалізації у професії та хронологічний вік людини. В основі теорії А. Ростунова лежить поняття професійної придатності, під якою він розуміє поєднання індивідуально-психологічних особливостей людини, що забезпечують найбільшу ефективність її суспільно-корисної діяльності та задоволеності своєю працею.

У педагогіці професійний розвиток сприймається як процес вирішення професійно значущих завдань – пізнавальних, комунікативних, моральних. Вчені, які займаються проблемою професійного розвитку, зазначають, що розвиток професіонала відбувається внаслідок систематичного вдосконалення, розширення та підкріплення спектра знань; розвитку особистісних якостей, необхідні освоєння нових професійних знань, навичок і умінь. Професійний розвиток у педагогіці пов'язують не з формальністю чи обов'язком, а зі способом мислення, корисною звичкою. Нині йдеться про необхідність професійного розвитку протягом усього життя [6, с. 177].

У менеджменті «професійний розвиток» – це процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, тобто управління людськими ресурсами. По суті професійний розвиток педагога – це коли він усвідомлює відповідальність і свою участь за все, що відбувається з ним та його учнями; коли він намагається активно сприяти чи протистояти зовнішнім обставинам; коли він планує свою професійну діяльність; коли він змінює себе для досягнення бажаного результату [11, с. 92].

Отже, з урахуванням міждисциплінарного аналізу досліджень можна назвати суттєві ознаки поняття «професійний розвиток»: особливий вид

активності педагога у сфері освоєння освітніх інновацій; найважливіша складова нового педагогічного професіоналізму; результат спільних зусиль особистості, держави та суспільства.

Поняття «управління» не нове. Основоположниками теорії управління, що зародилася на початку ХХ століття, є американський інженер Ф. Тейлор та французький менеджер А. Файоль. Ф. Тейлор вирішив удосконалити управління підприємством шляхом економного використання матеріалів та засобів праці, стандартизації робочих операцій та точного обліку робочого часу. У 1911 році він опублікував свою книгу «Принципи наукового управління», яка тепер вважається початком визнання управління як науки і містить докази, що управляти можна. На думку Ф. Файоля, «керувати» означає: передбачати, планувати, організовувати, розпоряджатися та контролювати. У 30-50-ті роки ХХ століття поширеною вважалась «школа людських відносин», яка в управлінні перенесла увагу з виконання виробничих завдань на відносини між людьми. Використання можливостей відносин між людьми та їх позитивний вплив на кінцевий виробничий результат стало основою для зародження нової галузі знань – діяльність з керівництва людьми. У найрізноманітніших організаціях ця діяльність стала називатися менеджментом (англ. management – управління).

Таким чином, розглядаючи поняття «управління» можна сказати, що спочатку воно визначалося як уміння безперервно та цілеспрямовано впливати на колектив людей, використовуючи їхню працю, інтелект, мотиви поведінки для організації та регулювання їх діяльності в процесі виробництва, з метою досягнення найкращих результатів за найменших витрат. У 60-70-х роках ХХ століття термін «управління» став широко використовуватися в соціології та педагогіці. Сьогодні у педагогічній науці він розглядається з наступних позицій:

- управління – це діяльність зі створення, освоєння та використання інновацій з метою розвитку освітньої організації. Головне – здобуття нового якісного результату;

- управління – це цілеспрямований вплив однієї системи на іншу, суб'єкта на об'єкт, однієї людини на іншу або групу з метою зміни останньої. У цьому визначенні ефективність розглядається з позиції керівника, який впливає, а керовані є пасивними виконавцями;

- управління – це взаємодія суб'єктів. Це складний різноманітний процес, який передбачає взаємопов'язану і взаємозумовлену зміну сторін, що передбачає зміну як керованої, так і керуючої сторони [14, с. 140].

Управління розвитком – це концепція кадрового менеджменту в рамках гуманістичного підходу до управління. Цей підхід передбачає, що управління має орієнтуватися на співробітництво, взаємозалежність, партнерські відносини. Управління професійним розвитком педагогів передбачає створення умов для становлення та розвитку їхньої професійної компетентності.

Професійна компетентність педагога (від латів. *competens* відповідний, здатний, обізнаний) розглядається як високий рівень його підготовленості, зумовлений знанням стратегії продуктивної педагогічної діяльності, структурних компонентів, що взаємодіють, і критеріїв для вимірювання ступеня її продуктивності. Це відповідні знання та досвід педагога, здатного заздалегідь передбачати можливі результати, діагностувати їх, аналізувати педагогічну ситуацію та моделювати більш ефективну систему дій у процесі досягнення результатів, корегувати власну діяльність та обґрунтовувати шляхи її подальшого вдосконалення [19, с. 221].

У професії педагога не менш важливо знати нові тенденції, оскільки це одна з професій, яка націлена на майбутнє: на своє майбутнє як професіонала, на майбутнє своїх учнів, які мають адаптуватися в житті. Сьогодні перед освітніми організаціями однією з ключових проблем стоїть проблема управління професійним розвитком педагогів. В основі цієї проблеми лежить ряд протиріч:

- між існуючими підходами до мотивації і стимулювання педагогів та необхідністю в індивідуальному підході до управління професійним розвитком педагогів, визначення їх критеріїв оцінки результативності;

- між необхідністю досягнення освітньою організацією нових результатів та недостатнім рівнем компетенцій педагогів;

- між потребою індивідуалізації процесів підвищення кваліфікації та відсутністю таких програм в освітній організації [22, с. 80].

Успішна діяльність освітньої організації залежить від ефективності ресурсів педагогів та вмілого управління ними. Ефективність керування кадрами залежить від кількості уваги, що приділяється професійному розвитку педагогів з боку адміністрації закладу освіти. Професійний розвиток педагогів може здійснюватися двома способами, які пов'язані між собою:

- самоосвіта педагогів;

- науково-методична робота, яка є планомірною та грамотно організованою [26, с. 198].

Управління професійним розвитком педагогів – це система, яка включає кар'єру, навчання кадрів, мотивацію і стимулювання, атестацію педагогів, саморозвиток педагогів.

В управлінні професійним розвитком педагогів можна виділити такі етапи:

1. Підбір та оформлення на роботу педагогічних кадрів.

2. Опитування педагогічного колективу з метою оцінки соціально-психологічного клімату та розробки ідей щодо оптимізації організаційної культури.

3. Систематична та своєчасна атестація педагогічного колективу.

4. Систематична психологічна діагностика педагогів щодо емоційного вигорання, самоорганізації, професійного розвитку.

5. Планування професійного розвитку педагогів відповідно до програми підвищення кваліфікації.

6. Організація навчання педагогів відповідно до розроблених програм [33, с. 17].

Низка авторів пропонують різні моделі професійного розвитку педагогів. Наприклад, Т. Белоусова пропонує модель, у якій зміст роботи засновано на вивченні педагогами передових освітніх технологій і можливостей. О. Доніченко пропонує використовувати для розвитку педагогів корекційні та розвиваючі програми. В. Хавроничев орієнтує у своїй моделі на ставлення педагогів до себе. І. Никишина свою модель спрямовує на формування професійної самосвідомості педагога.

Аналізуючи сучасні вимоги до педагога, ми дійшли висновку, що модель управління професійним розвитком педагогів повинна включати такі компоненти:

1. Система підвищення кваліфікації. Сьогодні існує величезна кількість різних програм підвищення кваліфікацій за будь-якими напрямками, різними за кількістю годин. Є можливість проходження курсів у будь-якому місті або ж із застосуванням дистанційних технологій, платно чи безкоштовно. Важливо донести до кожного педагога про ці можливості та організувати внутрішню систему підвищення кваліфікації, де кожен педагог зможе знайти для себе справді важливий та корисний курс.

2. Атестація педагогів на відповідність займаній посаді та кваліфікаційній категорії. Проводиться один раз на п'ять років, має діагностичний та прогностичний характер, дозволяючи не тільки оцінити діяльність педагога, а й знайти його слабкі і сильні сторони, визначити стиль діяльності, провести самоаналіз та самооцінку.

3. Самоосвіта педагогів. Самоосвіта допомагає педагогам постійно поповнювати свої знання, сформувані гнучкість мислення, розкрити творчий потенціал, зайнятися цілеспрямованою дослідницькою та науково-практичною діяльністю, що може вплинути на якість та результативність його педагогічної роботи.

4. Участь у роботі методичних комісій, семінарів, конференцій, педагогічних рад, круглих столів тощо. Дозволяє ділитися та обмінюватися педагогічним досвідом, бути в курсі актуальних подій та проблем.

5. Володіння інноваційними технологіями та методами, створення своїх педагогічних прийомів та їх удосконалення. Сьогодні існує безліч можливостей для застосування в процесі навчання різноманітних інноваційних технологій, що допомагає урізноманітнити освітній процес, зробити його більш насиченим та цікавим, зацікавити будь-якого здобувача освіти.

6. Участь у експертних комісіях, конкурсах. Участь у конкурсах педагогічної майстерності, експертних комісіях сприяє розвитку компетентностей педагогів, творчого потенціалу, долученню до дослідницької діяльності, прагненню до саморозвитку, розвитку комунікативних здібностей, підвищенню рейтингу педагога та освітньої організації, обміну педагогічним досвідом [38, с. 87].

Отже, професійний розвиток педагогів – це головний чинник зворотнього зв'язку в управлінні якістю освіти. Від професійного рівня педагога залежить якість знань здобувачів освіти, отже залежить і соціально-економічний, духовний розвиток суспільства. Сучасна освіта потребує творчих та ініціативних педагогів, здатних до професійного розвитку. Підвищення професійного рівня педагогів є головною умовою модернізації освітньої системи.

1.2. Професійний стандарт вчителя в системі повної загальної середньої освіти

Професійний стандарт вчителя розроблено Міністерством науки та освіти України спільно з Українським інститутом розвитку освіти, а також представниками освітянської спільноти. Стандарт погоджено Національною

академією педагогічних наук України та Профспілкою працівників освіти і науки України.

Кожен педагог повинен сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, формуванню в них важливих життєвих і соціальних навичок, а також забезпечувати наскрізний процес розвитку, навчання і виховання школярів. Цілісність цього процесу забезпечується саме завдяки загальним і професійним компетентностям педагога, які необхідні для виконання всіх трудових функцій. Професійний стандарт вчителя також надає можливість для визначення чіткого напрямку для розвитку педагога, самоаналізу власних навичок, а також знижує ризики необ'єктивного оцінювання в процесі підвищення кваліфікації.



Рис. 1.1. Структура професійного стандарту вчителя

Як видно з рис. 1.1. структура професійного стандарту вчителя складається з дев'яти розділів, кожний з яких має чітку структуру та змістовий компонент. Якщо розглядати професійні компетентності, то в Стандарті вони поділені на загальні та професійні. Загальні компетентності включають громадянську, соціальну, культурну, лідерську та підприємницьку. До переліку професійних компетентностей входять: мовно-комунікативна, предметно-методична, інформаційно-цифрова, психологічна, емоційно-етична, інклюзивна, здоров'язбережувальна, проєктувальна, прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична, інноваційна, рефлексивна, здатність до навчання вздовж життя (див. рис. 1.2).

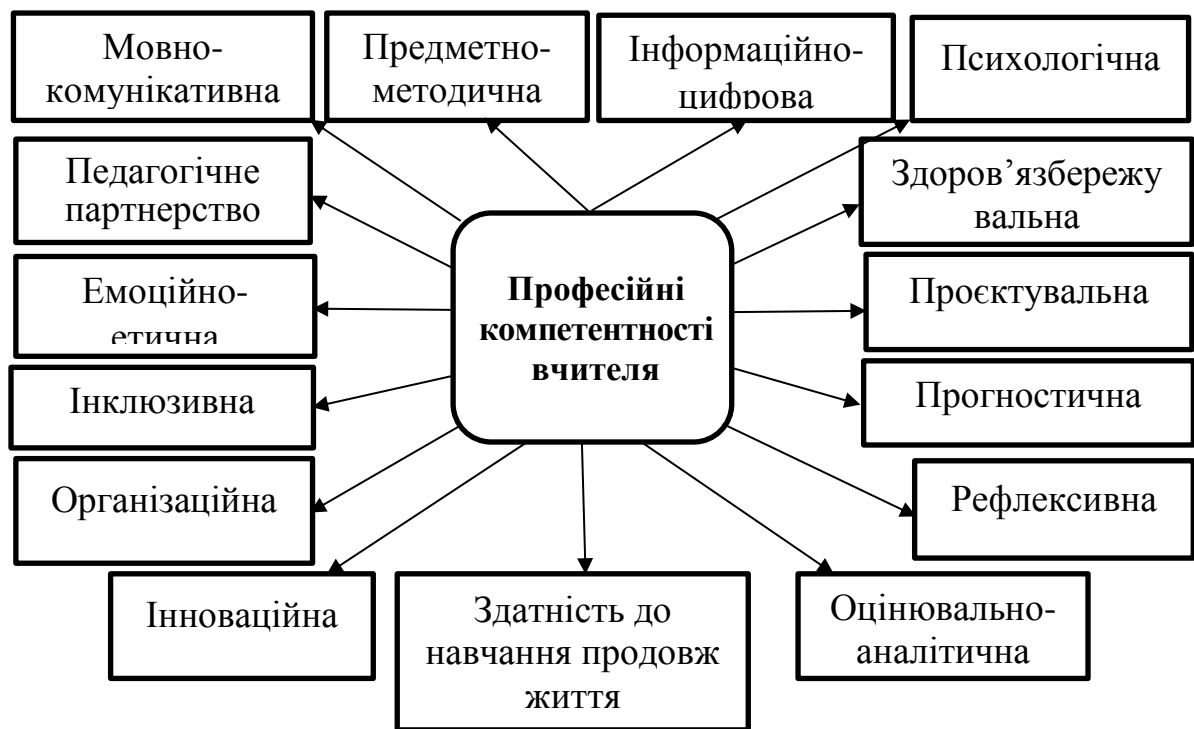


Рис. 1.2. Професійні компетентності вчителя

Ознайомлюючись з рис. 1.2 можна виділити головні компетентності, якими вчителі зобов'язані володіти. Професійний стандарт є достатньо зручною збіркою інформації, також через те, що в ньому висвітлюються ще й чіткі описи трудових функцій, яких має дотримуватися педагог, наприклад, викладання предметів (інтегровані курси), партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу; участь в організації безпечного та здорового

освітнього середовища; управління навчальним процесом; постійний професійний розвиток. Документ також містить опис професійних компетентностей педагога у розподілі за кваліфікаційними категоріями – спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії.

