

УДК 37.018.46:378.046.4

Андрощук І.М.*

**УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА
В УМОВАХ РЕГІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

У статті розглядається проблема управління мотивацією професійного розвитку педагога в умовах регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. З'ясовано сутність мотивації як складного процесу, який передбачає створення умов для розвитку професійної компетентності педагога.

Схарактеризовано вектори мотивації професійного розвитку педагога, а також її компоненти – чинники, цілі, діяльність і результат. Подано характеристику інноваційного змісту управління мотивацією професійного розвитку педагога в закладах післядипломної педагогічної освіти України, який передбачає його варіативність та індивідуальну зорієнтованість.

Ключові слова: управління мотивацією, професійний розвиток, професійна компетентність педагога.

Ключовими тенденціями розвитку сучасного суспільства є інформатизація та глобалізація. Ці тенденції безпосередньо стосуються освітнього аспекту, післядипломної педагогічної освіти зокрема. Адже в епоху новітніх телекомунікаційних технологій виникає потреба у висококваліфікованих, обізнаних із новітніми методиками та засобами навчання педагогах, які здатні ефективно здійснювати професійну діяльність, бути гнучкими та готовими до професійного й особистісного розвитку. Вищевикладене має стати підґрунтям для здійснення науково обґрунтованого управління мотивацією професійного розвитку педагога, що є не лише педагогічною, а й соціальною проблемою, від розв'язання якої залежить реалізація освітньої політики України.

Запровадження компетентнісного, особистісно зорієнтованого і діяльнісного підходів у навчальному процесі з метою забезпечення саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення педагога є пріоритетним управлінським напрямком діяльності регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. Однією з базових засад вищеназваних підходів є розвиток у педагогів мотивації до власного професійного зростання та ефективного управління нею.

Проведений аналіз досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців свідчить про значну увагу дослідників до проблеми мотивації як фактору стимулювання до самовдосконалення та самостійного здобування необхідних компетентностей [1; 8; 13]. Дослідниця Т. Чаусова стверджує, що основним завданням мотиваційної технології є створення такого мікроклімату в навчальному процесі, при здійсненні якого основна увага приділяється не короткостроковому, а довгостроковому результату навчання [12]. У свою чергу В. Рудаков у теорії про опосередкований шлях формування мотивації педагогічної діяльності наголошує на важливості засвоєння педагогом нових психологічних знань і вмінь, що ведуть до змін не тільки у когнітивній, але й в особистісній сферах діяльності [7]. Проблема управління мотивацією професійного розвитку педагога в регіональній системі післядипломної педагогічної освіти є недостатньо дослідженою. У цьому й полягає актуальність нашої розвідки.

Метою статті є опис процесу впливу на педагога з метою спонукання його до педагогічної та наукової діяльності шляхом виникнення в нього відповідних мотивів.

* © Андрощук І.М.*

Аналізуючи значення поняття «мотивація» варто зазначити, що в його основі лежить термін *мотив*, що з латинської перекладається як «рухати, штовхати» та означає спонукання до діяльності, спонукальну причину дій і вчинків. Очевидним є те, що існує кореляція між колом мотивів і безпосередньо видом діяльності. На наше переконання, до педагогічної діяльності можуть спонукати такі мотиви: прагнення до самореалізації та самоствердження; ідентифікація з особою, яка досягла значних професійних успіхів; бажання бути корисним суспільству, прагнення до матеріальних статків.

У ширшому контексті мотивацію можна розглядати як комплексну систему, що складається з мотивів особистості та дій, спрямованих на активізацію цих мотивів. Окрім того як мотиви, так і дії залежно від рівня психічної діяльності, на якому вони реалізуються, поділяються на усвідомлені та неусвідомлені. Однак до складу мотивації входять не лише мотиви та дії щодо реалізації мотивів, а також і ситуативні чинники (вплив колег-педагогів, сімейне оточення, специфіка педагогічної діяльності, навчального закладу, ситуації тощо).

З огляду на цілі, якими керується педагог у професійній діяльності, можна виокремити три основні вектори мотивації (рис. 1): *спрямованість на себе* (передбачає самореалізацію та самоствердження педагога як основну мету); *спрямованість на інших* (пріоритетним завданням є забезпечення комфортних умов для оточуючих, наприклад учнів); *спрямованість на завдання* (рушійною силою постає реалізація поставленого завдання). Останній напрямок передбачає розгалуження на результат (досягнення кінцевої мети) та процес роботи (особлива увага звертається на способи та методи виконання роботи, а не на її підсумок). Якщо говорити про скерованість на результат роботи, то варто зазначити, що вона також має два напрямки, направлені на досягнення успіху й уникнення невдач.