У Новій українській школі особливими цінностями є автономія вчителя та довіра до нього. Однак потрібна основа для довіри та незалежності. Наприклад, у Фінляндії вчителі мають повну вищу освіту. Країна почала своє реформування з реформування університетів, які готують викладачів. Конкурс при вступі до вузів часто досягає 10 осіб на місце. І їхні освітні програми складні [20]. Треба зробити так, щоб вищі навчальні заклади готували кваліфікованих викладачів. Коли вчитель кваліфікований, йому можна надати автономію, і він готовий нею користуватися. Автономія – це створення власної програми, власних матеріалів. Але до цього треба бути готовим. Насамперед, готовність вчителя полягає в його впевненості стосовно своїх професійних вмінь та навичок, психологічної стабільності та впевненості в перспективності своєї роботи для суспільства. Слід зазначити, що однією з головних ланок успішної роботи та успішного професійного розвитку вчителя є його мотивація.

Звичайно, і сьогодні у нас багато вчителів, які є творчими, мають високий рівень педагогічної майстерності, усвідомлюють власну автономію та вміють розробляти оригінальні рішення. Проте таких вчителів має бути більше. Цей факт виділяється постійно, а також система освіти в Україні розвивається, що надає більше можливостей педагогам для автономної роботи.

Справедливо сказати, що система освіти не краща за вчителів, які в ній працюють. Це означає, що якщо ми дійсно хочемо трансформувати систему освіти, ми маємо впливати на професійні компетентності вчителів. Тому необхідно чітко описати ці компетентності, на які повинні орієнтуватися університети, що готують майбутніх учителів, роботодавці та самі вчителі

для планування свого професійного розвитку. Варто пам'ятати, що єдиних професійних стандартів для вчителів не існує. Кожна система освіти має свою національну ідентичність, що базується на її педагогічних традиціях і досягненнях. Також беручи до уваги професійний стандарт вчителя України, ми можемо визначити що він постійно розвивається, в залежності від вимог суспільства та змін.

Водночас слід підкреслити, що якість професійної діяльності, безперечно, залежить від соціального становища вчителя, рівня оплати його праці, від того, чи шанобливо ставиться до нього суспільство, як виглядає імідж педагога. Це є додатковим стимулом та мотивацією для успішної та активної професійної діяльності вчителя, що своєю чергою надає правильний поштовх для їхнього професійного розвитку [40, с. 188].

Перша мета стандарту – стати основою для освітньої програми вищої освіти, яка готує вчителів. Університети повинні орієнтуватися на реальні потреби системи освіти. Щоб це була не переважно теорія та історія педагогіки, а й різноманітні курси, які застосовуються і підготують учителя, який оволодів сучасними освітніми технологіями, відповідними комплексними та професійними компетентностями. Також надати можливість майбутнім педагогам розробити свої власні ідеї стосовно майбутньої професійної діяльності.

Другою метою стандарту є планування педагогом свого професійного становлення та підвищення кваліфікації. Учитель, маючи за орієнтир професійний стандарт, зможе після самооцінки обрати ті ніші, в яких він хотів би розвивати свої вміння та навички. Виконання цієї мети демонструється тим, що вчителі з причини свого професійного зростання набувають більше знань, умінь та навичок для покращення або оптимізації самого освітнього процесу, своєю чергою надає мотивацію для успішного навчання учнів. Це спрощує саме навантаження на педагогів та надає їм можливість для більш оптимального використання робочого часу без потреби в довгих пошуках навчального матеріалу.

Відповідно до професійного стандарту вчителя має розвиватися і система підвищення кваліфікації. Адже організації, які пропонують курси підвищення кваліфікації, зможуть зосередитися на формуванні та розвитку відповідних професійних компетентностей педагога. Важливо, щоб вчителі могли реалізувати своє право на вибір професійного розвитку та, порівнюючи свої потреби та пропозиції, могли приймати вдалі рішення щодо того, як і де підвищувати свою кваліфікацію [46, с. 66].

Третє призначення стандарту – оцінювальне. Існує два інструменти оцінювання вчителя – атестація раз на 5 років та добровільна атестація, яка складається із зовнішнього оцінювання та моніторингу роботи вчителя Державною службою якості освіти. Важливо, щоб при розробці цих засобів були враховані професійні стандарти.

Серед переліку компетентностей є ті, що стосуються знання навчального предмета та методики навчання, що було і в попередньому стандарті. Поряд з ними є ті компетентності, без яких не може бути успішним сучасний учитель – той, хто здатний на інноваційну діяльність та впроваджує педагогіку партнерства. Наприклад, усі батьки хотіли б, щоб їхніх дітей навчав учитель, який вміє розуміти потреби дитини, який любить свою професію, який з повагою ставиться до всіх учасників освітнього процесу. Педагогу в цьому допомагає емоційно-етична компетентність. Це знання про емпатію та її формування, вміння розуміти емоції іншої людини, долати стрес, взаємодіяти в різних ситуаціях, вміти концентрувати увагу та стабілізувати свій емоційний стан. Учитель повинен оволодіти такими навичками і вміти навчити їм своїх учнів.

Стандарт кодифікований. Це означає, що кожна трудова функція, компетентність, здатність, знання та навичка мають свій код. Суть полягає в тому, що ті, хто пропонуватиме підвищення кваліфікації, повинні, використовуючи цю кодифікацію, чітко повідомити вчителю на розвиток яких компетенцій, умінь і навичок спрямовані їхні навчальні курси. Тоді це стає дуже застосовним для планування професійного розвитку вчителя.

Наприклад, трудова функція «Партнерська взаємодія з учасниками навчально-виховного процесу» позначена літерою «В». Для цієї функції необхідна наявність емоційно-етичної компетентності (B2), яка передбачає здатність усвідомлювати особисті відчуття та почуття, керувати власними емоційними станами (B21), що включає знання про типи та інтенсивність емоцій, причини їх виникнення (B2131), а також здатність усвідомлювати та конструктивно реагувати на прояви емоцій без судження, спрямовувати й підтримувати увагу в процесі педагогічної діяльності (B21Y1).

Маючи таку систему кодифікації, також можна каталогізувати розроблені матеріали для використання вчителем за всім спектром компетентностей. І коли вчителю знадобляться матеріали для конкретного вміння, знання чи навички, він зможе зайти у відповідний каталог матеріалів за відповідним кодом і знайти всю необхідну інформацію. Очевидно, це справа не одного року. Але починати треба. І професійний стандарт може стати основою організації платформи навчально-методичних матеріалів для вчителя.

Отже, професійний стандарт вчителя є офіційним документом, який має чітку структуру, завдання та функції якого полягають в забезпеченні професійного розвитку педагога.

Висновки до розділу 1

Узагальнюючи вищенаведене, можна зробити висновки:

1. Управління професійним розвитком педагогів – це система, яка включає кар'єру, навчання кадрів, мотивацію і стимулювання, атестацію педагогів, саморозвиток педагогів. Воно вимагає систематичності, чіткості, оволодінням доречної кількості компетентностей, за допомогою яких педагог зможе успішно покращити свою професійну діяльність.

2. Професійний розвиток педагога є невід'ємною складовою в розвитку системи освіти в Україні, так як саме педагог є носієм змін, і саме від його

діяльності залежить майбутнє освіти в країні.

3. Етапи в управлінні професійним розвитком складаються з підбору та оформлення на роботу педагогічних кадрів; опитування педагогічного колективу з метою оцінки соціально-психологічного клімату та розробки ідей щодо оптимізації організаційної культури; систематичної та своєчасної атестації педагогічного колективу; систематична психологічної діагностики педагогів щодо емоційного вигорання, самоорганізації, професійного розвитку; планування професійного розвитку педагогів відповідно до програми підвищення кваліфікації; організація навчання педагогів відповідно до розроблених програм.

4. Важливою рушійною силою для професійного розвитку педагога є наявність ресурсів, які можна використовувати для покращення результативності їхньої професійної діяльності. Так як Нова українська школа, насамперед, випускає соціально-адаптовану, сучасну дитину, яка готова життя та діяльності в цьому соціумі, то питання умов для досягнення цього результату мають велике значення.

5. Беручі до уваги сучасні реалії, можна додати до процесу професійного розвитку педагога ще й самоосвіту, а саме, публікацію наукових робіт, участь у вебінарах, конференціях, конкурсах, та інше.

6. Суттєвим помічником при управлінні професійним розвитком педагога виступає професійний стандарт вчителя, в якому зазначені всі компетентності, якими зобов'язаний володіти сучасний вчитель, на кожному з рівнів його кваліфікації. Користуючись професійним стандартом вчителя сучасний педагог має можливість скласти свою власну стратегію розвитку, відштовхуючись від вже наведених в ньому вимог.

7. Професійний стандарт вчителя складається з вимог та порад для вчителя, які відповідають сучасним вимогам суспільства, він постійно змінюється, а кожна країна має власний професійний стандарт вчителя з урахуванням власних культурних відмінностей.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Для визначення ефективності професійного розвитку педагога в умовах нової української школи було проведено емпіричне дослідження. Дослідження проводилися на базі Яськівського ліцею Яськівської сільської ради Одеського району Одеської області. В дослідженні брали участь 35 педагогів (32 жінки, 3 чоловіка). Вікова категорія досліджуваних мала такі результати: 10 педагогів від 25 до 30 років; 11 педагогів від 30 до 45 років та 14 педагогів від 45 до 60 років. За категоріями та педагогічними званнями респонденти розподілились наступним чином: 10 педагогів мають «вищу категорію», 17 – «I категорію», 6 – «II категорію», 2 – «спеціаліст»; 13 «старших вчителів», 3 «вчителя-методиста».

У дослідженні було використано анкету-оцінку готовності до професійного самовизначення (додаток А); методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір в модифікації А. Реана (додаток Б); методику виявлення комунікативних та організаторських здібностей (додаток В); анкета «Використання інформаційних технологій в умовах нової української школи» (додаток Г); анкета «Оцінка інформаційної грамотності» (додаток Д).

Зміст емпіричного дослідження був спрямований на визначення професійного розвитку вчителів в умовах Нової української школи. Цей напрямок дослідження був обраний через стрімкий розвиток сучасного суспільства, а також з метою

З метою висвітлення ступеня готовності до професійної діяльності була використана Анкета-оцінка (додаток А) стосовно висвітлення ступеня готовності до професійної діяльності.

Анкета складалась з 11 запитань, за допомогою яких було з'ясовано ступінь готовності вчителя до педагогічної діяльності. Питання були обрані та складені для висвітлення рівня емоційного ставлення до власної професійної діяльності.

Респонденти відповідали на питання про ступінь самостійності вибору професії; з яких джерел вони дізналися про професію; про власне ставлення до обраної професії; ступінь готовності працювати за даною професією; чи подобається працювати; чи знаходяться вони на «своєму місці», про перешкоди, що заважають працювати за професією та готовність їх подолати; на скільки респонденти люблять власну професію та чи готові її змінити.

Для дослідження мотивації до професійної діяльності нами було використано методика К. Замфір в модифікації А. Реана (додаток Б).

Методика застосовувалася для діагностики мотивації професійної діяльності, в тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Досліджуваним було запропоновано прочитати наведені мотиви професійної діяльності та дати оцінку їх значимості за п'ятибальною шкалою. Методика складалася з семи тверджень які охоплювали найзначніші в умовах сьогоденних реалій мотиви для професійної діяльності, до цих тверджень респонденти мали підставити потрібне числове значення, яке б відповідало їхньому рівню мотивації. Показником вираженості кожного типу мотивації було число, укладену в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).

Шкалою мотивів професійної діяльності педагога виступили: грошовий зарібок, прагнення до просування по роботі, прагнення уникнути критики з боку керівника або колег, прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей, потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших, задоволення від самого процесу і результату роботи, можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності.

При обробці результатів були підраховані показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗВП) мотивації у відповідності з запропонованими ключами.

На підставі отриманих результатів був визначений мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ та ЗВП.

Для дослідження комунікативних та організаторських здібностей педагога було використано «Методику виявлення комунікативних та організаторських здібностей» (додаток В), що виявляє комунікативні та організаторські здібності особистості (вміння чітко та швидко налагоджувати ділові та товариські контакти з людьми, бажання розширити контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу тощо). Методика складалася з 40 запитань, на кожне з яких потрібно було дати відповідь «так» або «ні».

Слід зазначити, що показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських здібностей, близькі до 0 – про низький рівень. Оціночний коефіцієнт (К) – це первинна кількісна характеристика матеріалів випробування. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовувалися шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників К відповідає визначена оцінка.

Важливою сьогодні є інформаційна грамотність вчителя. Тому було проведено дослідження рівня професійної грамотності педагогів.

Нами були розроблені такі критерії з відповідними показниками для визначення рівнів інформаційної грамотності вчителя:

- *інформаційний*: обізнаність з інформаційними технологіями; розуміння їх сутності та ролі в освітньому процесі;
- *мотиваційний*: інтерес та потреба до впровадження ІКТ в освітній простір;

- *діяльнісний*: уміння використовувати потенційні можливості ІКТ на своїх уроках та під час підготовки до них, здатність самостійно створювати відповідну інформаційну та навчально-методичну продукцію та системно застосовувати у власній професійній діяльності.

Критерії були відображені в 3-х рівнях: базовому, технологічному, творчому.

А рівень (базовий) – педагоги мають уявлення про сутність інформаційних технологій, їх використання у викладанні предмета; знають основи охорони праці при роботі з персональним комп'ютером. Вміють: визначати та характеризувати основні професійні завдання, пов'язані з використанням інформаційних технологій; організувати безпечні умови навчання для учнів; демонструвати розуміння ролі та значення інформаційних технологій для педагогічної діяльності; підтримувати впровадження інформаційних технологій в освітній процес; частково моделювати навчальний процес з використанням інформаційних технологій для розв'язання основних завдань.

II рівень (технологічний) – педагоги знайомі з інформаційними технологіями для певної предметної галузі, методами активізації пізнавальної активності учнів за допомогою інформаційних технологій. Вони вміють: на достатньому рівні використовувати інформаційні технології, активізувати пізнавальну діяльність учнів, демонструючи навчальні матеріали за допомогою інформаційних технологій; самостійно підбирати та використовувати інформаційні технології для вирішення типових педагогічних завдань.

III рівень (творчий) – педагоги володіють знаннями про навчальні інформаційні технології, принципи їх ефективного використання, різноманітні стилі навчання та методи особистісного розвитку учнів за допомогою інформаційних технологій. Вони вміють: створювати власні методичні розробки на основі інформаційних технологій; застосовують різні стилі навчання з використанням інформаційних технологій, підбирати

завдання, новітні технології для розвитку здібностей учнів, індивідуалізації їх діяльності.

В межах дослідження педагогам було запропоновано відповісти на запитання анкети «Анкета «Використання інформаційних технологій в умовах нової української школи», яка спрямована на визначення рівня використання інформаційних технологій.

Анкета складалася з шести запитань, п'яте з яких вимагали відповіді «так» або «ні», відповідь на шосте питання потребувала числового значення від 1 до 5, де 1 – погано, а 5 – дуже добре.

Питання до анкети

1. Чи використовуєте Ви інформаційні технології на своїх уроках?
2. Як часто Ви використовуєте інформаційні технології на уроках?
3. Що заважає використанню інформаційних технологій?
4. Чи покращують інформаційні технології Ваш урок?
5. Оцініть за шкалою від 1 до 5 рівень володіння інформаційними технологіями (де 1 – погано, а 5 – дуже добре).
6. Чи стають знання учнів ґрунтовнішими під час використання Вами на уроках інформаційних технологій?

Також вчителям була запропонована анкета «Оцінка інформаційної грамотності» (додаток Д) вчителям оцінити за восьмибальною шкалою показники власної інформаційної грамотності: 1 – мінімум, 8 – максимум.

Анкета складалася з 12 тверджень стосовно інформаційної грамотності, що в свою чергу вимагало від респондентів відповіді в числовому значенні, для оцінки своєї інформаційної грамотності, педагогам було запропонована шкала з 8 рівнів, де 1 рівень – дуже низький, а 8 рівень – дуже високий.

Проводячи дослідження було вирішено визначити причину використання інформаційних технологій під час своєї професійної роботи. Анкета складалася з одного питання «Чи впливає використання інформаційних технологій на знання учнів?», до питання подавалися 4 варіанти відповіді «так», «ні», «частково», «важко відповісти».

Отже, запропоновані методи дослідження дозволили визначити рівень професійного розвитку педагогів.

Для інтерпретації результатів дослідження було визначено наступні рівні професійного розвитку педагога.

Високий рівень: педагог повноцінно усвідомлює перспективність та цінність своєї професії; є в наявності повні, систематичні знання та навички своїй професії; має практичний досвід стосовно конкретних професійних дій; має чіткий план розвитку, здатний до аналізу власної діяльності та пошуку способів її удосконалення.

Середній рівень: педагог володіє стійким інтересом до обраної ним професії, здебільшого, коректно сприймає проблеми і специфіку обраної ним діяльності; орудує недостатньо укомплектованими знаннями про специфіку обраної ним роботи; володіє інформацією про прийоми виконання конкретних професійних дій під час робочого процесу, але з'являються певні перешкоди під час розв'язання поодиноких завдань, що аналізують і моделюють професійну діяльність; усвідомлює недостатнє володіння необхідними знаннями та вміннями, бачить свої недоліки в роботі, але не завжди здатний з'ясувати їх причини; прагнення до підвищення рівня своєї компетентності в недостатній мірі підкріплено роботою над собою

Низький рівень: педагог має інтерес до своєї професії, володіє потрібними компетентностями; акцентує увагу лише на окремих варіантах розв'язання робочих проблем, важливість їхнього усвідомлення педагогом не акцентується; має проблеми з адекватною оцінкою професійної діяльності; перманентне ігнорування допущених помилок; прагнення до поповнення нових знань і набуття умінь і навичок професійної майстерності має фрагментарний характер, педагог чітко усвідомлює їхню відсутність.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Аналіз «Анкети-оцінки до професійної діяльності» були отримані такі результати. На питання щодо ставлення до професії 70% відповіли, що подобається, 20% – швидше подобається і 10% – не подобається. З великою ймовірністю професіонали, яким подобається вибір професії будуть продовжувати діяльність за обраною професією (див. рис. 2.1).

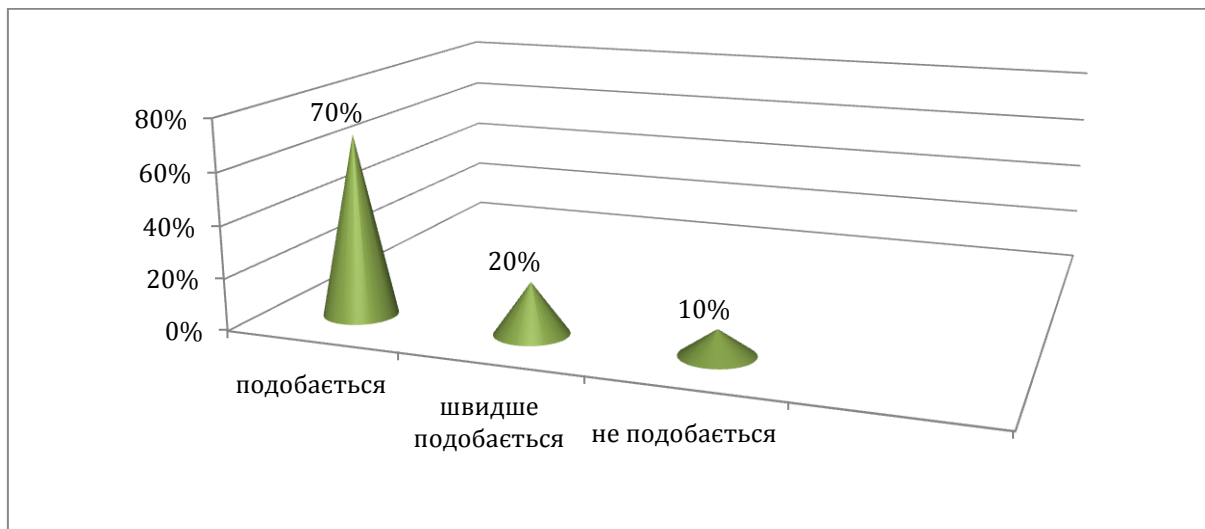


Рис. 2.1. Оцінка сприйняття професійної діяльності

Опрацювавши дані дослідження, можемо зробити висновок, що більшість педагогів зробили адекватний вибір своєї професії, високий рівень зацікавлення в своїй професійній діяльності, а також у готовності вчителів до продовження своєї педагогічної діяльності.

З метою перевірки мотивації щодо профільної роботи було вирішено використати методіку К. Замфір в модифікації А. Реана.

Результати емпіричного дослідження (див. рис. 2.2) надають дані того, що у більшості педагогів компоненти готовності в умовах Нової української школи розвинуті відповідно до високого та середнього рівня: 60% – володіють інтересом високого рівня, та мають мотивацію для подальшого розвитку в своїй професійній діяльності, а також і до самореалізації в педагогічній сфері, 33,3% – володіють інтересом достатнього рівня, що

свідчить про середній рівень мотивації, здебільшого, в анкетуванні акцентувалася проблема матеріального характеру, а також про достатній рівень зацікавленості у продовженні своєї професійної діяльності, 6,6% – володіють інтересом низького рівня, що свідчить про незадоволення певними моментами в своїй професійній діяльності, це також передає певну ситуацію ризику, де вчитель може припинити свою професійну діяльність.

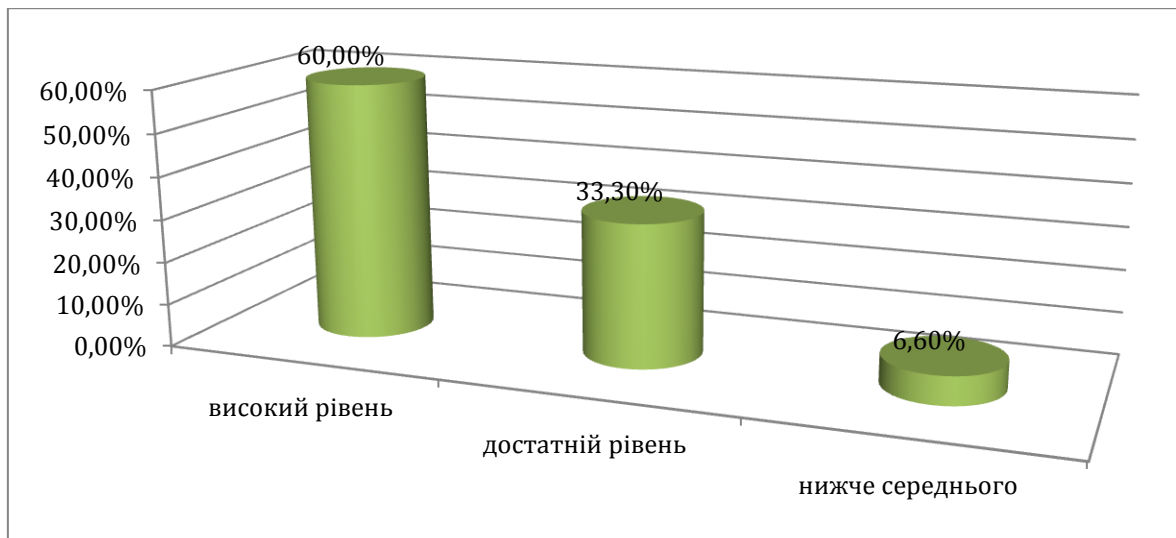


Рис. 2.2. Рівні сформованості мотивації до роботи в умовах Нової української школи

Проводячи дослідження щодо особистого-мотиваційного компоненту було вирішено використати «Методику виявлення комунікативних та організаторських здібностей». Під час виведення результатів щодо виявлення комунікативних та організаторських здібностей в педагогів було виявлено, що більшість педагогів орудують завищеним або адекватним рівнем комунікативних та організаторських здібностей, а саме 25% вчителів орудують дуже високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей, а 32% педагогів адекватним рівнем комунікативних та організаторських здібностей. Це втілюється у вмінні правильно говорити, зацікавити співрозмовника, підвищити інтерес до певної

теми, а також, у вмінні швидко організувати учнів для певного виду діяльності. Частина респондентів орудує середнім рівнем, а інша частина – низьким рівнем. Причиною таких результатів може бути природна сором'язливість (див. рис. 2.3).

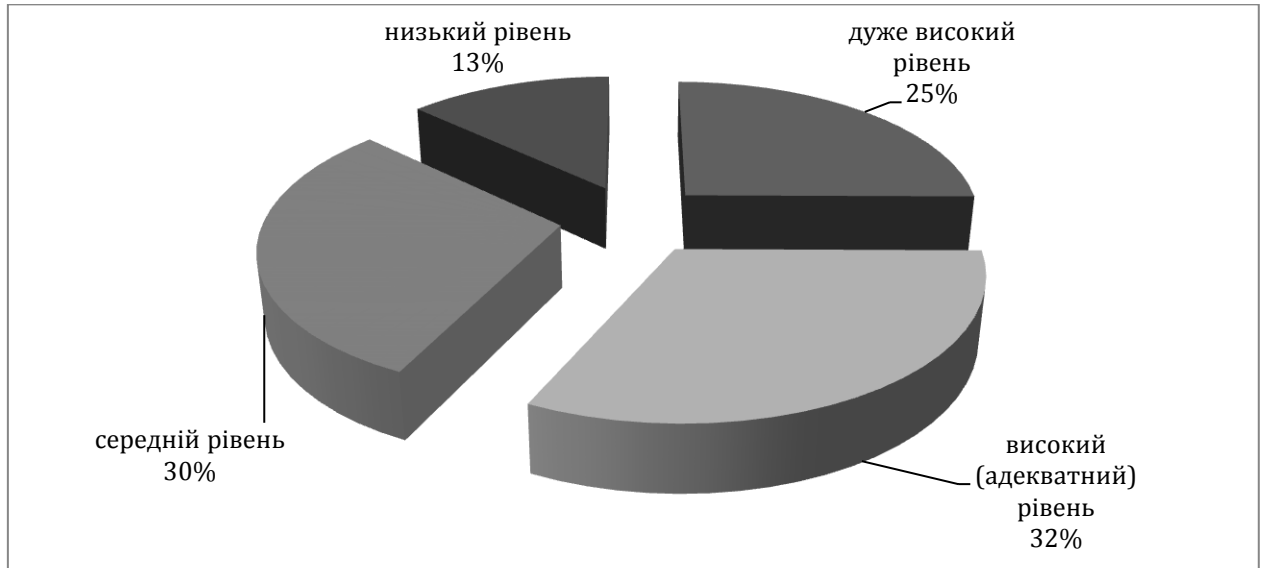


Рис. 2.3. Показники рівня комунікативних та організаторських здібностей

Беручи до уваги результати дослідження робимо висновок того, що загальна кількість педагогів володіє високим або середнім рівнем сформованості загальних та спеціальних компетентностей.