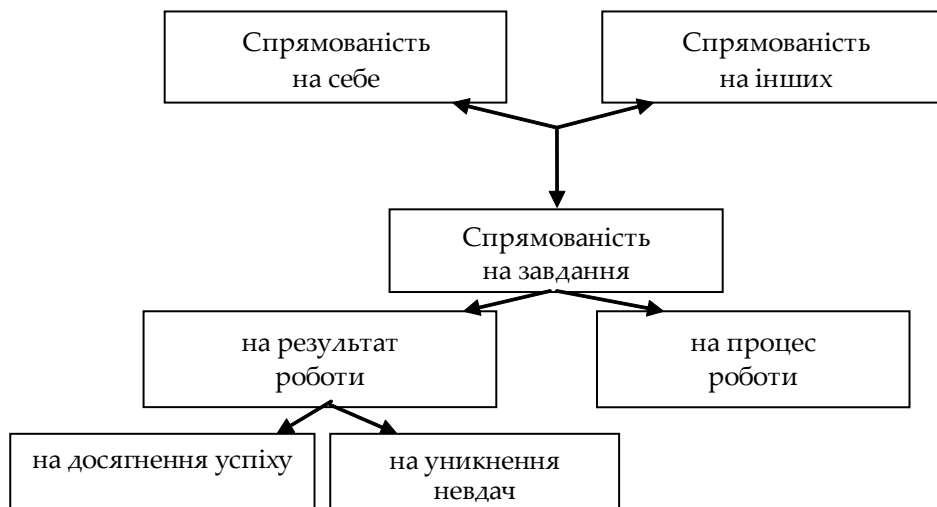


Рис. 1. Вектори мотивації до педагогічної діяльності

Спрямованість як характеристика діяльності педагога є індикатором його прагнень. Учитель може здійснювати педагогічну діяльність тому, що вона його задовольняє (морально чи матеріально), а також тому, що така робота є засобом досягнення масштабніших цілей – наприклад, набуття необхідного педагогічного досвіду з метою кар’єрного зростання.

Відзначимо, що мотивацію професійного розвитку педагога слід розглядати як комплексну структуру, яка складається з низки компонентів, взаємопов’язаних між собою (рис. 2). Основними компонентами мотивації педагога є чинники, цілі, діяльність і результат. Із метою кращого розуміння структури проаналізуємо кожен

із вищеназваних компонентів. Рушійною силою мотивації є чинники, які поділяються на зовнішні, незалежні від педагога, і внутрішні – його амбіції та стремління. Виходячи з необхідності формулюються пріоритетні цілі, які розподіляються за двома напрямками: здійснення педагогічної діяльності та здійснення наукової діяльності. Варто зазначити, що здійснення наукової діяльності відбувається в поєднанні з навчально-виховним процесом. Важливу роль відіграють мотиви (усвідомлені та неусвідомлені), які є рушійною силою діяльності педагога – наступної ланки структури. Керуючись установкою пріоритетного завдання (навчання чи наука), діяльність у свою чергу також характеризується двома напрямками, скерованими на розвиток професійної компетентності, – педагогічної та наукової діяльності. Заключний компонент структури – очікуваний результат, який розгалужується на педагогічну і наукову сфери.

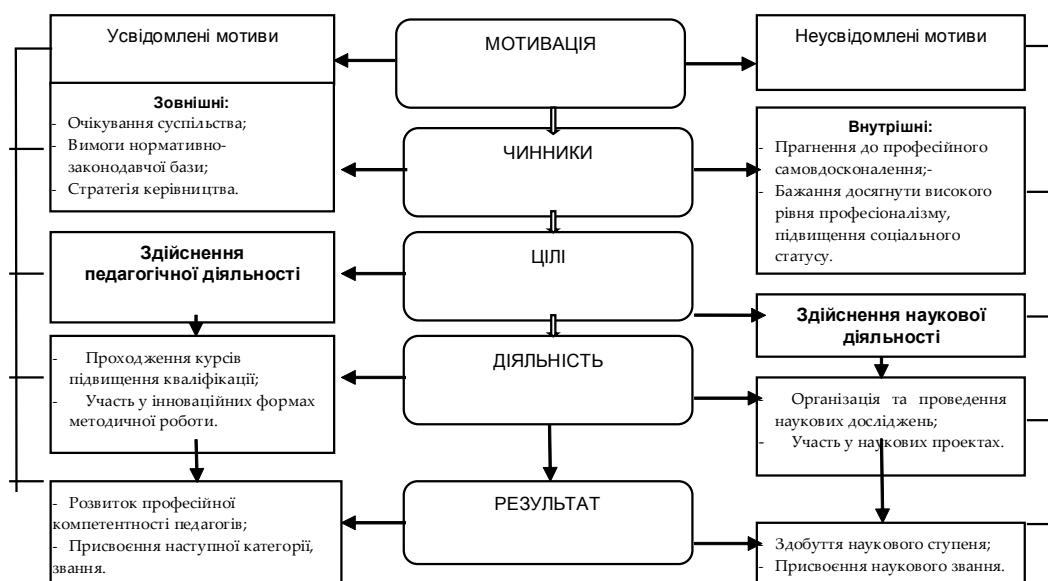


Рис.2. Структура мотивації професійного розвитку педагога

Виходячи з вищевикладеного, управління мотивацією професійної діяльності педагога – це процес впливу на вчителя з метою спонукання його до педагогічної та наукової діяльності шляхом виникнення в нього відповідних мотивів.