Аналіз проведеного анкетування «Анкета «Використання інформаційних технологій в умовах нової української школи» виявив, що 67% вчителів використовують інформаційні технології під час викладання нового матеріалу (демонстраційні та енциклопедичні програми, презентації тощо), ними використовується ІКТ для більшого зацікавлення учнів у навчання, 43% респондентів використовують ІКТ як засіб контролю за навчальним процесом та визначення рівня навчальних досягнень учнів. Тренування специфічних здібностей учнів (уваги, пам'яті, мислення) та проведення інтегрованих уроків методом проєктів, телеконференцій,

використання сучасних інформаційних технологій становить у досвіді вчителів, які брали участь у дослідженні, лише 12%.

Серед основних причин невикористання ІКТ на уроках були: відсутність електронного контенту та ресурсів (41%); відсутність доступу до комп'ютерного класу на своїх уроках, наявність лише одного комп'ютера в класі (29%), що недостатньо для ефективної навчальної діяльності учнів (15%). Натомість 15% вчителів використовують інформаційні технології постійно, 26% вчителів вважає, що використання інформаційних технологій сприяє засвоєнню нового матеріалу, 20% - підвищенню пізнавального інтересу до предмету, 5% - дозволяють учням проявити себе тощо.

Відповіді на питання анкети засвідчили, що 57% вчителів використовують інформаційні технології регулярно, 43% - за потреби. Регулярність використання інформаційних технологій на уроках вчителями першого класу нової української школи наведена на рис. 2.4.

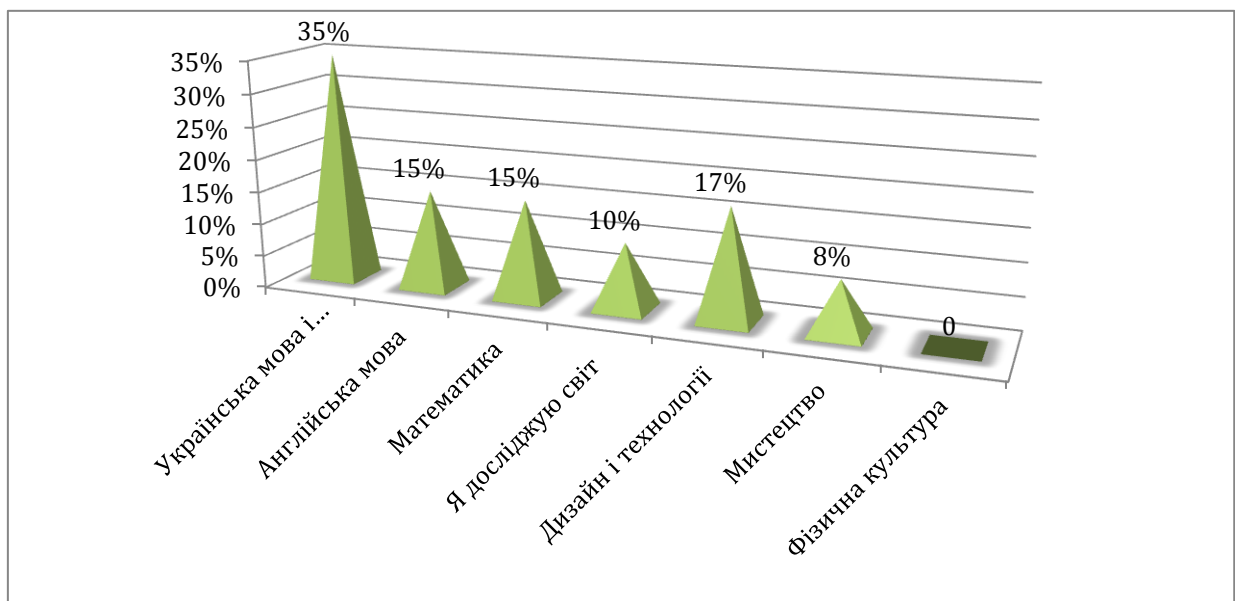


Рис. 2.4. Регулярність використання інформаційних технологій вчителями в умовах Нової української школи

Досліджуючи результати проведення міні-анкети (див. рис. 2.5) з причин використання інформаційних технологій в своїй професійній діяльності, визначено наступні результати: 85% вчителів використовують

інформаційні технології на уроках з метою покращення показників успішності в учнів, а також для підвищення мотивації в учнів, а 15% вважають що користь від використання інформаційних технологій непостійна, але погоджуються з тим, що ІТ підвищують мотивацію в учнів.

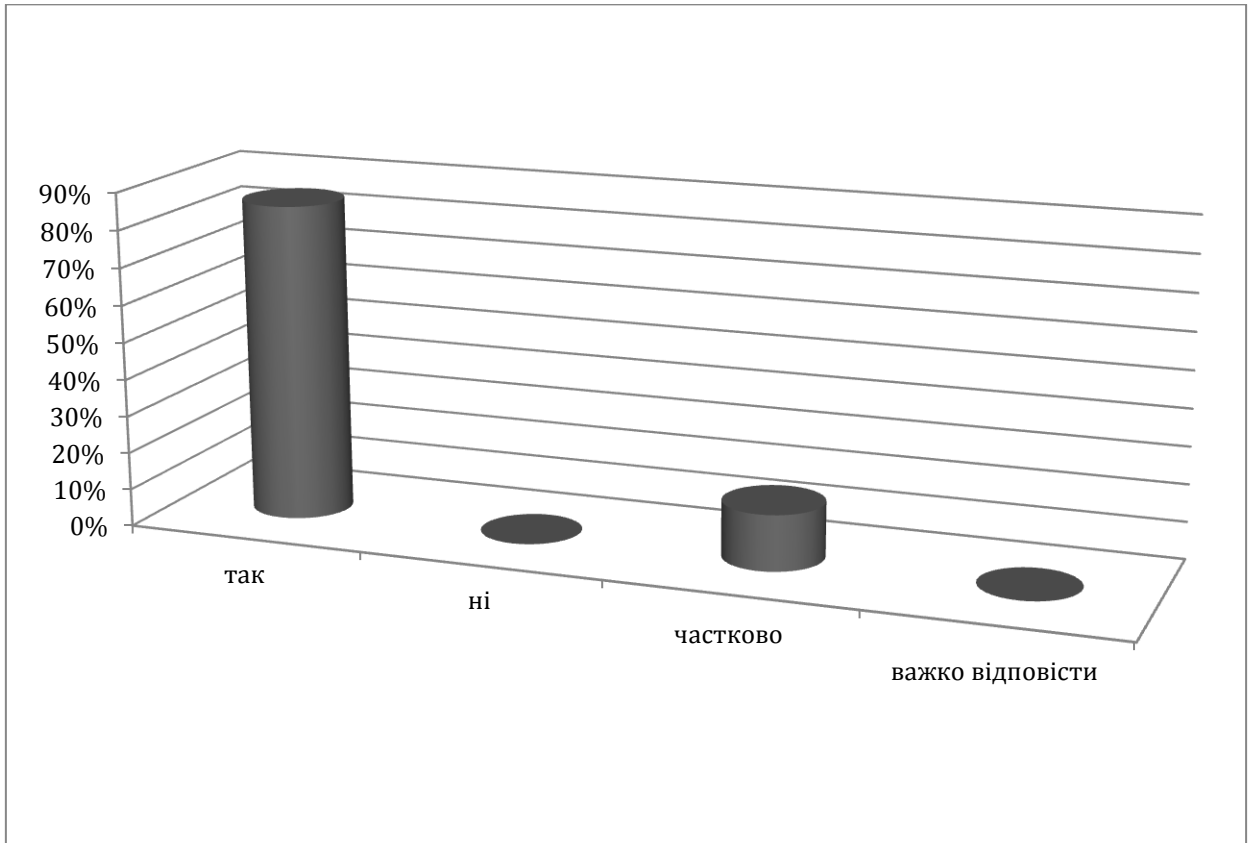


Рис. 2.5. Вплив інформаційних технологій на знання учнів

Рівень володіння інформаційними технологіями вчителями в умовах нової української школи наведено на рис. 2.6. Ці результати було висвітлено з метою продемонструвати володіння вчителями інформаційними технологіями та відповідність їх сучасним реаліям. Результати дослідження показали що більшість вчителів володіють інформаційними технологіями на дуже високому рівні, і лише сьома частина вчителів на високому рівні. Що свідчить про високу обізнаність вчителів у питань інформаційних технологій, а також вміння та бажання педагогів працювати з ними.

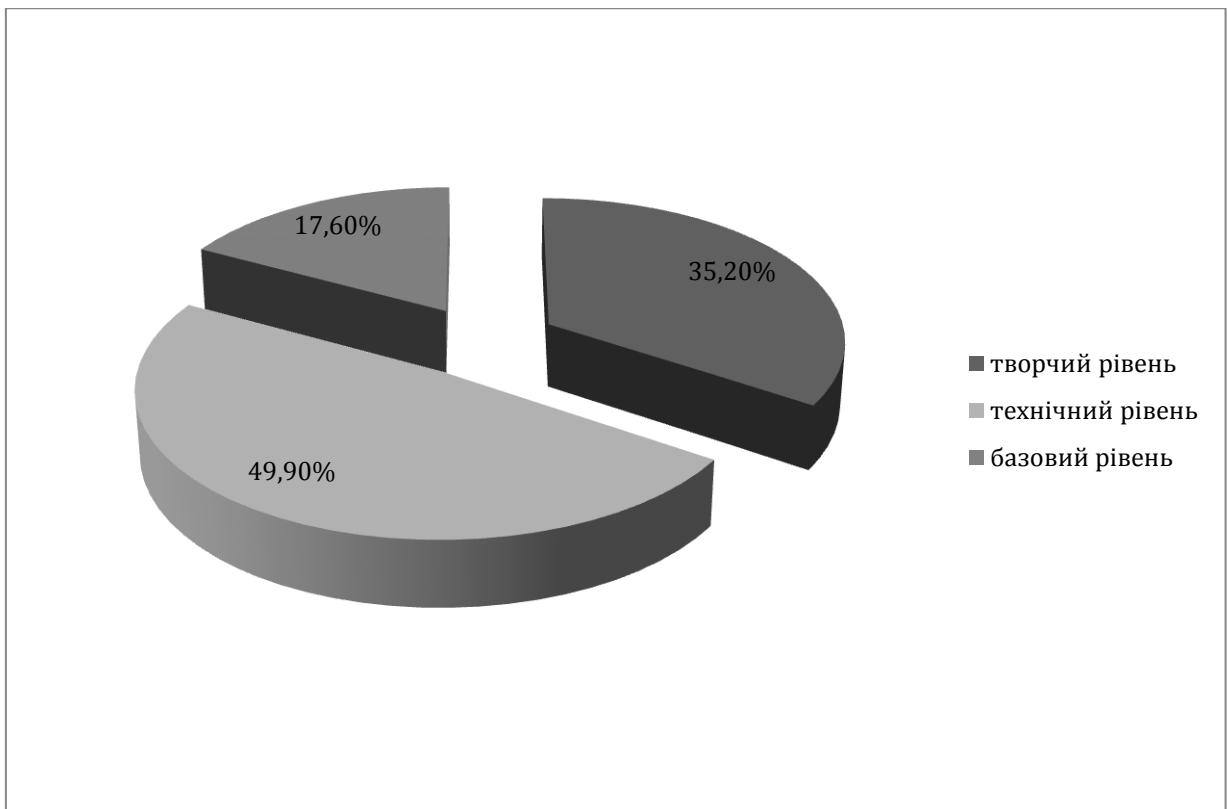


Рис. 2.6. Рівень володіння інформаційними технологіями вчителями в умовах Нової української школи

Отже, емпіричне дослідження дозволив визначити рівень профійного розвитку педагогів в умовах Нової української школи, зокрема в сучасних умовах, коли так необхідні знання з інформаційної грамотності. За результатами можемо визначити таке. Більшість вчителів мають творчий та технічний рівень володіння інформаційними технологіями, однак є ще й такі, які мають базовий.

Висновки до розділу 2

Узагальнюючи вищенаведене, можна зробити висновки:

1. Дослідження було проведено в Яськівському ліцеї Яськівської сільської ради Одеського району Одеської області. Було використано такі методи дослідження: анкета-оцінка до професійної діяльності; методика К. Замфир в модифікації О. Реана; методику виявлення комунікативних та організаторських здібностей; анкета «Використання інформаційних технологій в умовах нової української школи».

2. У ході дослідження підтверджено, що педагоги в умовах Нової української школи з розумінням ставляться до означеної проблеми, зацікавлені у професійному розвитку, розуміють призначення та зміст своєї професійної діяльності. У формуванні особистості школяра в умовах Нової української школи відіграють значну роль як професійні якості педагога, так і його особистісні характеристики: бажання пізнавати себе, вміння встановлювати комунікативні стосунки, володіти собою, реалізувати власний творчий потенціал під час уроків і позаурочних заходів.

3. Переважна більшість вчителів, які брали участь у дослідженні, показали технологічний рівень компетенції інформаційної грамотності – творчий, і лише 4% показали базовий рівень. Водночас ми відзначили недостатню професійну мотивацію деяких педагогів, відсутність необхідних навичок та відсутність практичного досвіду використання інформаційних технологій. Значною мірою проблеми пов'язані з матеріально-технічним оснащенням, методичним та інформаційним забезпеченням педагогічного процесу.

4. Формування інформаційної грамотності вчителів є одним із пріоритетних напрямів розвитку сучасної освіти. На основі аналізу результатів дослідження встановлено, що в процесі використання педагогом інформаційних технологій на уроці підвищується інтерес здобувачів освіти до предмета, мотивація до праці та рівень пізнавальної активності.

5. Впровадження інформаційних технологій у педагогічний процес нової української школи сприяє поступовому переходу освіти на новий якісний рівень. Інформаційні технології позитивно впливають на всі складові системи

освіти: мету, зміст, методи, організаційні форми та засоби. Вони дозволяють вирішувати складні актуальні проблеми сучасної освіти та є ефективним інструментом розвитку творчих здібностей, навчальних та життєвих компетентностей здобувачів освіти.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГА

3.1. Програма професійного розвитку педагога в умовах нової української школи

Професійний розвиток педагога є невід'ємною складовою в розвитку системи освіти в Україні, так як саме педагог є носієм змін, і саме від його діяльності залежить майбутнє освіти в країні.

З метою допомоги вчителю у складанні індивідуальної траєкторії розвитку пропонуємо Програму професійного розвитку вчителя в умовах нової української школи. Професійна діяльність вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти включає в себе роботу в класній кімнаті (аудиторії, кабінеті), або на відкритому просторі.

Професійна програма складається з врахуванням вимог для кваліфікації вчителя початкових класів, а саме:

- законодавством визначено що кожний вчитель зобов'язаний проходити курси підвищення кваліфікації без присвоєння вищого рівня освіти кожного року, та мають сягати 30 годин;
- за результатами пройдених курсів, атестація вчителя з присвоєнням нового освітнього рівня проходять обов'язково, як мінімум 1 раз на 5 років, вони мають включати в себе 150 годин пройдених курсів;
- для підвищення кваліфікації педагог зобов'язаний покращити свої компетентності, як загальні, так і професійні;
- вчитель зобов'язаний бути ознайомленим з нормативно-правовою базою;
- вчитель зобов'язаний протягом 5 років узагальнити свій досвід з теми самоосвіти.

В процесі складання програми було враховано трудові функції та професійні компетентності вчителя. Розглядаючи ці аспекти, було вирішено підготувати програму професійного розвитку педагога для отримання кваліфікаційної категорії «спеціаліст другої категорії» Підвищення категорії проводиться в процесі як неформальної так і інформальної освіти. До результативності підвищення кваліфікації для спеціаліста другої категорії ми визначили вимоги щодо рівня володіння компетентностями для педагога. Також відповідно до Закону України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про інноваційну діяльність» програма професійного розвитку вчителя буде включати в себе проходження курсів підвищення кваліфікації обсягом 150 годин протягом 5 років, розділених на 30 годин щорічно.

Від вчителя початкових класів з рівнем кваліфікації «спеціаліст другої категорії» вимагається зростання майстерності з використанням компетентнісного підходу до своєї професійної діяльності. З цією метою протягом року педагог проходить он-лайн курси підвищення кваліфікації, які розраховані на оптимізацію професійного процесу та розширення своїх професійних компетентностей, підведе підсумки своєї педагогічної діяльності.

Характеристика програми.

Назва програми. Програма підвищення професійного розвитку педагога в умовах нової української школи.

Цілі: компетентнісний професійний розвиток педагогів, розуміння педагогами наскрізних ліній при організації уроків, які відповідають державній політиці та сучасним тенденціям розвитку освіти в Україні.

Шлях підвищення кваліфікації: коректне використання інформаційних технологій; розвинення професійних компетентностей; розвиток управлінської компетентності; організація сучасного інклюзивного освітнього середовища для забезпечення сучасною освітою всіх учнів.

Результати виконання програми. Педагогу надається можливість розвинути: компетентності загальної категорії; компетентності фахової

категорії: інклюзивну, інформаційно-комунікативну, мовну, емоційно-етичну; навички для формування компетентностей в освітян.

Строки виконання програми: 5 років

Обсяг обов'язкових академічних годин: 150 год.

Зміст програми складається з 3 модулів:

1) Підготовчий, який включає в себе розвиток загальних компетентностей, строки проходження 1 рік.

2) Основний, який включає в себе розвиток професійних компетентностей, строки проходження 3 роки.

3) Заключний який включає в себе розвиток інформаційно-цифрової компетентності та підведення підсумків своєї роботи, строки проходження 1 рік.

Зміст програми

Модуль 1. Підготовчий.

Тема 1. Нормативно-правове забезпечення.

Ознайомлення зі всіма нормативно-правовими актами, визначення закономірностей, розбір проблемних питань. Ознайомлення з методами та способами роботи.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- ЗК.01 педагог діє свідомо на засадах поваги, права, людяності а також має здатність визначати та реалізувати свої права та свободи;

- ЗК.03 виражає свою національну культуру, цінує свою державу, та підтримує її цілісність.

Вчитель володіє:

- ЗК. 02 активно співпрацює з колективом, виконує командні завдання;

- ЗК.05 генерує та реалізує нові ідеї, демонструє ініціативність в своїй професійній діяльності.

Тема 2. Міжособистісні відносини та шляхи подолання бар'єрів.

Ознайомлення з типами міжособистісних відносин, розбір проблем між відносинами, визначення оптимального шляху для уникнення бар'єрів в міжособистісними відносинами.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- ЗК.02 педагог бачить, та усвідомлює плюси в колективній роботі, здатен уникнути конфліктів;
- ЗК.04 педагог здатен нести відповідальність за свої рішення.

Вчитель володіє:

- ЗК. 02 активними навичками для організації колективної роботи;
- ЗК.05 подавати ідеї для командного вирішення.

Модуль 2. Основний.

Тема 2.1. Інформаційно-технічний елемент, як спосіб успішної організації освітнього процесу в новій українській школі.

Ознайомлення з сучасними можливостями інтернету в освітній діяльності, методи роботи з використанням інформаційних технологій, розбір найактуальніших освітніх сайтів, безпека під час роботи з інформаційними технологіями, проблеми академічної доброчесності.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- А1.2, А2.2, Г1.1.31 вчитель ознайомлений з використанням інформаційних технологій в своїй діяльності, аналізує та опрацьовує знайдений матеріал;

- Г.2.2.31 організує свою роботу з урахуванням нововведень, використовує тайм-менеджмент.

Вчитель володіє:

- Г.2.1.31 вміннями організовувати безпечний освітній просторі в інтернеті, має здатність вправно користуватися ним;

- Г1.2.31 вміннями організовувати свою професійну діяльність на всіх її етапах.

Тема 2. Правильне освітнє середовище, його плюси.

Ознайомлення зі способами організації освітнього середовищами, їх типами, способами створення сучасного освітнього простору, що приносить натхнення для роботи та творчої діяльності.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- В2.131 з видами освітнього середовища та їх плюсами, критеріями за якими педагог має організувати своє освітнє середовище;
- В2.2.31 зі специфікою освітнього середовища та рекомендаціями щодо його налаштування.

Вчитель володіє:

- В2.1.33 знаннями щодо збереження здоров'я учнів;
- В3.1.31 вміє проєктувати свою роботу;

Тема 2.1. Інклюзивна освіта.

Вчитель ознайомлюється з принципами роботи з дітьми з особливими потребами, її специфікою, проходить консультування стосовно усвідомлення вимог та рекомендація щодо роботи в інклюзивному колективі.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- В1.3 має знання стосовно форм, методів та видів роботи з дітьми з особливими потребами;
- В1.2 має знання щодо підготовки освітнього простору враховуючи дітей з особливими потребами.

Вчитель володіє:

- В1.1 практично має вміння щодо підготовки освітнього процесу з дітьми з особливими потребами;
- В1.1 має практичні знання, вміння та навички в роботі з дітьми з особливими потребами;

Тема 2.3. Оцінювання результативності освітнього процесу в умовах нової української школи.

Ознайомлення зі способами, формами та методами оцінювання учнів в умовах нової української школи. Практичне використання поданих методів.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- Г3.1.31 педагог знає методи оцінювання учнів;
- Б1.2, Б2.2 педагог знає методи мотивації для учнів.

Вчитель володіє:

- Б2.3 педагог на практиці може оцінити діяльність учнів, та мотивувати до подальших освітніх звершень;
- Б2.3 педагог може скласти власні критерії оцінювання, які б відповідали його власним вимогам.

Модуль 3. Заключний.

Тема 3.1. Емоційна роль в освітньому процесі, її специфіка.

Ознайомлення із впливом емоцій на освітній процес, ризики негативної регресії через емоційну нестабільність, способи подолання емоційних бар'єрів.

Результати роботи. Вчитель ознайомлений:

- Б2.1 вчитель володіє знаннями про емоції, їх види та вплив на освітню діяльність;
- Б1.1, Б1.3 вчитель знає способи та методи виходу з емоційної кризи.

Вчитель володіє:

- Б1.22 вчитель може під час своєї професійної діяльності моніторити емоційний стан колективу, та у випадку кризи, подолати її;
- Б1.1 вчитель може проводити профілактичні заходи щодо покращення емоційного стану в колективі.

Тема 3.2. Підведення підсумків виконання програми професійного розвитку вчителем початкових класів в умовах нової української школи..

Підведення підсумків своєї роботи, проведення відкритих заходів, та доопрацювання роботи з самоосвіти.

3.2. Рекомендації педагогам з управління професійним розвитком в умовах нової української школи

Враховуючи результати емпіричного дослідження, пропонуємо рекомендації педагогам з управління професійним розвитком в умовах нової української школи.

1. Вчителю нового тисячоліття необхідно мати не лише певний обсяг знань, а й уміння розв'язувати проблеми сьогодення життя. Вчителю у професійній діяльності важливо: ефективно розподіляти робочий час; приділяти час для самовдосконалення та самопідготовки; удосконалювати фахові знання; вчитися дивитись на світ очима дітей; звертатися за методичною допомогою до керівництва, колег, практичного психолога; завести щоденник власних успіхів та проблем, записувати способи їх розв'язання, нотувати особисті спостереження, відчуття; розширювати свій кругозір: читати багато різнопланової літератури, відвідувати цікаві місця; більше посміхатися, намагатися бути суворим, але доброзичливим педагогом; лягати спати вчасно, відпочивати; робити повторювані щоденні справи у чітко визначений час; об'єднувати однотипні справи у блоки; виокремлювати пріоритетні справи, завдання та зосереджуватися на них; уміти казати «ні» людям або чинникам, які забирають час; обговорювати з керівником, колегами запланований термін виконання завдань; контролювати якість витраченого часу. Для цього варто кілька разів протягом дня ставити собі запитання: «Що я зараз роблю?»; відмовлятися від недосяжної досконалості на користь результативного виконання нагальних завдань; щодня планувати справи, що будуть виконані сьогодні, і виконувати заплановані; фіксувати важливу інформацію та розміщувати її перед очима; підтримувати порядок та чистоту робочого місця.

2. Для початкової школи одним з результатів навчання і виховання у шкільництві першого щаблі має стати готовність дітей до оволодіння сучасними комп'ютерними технологіями і здатність актуалізувати отриману з допомогою інформацію для подальшого самоосвіти. Для реалізації цих цілей виникає необхідність застосування у практиці роботи вчителя початкових класів різних стратегій навчання молодших школярів та

насамперед використання інформаційно-комунікативних технологій в освітньому процесі.

3. Заклад освіти має готувати дітей до життя у суспільстві, отже, інформатизація освітнього процесу одна із пріоритетних напрямів освіти. Для вирішення цього завдання перед сім'єю та школою виникає необхідність знайомства дітей з теоретичними основами інформатики та практичним використанням комп'ютера, причому не на рівні екскурсій та ігор, а у вигляді регулярних занять. Розроблено такі критерії з відповідними показниками для визначення рівнів інформаційної компетентності вчителя: інформаційна (обізнаність з інформаційними технологіями; розуміння їх сутності та ролі в освітньому процесі); мотиваційна (інтерес і потреба в реалізації інформаційних технологій); активність (уміння використовувати інформаційні технології на уроках та під час підготовки до них, вміння самостійно створювати відповідні інформаційно-освітні продукти та систематично застосовувати у своїй професійній діяльності).