Важливу роль в управлінні мотивацією професійного розвитку педагога відіграють заклади регіональної системи післядипломної педагогічної освіти, які забезпечують:

- утілення принципів неперервності освіти педагогічного працівника в курсовий та міжкатегорійний періоди;
- взаємодію з районними (міськими) методичними кабінетами та районними (міськими) методичними об'єднаннями, творчими групами педагогів і здійснення управлінського та методичного супроводу;
- поєднання в одній структурі найновіших наукових досягнень, які реалізуються науково-педагогічними працівниками, з теоретичним і практичним досвідом методичних працівників (така взаємодія науки, теорії методики та практики ефективно сприяє розвитку професійної компетентності педагогів);
- узагальнення інноваційного досвіду роботи педагогів, вироблення методичних рекомендацій із метою його впровадження і розповсюдження.

Потрібно зазначити, що ефективність розвитку професійної компетентності

педагога залежить від оптимальності добору методів і прийомів управління. Реалізація управлінського супроводу в розвитку мотивації педагогів щодо професійного зростання може здійснюватися шляхом використання таких методів управління: *економічні* (забезпечують використання економічних законів у діяльності суб'єктів управління з метою забезпечення виконання поставлених завдань); *адміністративні* (сукупність прийомів і способів прямого впливу на педагога з метою забезпечення якісного виконання ним своїх функцій); *соціально-психологічні* (створення позитивного психологічного мікроклімату, що сприяє формуванню мотивації в удосконаленні професійної діяльності).

Отже, управління мотивацією професійного розвитку педагогів будується на ідеї неперервної професійної освіти, яка передбачає наступність вищої та післядипломної освіти, поєднання різних форм підвищення кваліфікації та неперервної освіти, при цьому необхідно оптимально задовольнити реальні професійні запити і потреби особистості за умов диференціації та індивідуалізації змісту і форм навчання, поєднання формальної, неформальної й інформальної професійної освіти. Обов'язковими компонентами управлінської діяльності є пропедевтична підготовка до курсів підвищення кваліфікації – вибір педагогом освітніх послуг (форма навчання, тип курсової роботи і таке ін.) виходячи з рівня професійної компетентності і мотивації до її зростання.

З огляду на зазначене характерною особливістю інноваційного змісту управління мотивацією професійного розвитку педагога в закладах післядипломної педагогічної освіти є його варіативність та індивідуальна зорієнтованість, спрямовані на підвищення професійної компетентності кожного педагога.

Таким чином, управління мотивацією професійного розвитку педагога – це складний процес, який передбачає створення умов для розвитку професійної компетентності педагога. Виходячи з вищезазначеного, управління мотивацією професійного розвитку педагога здійснюється на основі реалізації комплексу взаємопов'язаних організаційно-педагогічних і науково-методичних заходів з урахуванням індивідуального запиту й особистісних особливостей кожного педагога. Теорія і практика управлінської діяльності свідчать, що саме за такого підходу педагог перебуває в центрі педагогічного процесу і підвищує рівень власної професійної компетентності за індивідуальним освітнім маршрутом, що безумовно покращує якість освіти, є вагомим кроком до вдосконалення управлінської діяльності на засадах демократизму, відкритості та колегіальності, гуманності й доброзичливості, об'єктивності й науковості, особистісної зорієнтованості й компетентності.

У подальших розвідках передбачається дослідження проблеми управління розвитком професійної компетентності педагога в умовах випереджальної післядипломної педагогічної освіти.