4. У поняття нової інформаційної технології включено також комунікаційні технології, які забезпечують передачу інформації різними засобами, саме – телефон, телеграф, телекомунікації, факс та інших. Це є невід'ємною частиною нашого життя, тому використання пристроїв зв'язку, а також підтримання постійного контакту вітається у професійній діяльності. І це незважаючи на те, що у світовій системі освіти комп'ютери використовуються набагато довше та ефективніше, ніж у нас. Фахівці всього світу поки що одностайно констатують лише одне – застосування комп'ютера у цій сфері людської діяльності породило більше проблем, ніж вирішило. Інформаційні технології дають унікальну можливість розвиватися як учню, а й вчителю.

5. Способи використання інформаційних технологій: освітні програми; інтерактивна дошка; мультимедійний екран; система опитування; створення дидактичного матеріалу [23]. Слід використовувати інформаційні технології

для створення дидактичного матеріалу та звітності, наприклад, додаткові програми за допомогою яких можна оптимізувати свій робочий процес.

Програми для створення дидактичного матеріалу та звітності: текстовий редактор Word; електронні таблиці Microsoft Excel; технологію сканування та обробки текстової та графічної інформації; технологію підготовки презентації навчального матеріалу за допомогою програми PowerPoint; використання навчальних програм на CD.

6. Створення комп'ютерних мереж надало людству абсолютно новий спосіб спілкування. Найновіші досягнення технології передачі даних з урахуванням останніх винаходів в області мультимедіа відкривають необмежені можливості з обробки і передачі масиву даних практично в будь-яку точку земної кулі. Не викликає сумніву припущення про те, що в найближчому майбутньому комп'ютер стане одним з головних засобів спілкування між людьми.

Застосування інформаційних технологій в освітньому процесі хоч і трудомісткий процес у всіх відносинах, але він виправдовує всі витрати, робить навчання більш цікавим, захоплюючим та змістовним. Вчитель має право вибирати свою технологію та методи роботи, але кожен вчитель повинен працювати на благо розвитку учня.

7. Активно використовуючи засоби інформаційних технологій, педагоги повинні мати навички користувача, мати уявлення про програмування і бути фахівцями. Вимоги до педагога, який використовує засоби інформаційних технологій в освітній діяльності, повинні складатися з традиційних вимог, що висувуються до будь-якого педагога, та специфічних, пов'язаних з використанням сучасних інформаційних технологій та засобів практичного використання інформаційних технологій у процесі інформатизації освітньої діяльності.

Традиційні вимоги до педагогів:

- організаторські (планування роботи, згуртування учнів тощо);
- дидактичні (конкретні вміння підібрати та підготувати навчальний

матеріал, обладнання; доступний, ясний, виразний, переконливий та послідовний виклад навчального матеріалу; стимулювання розвитку пізнавальних інтересів та духовних потреб);

- перцептивні (уміння проникати у духовний світ виховуваних, об'єктивно оцінювати їх емоційний стан, виявити особливості психіки);

- комунікативні (уміння встановлювати педагогічно доцільні відносини з учнями, їхніми батьками, колегами, керівниками освітньої установи);

- сугестивні (емоційно-вольовий вплив на учнів);

- дослідні (уміння пізнати та об'єктивно оцінити педагогічні ситуації та процеси);

- науково-пізнавальні (здатність засвоєння наукових знань у вибраній галузі);

- наочні (професійні знання предмета навчання) [30].

8. Застосування засобів нових інформаційних технологій в освітньому процесі дозволяє індивідуалізувати та диференціювати процес навчання, реалізуючи інтерактивний діалог, надаючи можливість самостійного вибору режиму навчальної діяльності та комп'ютерної візуалізації об'єктів, що вивчаються. Індивідуальний та диференційований підходи до навчання особливо необхідні у початкових класах, оскільки саме тут спостерігаються різкі відмінності у підготовленості дітей та у рівнях розвитку.

Інформаційні технології значно розширюють можливості надання навчальної інформації. Застосування кольорів, графіки, звуку, всіх сучасних засобів відеотехніки дозволяє відтворювати реальну обстановку діяльності. Комп'ютер дозволяє значно підвищити мотивацію учнів до навчання. Використання інформаційних технологій в освітньому процесі збільшує можливості постановки навчальних завдань та управління процесом їх виконання. Інформаційні технології дозволяють якісно змінювати контроль та оцінку результатів навчальної діяльності учнів, забезпечуючи при цьому

гнучкість управління освітнім процесом. Навчальна програма дає можливість учням наочно уявити результати своїх дій.

9. Використання ІКТ на різних уроках у початковій школі дозволяє розвивати вміння учнів орієнтуватися на інформаційних потоках навколишнього світу; опанувати практичні способи роботи з інформацією; розвивати вміння, що дають змогу обмінюватися інформацією за допомогою сучасних технічних засобів.

Уроки з використанням інформаційних технологій особливо актуальні в освітньому процесі нової української школи. Учні нової української школи мають наочно-образне мислення, тому дуже важливо будувати їхнє навчання, застосовуючи якнайбільше якісного ілюстративного матеріалу, залучаючи до процесу сприйняття нового не тільки зір, а й слух, емоції, уяву. Тут, до речі, доводиться яскравість і цікавість комп'ютерних слайдів, анімації.

Використання інформаційних технологій на різних уроках у новій українській школі дозволяє перейти від пояснювально-ілюстрованого способу навчання до діяльнісного, у якому дитина стає активним суб'єктом навчальної діяльності. Це сприяє усвідомленому засвоєнню знань учнями.

Одне з найважливіших завдань школи полягає не лише у навчанні школярів предмету, а й у вихованні гармонійно розвиненої особистості, яка вміє здійснити свої позитивні можливості, розкрити свої задатки та здібності.

10. Необхідна зміна пріоритетів у розстановці цілей освіти: одним із результатів навчання та виховання в новій українській школі має стати готовність дітей до оволодіння сучасними комп'ютерними технологіями та здатність актуалізувати отриману за їх допомогою інформацію для подальшої самоосвіти.

У цей час виникає гостра необхідність організації процесу навчання з використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій як фактору самореалізації молодшого школяра, де як джерела інформації все ширше використовуються електронні засоби. Використання інформаційно-комунікативних технологій на уроках в новій українській школі дозволяє

розвивати вміння учнів орієнтуватися в інформаційних потоках навколишнього світу, опановувати практичні способи роботи з інформацією, розвивати вміння, що дозволяють обмінюватися інформацією за допомогою сучасних технічних засобів.

11. Використання інформаційних технологій у новій українській школі дозволяє: активізувати пізнавальну діяльність учнів; проводити уроки на високому естетичному рівні (музика, анімація); індивідуально підійти до учня, застосовуючи різноманітні завдання. Впровадження інформаційних технологій у роботу вчителя нової української школи сприяє досягненню основної мети модернізації освіти – покращення якості навчання, збільшення доступності освіти, забезпечення гармонійного розвитку особистості, що орієнтується в інформаційному просторі, залученої до інформаційно-комунікаційних можливостей сучасних технологій.

Використання інформаційних технологій в новій українській школі дозволяє як модернізувати освітній процес, підвищити ефективність, мотивувати учнів, диференціювати процес з урахуванням індивідуальних особливостей кожного учня. Сьогодні під час навчання школярів використовуються все нові освітні засоби, у тому числі й інформаційні технології, під якими розуміються різноманітні програмно-технічні засоби, призначені для вирішення певних педагогічних завдань, що мають предметний зміст та орієнтовані на взаємодію з учням.

12. Уроки з використанням інформаційних технологій не лише розширюють та закріплюють отримані знання, а й значною мірою підвищують творчий та інтелектуальний потенціал учнів. Оскільки фантазія та бажання проявити себе у молодшого школяра великі, варто вчити його якнайчастіше викладати власні думки, у тому числі і за допомогою інформаційних технологій. Використання інформаційних технологій під час уроків у початковій школі дає можливість проявити себе кожному з учнів.

13. Одним із основних напрямків використання інформаційних технологій в новій українській школі є уроки на основі авторських

комп'ютерних презентацій. Презентації – це чудовий засіб передачі знань. Вони набагато ефективніші, ніж звичайні паперові чи електронні документи, оскільки у процес сприйняття матеріалу включається асоціативне мислення. Педагогу сьогодні необхідно навчитися користуватися комп'ютерною технікою, так само, як він використовує авторучку або крейду для роботи на уроці; володіти інформаційними технологіями і вміло застосовувати отримані знання і навички для вдосконалення методики проведення уроку.

14. Існує багато різних видів робіт із застосуванням інформаційних технологій для проведення уроків у новій українській школі. Комп'ютер присутній на всіх етапах уроку та з усіх предметів, звичайно з урахуванням санітарно-гігієнічних норм для кожного віку. Для цього потрібно слідкувати за рекомендаціями, щодо безпечного інформаційного простору: уникати підозрілих сайтів; не розповсюджувати конфіденційну інформацію; використовувати у роботі лише безпечні або сертифіковані сайти; не видавати чужі роботи за свої, слід працювати за принципами академічної доброчесності; перевіряти завантажену інформацію.

Інформаційні технології мають виступати як допоміжний елемент навчального процесу, а не як основний. Враховуючи психологічні особливості молодшого школяра, робота з використанням інформаційних технологій має бути чітко продумана та дозована. Плануючи урок у новій українській школі, вчитель повинен ретельно продумати мету, місце та спосіб використання інформаційних технологій. Використання інформаційних технологій сприяє підвищенню якості знань та умінь учнів, ефективності та мотивації навчання, інтересу до предмета, що вивчається.

15. Незважаючи на всі плюси роботи з інформаційними технологіями не слід забувати й про співробітництво між вчителем та учнем, та його роль у процесі професійного розвитку педагога, для цього потрібно: уважно слідкувати за потребами учнів; постійно керуватися принципами толерантності при спілкуванні з дитиною; використовувати позитивну модель поведінку, аби уникнути випадків порушення дисципліни; у випадку

якогось порушення, надати дитині можливість пояснити його дій, та їх наслідки; привчати дітей до емоційного балансу та використання емпатії, відповідальності; запроваджувати індивідуальний підхід до учнів.

16. Для якісного управління професійним розвитком в умовах нової української школи пропонуємо програму тренінгу «Разом в майбутнє».

Тренінг «Разом в майбутнє»

Мета: підтримання ментального здоров'я вчителів, активізація процесу самопізнання, саморозвитку, мотивування до професійного розвитку в умовах нової української школи.

Завдання:

- підтримка позитивної оцінки й донесення індивідуальності та самостійності кожної особи, привнесення позитивного робочого стану;
- мотивування професіоналів до саморозвитку в умовах НУШ;
- формування уміння колективної роботи та навичок взаємодії в колективі на основі поваги, довіри та професіоналізму;
- активізація особистісного потенціалу для самореалізації, самовдосконалення, саморозвитку, навичок самоконтролю в стресових ситуаціях, зняття психічного напруження.

Хід проведення:

Підготовчий етап.

Емоційно-стабільний педагог несе за собою певні позитивні якості: впевненість, розкутість, відсутність комплексів. Життєвий шлях такої людини наповнений сенсом та має цілі – піклування про власні інтереси та інтереси учасників освітнього процесу. Не зважаючи на вид діяльності такі педагоги помітні, вони мають самостійне та незалежне мислення та дії. Емоційно-стабільний педагог характеризується любов'ю до життя: вміннями отримувати бажане від своїх дій, гордістю за свої успіхи. Людина з таким портретом можна охарактеризувати як оптимістичну. Немає ситуації в якій

вона б відчувала невпевненість або бажання здатися, і, не рідко, такий спосіб мислення допомагає їй знайти вихід з проблеми. Такі педагоги достатньо філософськи відносяться до невдач та ризиків, бо завжди можуть спробувати знову. Для них дуже важливим є повага до своєї індивідуальності, а також людська гідність.

Вправа *«Веселка очікувань»*.

Присутнім надається пропозиція вирізати квітку, та прописати посередині квітки своє ім'я, на пелюстках своєї очікування від тренінгу.

Вправа – презентація *«Тенета»*.

Мета: надати короткі дані про присутніх; перевести учасників на позитивний лад; привести ідею важливості колективної роботи в групі для досягнення спільної цілі.

Матеріали: клубок ниток.

Ведучий запрошує учасників стати в коло. Кожному присутньому учаснику надається завдання назвати своє ім'я, прізвище, по-батькові, та описати власні якості, що починаються на букви своїх ініціалів.

Вправа на єдність між учасниками *«Казна що»*.

Всі учасники прописують на отриманих аркушах відповідь на подане ведучим запитання. Записавши відповіді, учасник згинає аркуш та передає своєму сусіду з права. Другий учасник виконує аналогічні дії та передає наступному. Після останнього запитання учасники розгортають аркуш в своїх руках та зачитують відповіді на запитання як текст.

Рефлексія.

- Які якості повинен мати сучасний педагог?
- Які завдання стоять перед Новою Українською школою?
- Що я можу зробити для свого професійного розвитку в майбутньому?
- Чим повинен займатися сучасний педагог?

Основний етап.

Вправа *«Дивись, це Я!»*.

Всі учасники тренінгу – педагоги. Вони мають своє бачення сучасного педагога, їм надається аркуш паперу, який вони мають поділити на три смуги:

1 смуга. «Хто такий сучасний педагог в умовах Нової української школи?» - 10 характеристик. Відповіді треба писати швидко.

2 смуга. Надай відповідь на це запитання від імені свого колеги.

3 смуга. Відповідь на це запитання надає хтось із групи. Учасник може сам його обирати.

В кінці вправи кожен учасник забирає свої аркуші. Знаходять подібні характеристики. Визначають головну, або домінуючу поведінкову характеристику, вона має бути присутньою у всіх трьох відповідях. Визначають кількість збігів.

Вправа *«Наскільки я чудовий»*.

Завдання вимагає чесної відповідь на запитання:

- Мною можна пишатися, коли я...
- Людину можна назвати приємною, коли ...
- Найкращі якості людини, це...
- Річ зробленою мною, якою я пишаюся найбільше, це... у своїй професійній діяльності, це...

Дискусія. Які складнощі у вас викликали ці запитання? В чому причина?

Вправа *«Самолистування»*.

Напишіть або складіть собі листа, в якому Ви передасте бачення або стратегію власного професійного розвитку в умовах НУШ. Головний критерій завдання – відвертість. Складіть у листі форми самопохвали для щоденного використання.

Вправа *«Джерела»*.

Головне завдання вправи полягає у поданні переліку джерел або ресурсів, які сприяють особистісному розвитку, або підтриманню позитивного характеру професійної діяльності, такі як: люди Вашого

оточення, бажані місця для відвідування, речі, які Ви хотіли придбати. Складіть перелік позитивних речей одержаних від роботи. Приведіть приклади вивченого Вами, як ви професійно вирости? Речі, які вам приносять радість? Продовжуйте перечитувати ці переліки кожного дня.

Вправа «Я – особливий».

Ставиться питання: «Причина, чому я заслуговую любов та повагу?». Для виконання цього завдання намалюйте в центрі сонця себе, де вказані ваші найліпші якості та характеристики.

Вправа «Почуття – добре, погано?»

Пригадайте настрої, який вас супроводжував протягом тижня. Всі люди усвідомлюють почуття як позитивні так і негативні. Кожна людина протягом життя відчуває різні емоції. В кожного з нас живе як оптимізм, так і дратівливість. Як ми назвемо почуття? Почуття – це внутрішнє вираження нашого відношення до свого оточення. Чи можлива шкода від почуттів? Які почуття ми можемо віднести до ворогів? Почуття позитивної палітри надають нам можливість та насагу йти далі, та робити наступні кроки в житті. Надайте їхній перелік.

Надайте поради для подолання своїх внутрішніх ворогів.

- Полічити до 20.
- Провести саморефлексію.
- Поїсти шоколад.
- Переглянути сімейні фото.
- Описати свій стан на папері і розірвати його.

Вправа «Пляшка з водою».

Перед учасниками ставиться пляшка, вона наполовину заповнена водою, учасникам пропонується описати бачене перед собою: наполовину повний стакан (оптимісти) чи наполовину порожній (песимісти)? Головний момент цієї вправи в тому, що всі учасники бачать одне і теж саме, але передають своє бачення по різному.

Дискусія: Чому ж так стається, і взагалі, чи важливо для кожної людини, ким бути – оптимістом чи песимістом?

Відмінність полягає в тому, що кожна людина оцінює себе та свої дії по-різному. Кожна людина надає позитивну або негативну оцінку своїх дій. В залежності від палітри налаштованості людини її життя набуває вже своїх фарб. Люди як правило поділяються на 2 категорії: 1 – веселі, незалежні, сумлінні в досягненні своїх цілей, 2 – нудні, нещасні, сварливі. То чому не залишитися повністю оптимістом?

Реальність каже, що песиміст надає собі повністю об'єктивну оцінку. У випадку знаходження в собі певних проблем, він старається покращити в собі ці недоліки, та робить все від нього залежне для отримання оптимального результату. Він повністю впевнений у перемогу, та йде до фінішу. Оптимісти – повністю налаштовані на позитив, бачать у всьому хороше, гарне навіть дивовижне. Завдяки саме оптимізму людина знаходить в собі сили перемагати в складних ситуаціях та рухатись далі. З цієї причини це є важливою якістю людини яка бажає успіху.

Заключний етап.

Вправа на рефлексію *«Веселка очікувань»*.

Учасникам надається пропозиція зачитати свої очікування від тренінгу, які вони прописали на початку заняття У випадку виправдання очікування, листочок приклеюється до ватману, в іншому випадку, учасники залишають квітку в себе.

Таким чином, використання інформаційних та комунікаційних технологій в освітньому процесі є актуальною проблемою сучасної шкільної освіти. Сьогодні вчитель з будь-якої шкільної дисципліни має вміти підготувати та провести урок з використанням інформаційних технологій. Урок з використанням інформаційних технологій – це наочно, яскраво, інформативно, інтерактивно, економить час вчителя та учня, дозволяє учневі працювати у своєму темпі, дозволяє вчителю працювати з учнем

диференційовано та індивідуально, дає можливість оперативно проконтролювати та оцінити результати навчання.

Висновки до розділу 3

Узагальнюючи вищенаведене, можна зробити висновки:

1. Професійна підготовка допомагає вчителю розвинути свої власні професійні вміння, а також розширити свій професійний кругозір.

2. Обов'язковими документами при складанні програми професійного розвитку є: Закону України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про інноваційну діяльність», «Професійний стандарт вчителя в системі повної загальної середньої освіти».

3. Професійна програма включає в себе розвиток професійних, загальних компетентностей та професійних функцій педагога, які відповідають його власній професійній стратегії розвитку. Обов'язковим елементом професійної програми професійного розвитку вчителя є пояснення всіх його цілей та завдань, з обов'язковим розкриттям результативності даної програми. Програма професійного розвитку педагога має бути прийнята та встановлена керівництвом освітньої установи.

4. Для успішного підвищення свого рівня професійної категорії вчитель має пройти обов'язкові курси підвищення кваліфікації, та вони мають складати 150 академічних годин, які розділені на 30 годин щорічно.

5. Педагогічна діяльність залежна від емоційного та психологічного стану педагога та учнів, що вимагає підтримання позитивного середовища. Умови роботи педагога мають відповідати сучасним реаліям та вимогам до організації освітнього середовища.

6. Використання інформаційних технологій на високому рівні покращує освітню діяльність педагога, а також зацікавлює учнів у навчанні. Професійний розвиток педагога реалізується за принципами систематичності, безперервності, сучасності, науковості. Педагог організовує

власну професійну діяльність із урахуванням стратегії професійного розвитку та з усвідомленням власної ролі в процесі практичної діяльності.

ВИСНОВКИ

Результати дослідження дозволяють сформулювати наступні положення.

1. У системі взаємовідносин «педагог-здобувач освіти» провідне місце відводиться особистості педагога, його професійним вмінням, рівню його педагогічної творчості, волі, характеру та ін. Для якісного налагодження таких відносин необхідне постійне вдосконалення педагогічної майстерності вчителя, зростання його професійної компетентності, тобто професійний розвиток педагога.

2. Управління професійним розвитком незважаючи на свою значущість на сьогоднішній день, має низку протиріч, а саме: між існуючими підходами до мотивації і стимулювання педагогів та необхідністю в індивідуальному підході до управління професійним розвитком педагогів, визначення їх критеріїв оцінки результативності; між необхідністю досягнення освітньою організацією нових результатів та недостатнім рівнем компетенцій педагогів; між потребою індивідуалізації процесів підвищення кваліфікації та відсутністю таких програм в освітній організації.

3. В управлінні професійним розвитком педагогів можна виділити такі етапи: підбір та оформлення на роботу педагогічних кадрів; опитування педагогічного колективу з метою оцінки соціально-психологічного клімату та розробки ідей щодо оптимізації організаційної культури; систематична та своєчасна атестація педагогічного колективу; систематична психологічна діагностика педагогів щодо емоційного вигоряння, самоорганізації, професійного розвитку; планування професійного розвитку педагогів відповідно до програми підвищення кваліфікації; організація навчання педагогів відповідно до розроблених програм.

4. Модель управління професійним розвитком педагогів повинна включати такі компоненти: система підвищення кваліфікації, атестація педагогів на відповідність займаній посаді та кваліфікаційній категорії,

самоосвіта педагогів, участь у роботі методичних комісій, семінарів, конференцій, педагогічних рад, круглих столів, володіння інноваційними технологіями та методами, створення власних педагогічних прийомів та їх удосконалення, участь в експертних комісіях, конкурсах.

6. Під час емпіричного дослідження було визначено такі рівні професійного розвитку педагога: високий, середній, низький.

Високий рівень: педагог повноцінно усвідомлює перспективність та цінність своєї професії; є в наявності повні, систематичні знання та навички своїй професії; має практичний досвід стосовно конкретних професійних дій; має чіткий план розвитку, здатний до аналізу власної діяльності та пошуку способів її удосконалення.

Середній рівень: педагог володіє стійким інтересом до обраної ним професії, здебільшого, коректно сприймає проблеми і специфіку обраної ним діяльності; орудує недостатньо укомплектованими знаннями про специфіку обраної ним роботи; володіє інформацією про прийоми виконання конкретних професійних дій під час робочого процесу, але з'являються певні перешкоди під час розв'язання поодиноких завдань, що аналізують і моделюють професійну діяльність; усвідомлює недостатнє володіння необхідними знаннями та вміннями, бачить свої недоліки в роботі, але не завжди здатний з'ясувати їх причини; прагнення до підвищення рівня своєї компетентності в недостатній мірі підкріплено роботою над собою

Низький рівень: педагог має інтерес до своєї професії, володіє потрібними компетентностями; акцентує увагу лише на окремих варіантах розв'язання робочих проблем, важливість їхнього усвідомлення педагогом не акцентується; має проблеми з адекватною оцінкою професійної діяльності; перманентне ігнорування допущених помилок; прагнення до поповнення нових знань і набуття умінь і навичок професійної майстерності має фрагментарний характер, педагог чітко усвідомлює їхню відсутність.

7. Аналізуючи результати анкетування було отримано такі результати: вчителі володіють своїми загальними та професійними компетентностями на

високому рівні; мають сильну мотивацію для подальшої професійної діяльності; володіють інформаційними технологіями на технічному рівні, що свідчить про достатній рівень обізнаності у темі сучасних технологій; всі педагоги адекватно оцінюють свої вміння, знання та навички.

Стан професійного розвитку вчителів знаходиться на достатньому рівні, та відповідає більшості вимог щодо професіоналізму педагога в новій українській школі. Результати дослідження чітко вказують на зацікавлення педагогів в використанні інформаційних технологій в своїй професійній діяльності, через причину покращення рівня вмотивованості та підвищення інтересу до навчання в учнів.

8. У ході дослідження підтверджено, що педагоги в умовах Нової української школи з розумінням ставляться до означеної проблеми, зацікавлені у професійному розвитку, розуміють призначення та зміст своєї професійної діяльності. У формуванні особистості школяра в умовах Нової української школи відіграють значну роль як професійні якості педагога, так і його особистісні характеристики: бажання пізнавати себе, вміння встановлювати комунікативні стосунки, володіти собою, реалізувати власний творчий потенціал під час уроків і позаурочних заходів.

9. Емпіричне дослідження довело, що процес професійного розвитку вимагає управлінського компонента, для його оптимізації. Було визначено, що рушійною силою управління є взаємодія суб'єктів, в процесі якого буде проводитися вплив двох сторін для досягнення якісного результату. Спираючись на ці поняття, було визначено, що управління розвитком має орієнтуватися на співробітництво, взаємозалежність, партнерські відносини. Управління професійним розвитком педагогів передбачає створення умов для становлення та розвитку їхньої професійної компетентності.

10. Після роботи над програмою професійного розвитку вчителя, та розробки рекомендацій, було виділено основні моменти для покращення управління професійним розвитком педагогів: управління має базуватись на принципах демократії, свободи вибору, людської гідності, сучасності;

управління повинно бути постійним, безперервним, систематичним процесом; управління повинно задовольняти всі потреби в розвитку педагога; управління доречно впроваджувати протягом всієї педагогічної діяльності; управління має підтримувати позитивну емоційну атмосферу, щоб уникнути емоційного вигорання педагога.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабаєв В., Пазиніч С. Філософія педагогічного спілкування : монографія. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. 268 с.
2. Бандурка О., Тюріна В., Федоренко О. Основи психології і педагогіки: підручник. Харків, 2003. 298 с.
3. Бацевич Ф. Основи комунікативної лінгвістики : підручник. Суми: «Академія», 2004. 344 с.
4. Бурковець Д., Барнич О. Сутність педагогічної комунікації. *Розвиток особистості молодшого школяра»: сучасні реалії та перспективи*: матер. наук.-практ. інтернет-конф. молодих науковців та студентів. м. Бердянськ, Вінниця, Івано-Франківськ, Кам'янець-Подільський, Київ, Кропивницький, Мукачеве, Полтава, Умань, Херсон, 2020. С. 67-69.
5. Вишневський О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки : навч. посіб. Дрогобич : Коло, 2006. 326 с.
6. Вишневський О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки: навч. пос. 2-ге вид перероб. та доп. Київ, 2008. 562 с.
7. Вознюк О. Аналіз співробітництва і партнерства. *Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах нової української школи*: зб. наук.-метод. матеріалів конф. м. Житомир. 15 трав. 2019 р. Житомир, 2019. URL: <https://cutt.ly/iVqiHZu> (дата звернення: 16.10.2022).
8. Волкова Н. Педагогічні комунікації: інноваційні методи навчання : навч. посіб. Донецьк: РВВ ДНУ, 2004. 52 с.
9. Волкова Н. Професійно-педагогічна комунікація: теорія, технологія, практика: Дніпропетровськ : Видавництво ДНУ, 2005. 304 с.
10. Гончаренко С. Український педагогічний енциклопедичний словник. 2-е вид, доп. і випр. Київ : Либідь, 1997. 373 с.

11. Гуменюк О. Освітнє спілкування як інформаційний, діловий, психосмисловий і самосенсовий різновиди обміну. *Психологія і суспільство*. 2005. № 3, 2005. С. 73-94.
12. Дерев'янко О. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх гірничих інженерів в процесі навчання фахових дисциплін. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_5_10. (дата звернення: 11.10.2022).
13. Досвід переможців «Global teacher Prize». URL: <https://dyvys.info/2018/05/07/yakumu-mozhut-butu-ukrayinski-vchyteli-majbutnogo-dosvid-peremozhtsiv-global-teacher-prize/> (дата звернення: 11.08.2022).
14. Дубовик С. Характеристика складників продуктивного стилю професійного спілкування викладача. *Науково-методичний журнал. Педагогічні науки*. Т. 71. Вип. 58. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2007. С. 134-141.
15. Закон «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 18.07.2022).
16. Зливков В., Лукомська С. Психологія педагогічної взаємодії: інтегративний підхід. Київ, 2019. 259 с.
17. Іванова Н. Проектна компетентність майбутніх фахівців інформаційної, бібліотечної та архівної справи: структура, критерії та показники сформованості. *Наук. вісник Мелітопол. держ. пед.ун-ту. Педагогіка*. 2019. № 1. С. 186-195.
18. Кайдалова Л., Пляка Л. Психологія спілкування : навч. посіб. Харків : НФаУ, 2011. 132 с.
19. Ковальчук З. Організація педагогічного спілкування як керованого процесу особистісного розвитку учня. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. №2. С. 220-228.

20. Концепція «Нова українська школа». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 23.09.2022).
21. Корж А. Українська мова професійного спрямування : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : КНТ : ЦУЛ, 2012. 293 с.
22. Кравчинська Т. Педагогіка партнерства: основні ідеї, принципи та сутність. *Підготовка керівних та педагогічних кадрів до реалізації Концепції Нової української школи* : матеріали Всеукр. наук.-пр. інтернет.-конф., м. Харків, 6 квіт. 2017 р. Харків, 2017. С. 85-88.
23. Кудіна В. Психологія вищої школи. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. 176 с.
24. Кузьмінський А., Омеляненко В. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 311 с.
25. Курлянд З. Н., Хмелюк Р. І., Семенова А. В. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / за ред. З. Н. Курлянд. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2007. 497 с.
26. Курлянд З. Н., Осипова Т. Ю. Формування творчої педагогічної позиції майбутніх учителів у процесі професійної підготовки. *Інноваційна педагогіка*. Вип. 19. Т. 2. С. 17-21.
27. Лондар С. Л. Реалізація державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» : монографія. Київ: ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2019. 192 с.
28. Лук'янчиков М. Основи проєктувальної діяльності майбутнього вчителя музики. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В., 2016. 298 с.
29. Мартиненко С. Діагностична методика визначення стратегії педагогічного спілкування вчителя початкової школи з учнями. *Початкова школа*. 2013. № 7. С.45-47.
30. Мартиненко С. Діагностування особистісно-професійних якостей вчителя початкової школи : навч.-метод. посіб. Київ: АКМЕ ГРУП, 2015. 208 с.

31. Мешко Г. Вступ до педагогічної професії. Київ : Альма Матер, 2010. 378 с.
32. Нова українська школа: poradnik dla vchitelja / za red. N. M. Bibik. Київ : Літера ЛТД, 2018. 160 с.
33. Олійник Н. Комунікативні процеси у навчанні навч. посіб. Для студентів екон. факультету «Економіка і підприємництво». Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин І. Я., 2017. 92 с.
34. Остряньська Н. Конспект лекцій з дисципліни «Комунікативні процеси у навчанні». Харків : ХНАМГ, 2009. 24 с.
35. Павелків Р. В. Загальна психологія : підручник. Київ : Кондор, 2009. 576 с.
36. Педагогіка партнерства в умовах реалізації Концепції нової української школи. URL: <http://www.internatputivl.narod.ru/2017-2018/veresen/nova/02-11-2016-nush-2016-koriya.pdf> (дата звернення: 29.09.2022).
37. Пентиліук М. І. Концептуальні засади мовної освіти як засобу інтелектуального й духовного розвитку особистості: *Зб. наук. пр. Педагогічні науки*. Херсон, 1998. С. 14-18.
38. Приходько В., Малий В. Словник термінів і понять з педагогіки вищої школи: посіб. Дніпропетровськ, 2005. 181 с.
39. Розвиток педагогічної майстерності викладача: монографія. Київ : Ліра-К, 2018. 250 с.
40. Савенкова Л. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління: монографія. Київ: КНЕУ, 2005. 212 с.
41. Савенкова Л., Сгадова В. Психологія спілкування : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2015. 309 с.
42. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. В. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 221 с.
43. Теслюк В. Розвиток педагогічної майстерності викладача. Київ : Ліра-К, 2018. 250 с.

44. Фенцик О. Дидактичні умови формування культури педагогічного спілкування у процесі підготовки фахівців освітньої галузі. *Інноваційна педагогіка: науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. 2019. В. 15. Том 2. С. 156-160.
45. Хміль С. Ділове спілкування : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2004. 278 с.
46. Шмоніна Т., Глухов І. Г. Сучасні підходи до розуміння поняття «педагогічні умови». *Зб. наук. праць. Педагогічні науки*. Херсон : ХДУ, 2011. Вип. 59. С. 65-69.
47. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи: дис. ... д-ра пед. Наук : 13.00.07. Вінниця, 2016. 525 с.
48. Ягупов В. Педагогіка: навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 560 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета-оцінка готовності до професійного самовизначення

1. Ви самостійно вибрали свою майбутню професію?
 - а) Так. б) Ні
2. Звідки Вам стало відомо про дану професію?
 - а) Від друзів
 - б) Із засобів масової інформації
 - в) Від родичів
 - г) В школі.
3. Ваше ставлення до обраної професії?
 - а) Зовсім не подобається
 - б) Не подобається
 - в) Скоріше не подобається, що подобається
 - г) Важко відповісти
 - д) Швидше подобається
 - ж) Подобається
 - з) Дуже подобається
4. Чи готуєте Ви себе до обраної професії?
 - а) Не готую
 - б) Виробляю в собі професійно якості
 - в) Читаю відповідну літературу
5. Пробували Ви працювати за даною професією?
 - а) Ні
 - б) Да
6. Як Вам сподобалося перша «проба сил»?
 - а) Я розчарований
 - б) Так собі
 - в) Непогано
 - г) Я в захваті
7. Чи вважаєте Ви, що підходите для даної професії?
 - а) Ні
 - б) Не знаю
 - в) Так.
8. Чи готові Ви подолати серйозні перешкоди, щоб опанувати дану професією?
 - а) Ні
 - б) Не знаю
 - в) Так.
9. Чи вважаєте Ви, що якщо позбудетеся можливості працювати за даною професією, то життя втратить для Вас будь-який сенс?
 - а) Ні

б) Не знаю

в) Так

10. Чи здатні Ви ризикнути заради улюбленої справи, навіть, якщо шанси не на вашу користь?

а) Ні

б) Не знаю

в) Так

11. Чи впевнені Ви, що в майбутньому будете працювати за обраною професією?

а) Упевнений

б) Не впевнений

в) Не можу відповісти

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності, в тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній типі мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивації. Самі зовнішні мотиви діляться тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція. Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значимості для вас за п'ятибальною шкалою (див. табл. 1).

Таблиця 1. Шкала мотивів професійної діяльності

№	Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1	Грошовий заробіток					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4	Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших					
6	Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів. Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗВП) мотивації у відповідності з наступними ключами.

Показником вираження кожного типу мотивації буде число, укладену в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація результатів. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ та ЗВП.

До кращих, оптимальним, мотиваційним комплексам слід відносити наступні два типи поєднань: ВМ ЗПМ ВМ і ВМ = ЗПМ ВМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗВП ЗПМ ВМ.

Між цими комплексами укладені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираження.

Наприклад, не можна два мотиваційних комплекси (див. табл. 2) вважати абсолютно однаковими.

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимальному типу.

Однак видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно негативніший, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативною мотивації і підвищення показників зовнішньої позитивної та внутрішньої мотивації.

Таблиця 2. Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності (№ п / п)	ВМ	ЗВП	ЗПМ

За нашими даними (А. Реан, 1990, 1999), задоволеність професією має значиме співставлення з оптимальністю мотиваційного комплексу педагога (позитивна значуща зв'язок, $r = +0,409$). Інакше кажучи, задоволеність педагога обраною професією тим вище, чим оптимальніше у нього мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації і низька - зовнішньої негативної.

Крім того, нами встановлена і негативна співвідносна залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості педагога (зв'язок значуща, $r = -0,585$).

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більша активність педагога мотивована самим змістом педагогічної діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність педагога обумовлена мотивами уникнення, осуду, бажанням «не потрапити в халепу» (які починають превалювати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої педагогічної діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей

Ця методика виявляє комунікативні та організаторські здібності особистості (вміння чітко та швидко налагоджувати ділові та товариські контакти з людьми бажання розширити контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу і т.д.).

Інструкція: Перед вами 40 запитань, на кожне з яких потрібно дати відповідь «так або «ні».

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ним Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вив. відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри і розваги?
11. Чи важко Вам включатися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми ?

14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися, поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання побути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь в колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви не прагнете до того, щоб довести правильність своїх дій чи слів?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не важко внести пожвавлення у незнайоме товариство?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку чи рішення, якщо його не зразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви губитеся, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення ?
37. У Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги своїх друзів?
39. Вивідчуваєте дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Обробка результатів

Комунікативні схильності:

Так – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 29, 33, 37.

Ні – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Організаторські схильності:

Так – 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38.

Ні – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських здібностей K – це відношення кількості відповідей, що співпадають з ключем до числа 20:
 $K = x/20$.

Показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських здібностей, близькі до 0 – про низький рівень. Оціночний коефіцієнт (K) – це первинна кількісна характеристика матеріалів випробування. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників K відповідає визначена оцінка. Наприклад, у Вас кількість

відповідей, що співпали, виявилася рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 за шкалою організаторських здібностей. Користуючись формулою, вираховуємо:

$$K (\text{ком.}) = 19/20 = 0,95$$

$$K (\text{організац.}) = 16/20 = 0,8.$$

Записуємо отримані результати в бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських здібностей.

Шкала оцінок комунікативних здібностей

Коефіцієнт	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Шкала оцінок організаторських здібностей

Коефіцієнт К	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,81-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Інтерпретація результатів.

Якщо Ви отримали оцінку «1», Вам властивий низький рівень схильності до комунікативної та організаторської діяльності.

Для тих, хто отримав оцінку «2», розвиток комунікативних та організаторських здібностей є на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе самотою в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі при встановленні контактів з людьми і, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку «3», для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських здібностей Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте свою думку, плануєте роботу. Однак «потенціал» цих схильностей не відрізняється високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали оцінку «4», Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей. Ви не губитеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно намагаєтеся розширити коло знайомих, займаєтеся громадською діяльністю, допомагаєте близьким, друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку «5», Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей, для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку Ви легко почуваете себе в незнайомій компанії, любите і вмiєте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських здібностей в даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, це зовсім не означає, що цих здібностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови для їх виявлення та розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати відповідні вміння.

Анкета «Використання інформаційних технологій в умовах нової української школи»

1. Чи використовуєте Ви інформаційні технології на своїх уроках?
2. Як часто Ви використовуєте інформаційні технології на уроках?
3. Що заважає використанню інформаційних технологій?
4. Чи покращують інформаційні технології Ваш урок?
5. Оцініть за шкалою від 1 до 5 рівень володіння інформаційними технологіями (де 1 – погано, а 5 – дуже добре).
6. Чи стають знання учнів ґрунтовнішими під час використання Вами на уроках інформаційних технологій?

Анкета «Оцінка інформаційної грамотності»

Оцініть власну інформаційну грамотність за 8 рівнями, де 1 рівень – дуже низький, а 8 рівень – дуже високий.

Запитання анкети

№	Питання	Рівні							
		1 рівень (дуже низький)	2 рівень (низький)	3 рівень (трохи вище за низький)	4 рівень (трохи нижче середнього)	5 рівень (середній)	6 рівень (трохи вищий за середній)	7 рівень (високий)	8 рівень (дуже високий)
1	Оцініть своє вміння визначати можливі джерела інформації, її пошуку та отримання								
2	Оцініть своє вміння аналізувати отриману інформацію з допомогою схем, таблиць тощо								
3	Оцініть своє вміння оцінювати інформацію з погляду її достовірності, точності, достатності для вирішення проблеми (завдання)								
4	Оцініть своє вміння відчувати потребу додаткової інформації, отримувати її, якщо це можливо								
5	Оцініть своє вміння використовувати результати процесів пошуку, отримання, аналізу та оцінки інформації для								

	прийняття рішень								
6	Оцініть своє вміння створювати нові (для цього випадку) інформаційні моделі об'єктів та процесів, у тому числі з використанням схем, таблиць								
7	Оцініть своє вміння створювати свої джерела інформації								
8	Оцініть своє вміння використовувати сучасні технології під час роботи з інформацією								
9	Оцініть своє вміння знаходити інформацію за допомогою Інтернету								
10	Оцініть своє вміння створення слайдової презентації та розміщення інформації в ній								
11	Оцініть своє вміння працювати з інформацією індивідуально								
12	Оцініть своє вміння працювати з інформацією								