Література:

1. Інноваційні підходи до формування та розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у системі неперервної освіти: тематична зб. праць Всеукраїнського науково-практичного семінару в рамках Всеукраїнської школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної педагогічної освіти (м. Рівне, 14-15 червня 2011 р.) / упоряд. Н. А. Мельник, Т. А. Ніколайчук, А. А. Волосюк. – Рівне: [ПП Лапсюк], 2012. – 508 с. (Бібліотечка Всеукраїнської школи новаторства).
2. Клокар Н. І. Методика вивчення професійних запитів педагогів у міжтестастійний період: [метод. посіб.] / Н. І. Клокар. – Біла Церква: КОПОПК, 2007. – 92 с.
3. Ніколенко Л. Т. Реалізація компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири післядипломної педагогічної освіти / Л. Т. Ніколенко // Професійний розвиток

- педагогічних працівників: практична андрагогіка : [наук.-метод. посіб.] / за заг. ред. В. І. Пуцова, Л. Я. Набоки. – К. : [б. в.], 2007. – 76 с.
4. Олійник В. В. Безперервний професійний розвиток педагога в умовах реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки / В. В. Олійник // Школа педагогічної майстерності: тези доповідей. – Рівне : РОППО, 2011. – С. 3-12.
 5. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка : [наук.-метод. посіб.] / за заг. ред. В. І. Пуцова, Л. Я. Набоки. – К. : [б. в.], 2007. – 228 с.
 6. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен; пер. с англ. – М. : Когнито-центр, 2002. – 416 с.
 7. Рудаков В. А. Формирование мотивации самообразования / В. А. Рудаков. – Москва, 2004. – 165 с.
 8. Самостійна робота слухачів у процесі підвищення кваліфікації: навч. методич. матеріали / В. В. Олійник, В. О. Гравіт, Л. Л. Ляхоцька. – К. : [б.в.], 2010. – 44 с.
 9. Сидоренко В. В. Періодизація професійного становлення вчителя української мови і літератури в системі неперервної післядипломної педагогічної освіти / В. В. Сидоренко // Педагогічний альманах. – 2011. – Вип. 12. – Ч. 1. – 170 с.
 10. Сисоєва С. Педагогічний експеримент у наукових дослідженнях неперервної професійної освіти : [навч.-метод. посіб.] / С. О. Сисоєва, Т. Є. Кристопчук. – Луцьк : ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2009. – 460 с.
 11. Соф'янц Е. Зміст та структура професійної компетентності педагогічних кадрів / Е. Соф'янц // Післядипломна освіта в Україні. – 2004. – № 1. – С. 64-69.
 12. Чаусова Т. Мотивація навчальної діяльності як технологія навчання в системі післядипломної освіти / Чаусова Т. // Післядипломна освіта в Україні. – 2013. – № 1. – С. 83-86.
 13. Smith R. M. Learning How to Learn. Applied Theory for Adults / Smith R. M. – Milton Keynes, 1983. – P. 37.

Андрошчук И.М.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА
В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматривается проблема управления мотивацией профессионального развития педагога в условиях региональной системы последипломного педагогического образования. Определено понятие мотивации как сложного процесса, который предусматривает создание условий для развития профессиональной компетентности педагога.

Охарактеризованы векторы мотивации профессионального развития педагога, а также ее компоненты – факторы, цели, деятельность и результат. Дана характеристика инновационного содержания управления мотивацией профессионального развития педагога в учреждениях последипломного образования Украины, которое предусматривает его вариативность и индивидуальную ориентированность.

Ключевые слова: управление мотивацией, профессиональное развитие, профессиональная компетентность.

Androshchuk I.M.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT MOTIVATION MANAGEMENT
OF SECONDARY SCHOOL DIRECTOR IN THE CONDITIONS
OF REGIONAL SYSTEM OF POSTGRADUATE TEACHER EDUCATION

The article deals with the problem of teacher's professional development motivation management in the conditions of regional system of postgraduate pedagogical education. The vectors of teacher professional development motivation and its components: factors, objectives, activities and results are characterized. These vectors are: focus on yourself, focus on other, focus on a task.

The concept of teacher's professional motivation, its structure and peculiarities are covered as well. There are also presented the methods that influence the effectiveness of teacher's professional competence development. They are the following: economic, administrative, social and psychological.

The special emphasis is made on the regional institutions of postgraduate education, which provide: the embodiment of the principles of education continuity; managerial and methodological support; combining in one structure the latest scientific advances that are implemented by research and teaching staff with theoretical and practical experience of methodical staff; generalization of innovative experience of teachers, development of guidelines with a view to its implementation and dissemination.

The characteristic feature of the innovative content of teacher's professional development motivation management in postgraduate education institutions, namely, its variability and individual orientation aimed at improving of teacher's professional competence, is determined.

Key words: motivation management, professional development, professional competence.

УДК 37.018.46

Білик Н.І.*

ПЕДАГОГІЧНЕ ПРОЕКТУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ

У статті розкрито доцільність розвитку регіональної системи підвищення кваліфікації вчителів на підставі педагогічного проектування; уточнено суть поняття «педагогічне проектування»; схарактеризовано його як спосіб наукового прориву, що містить у собі практико-орієнтовану і фундаментальну складову. Зроблено спробу прослідкувати тісний взаємозв'язок і взаємозумовленість технологізації та педагогічного проектування, проаналізувати структуру педагогічного проектування та основні ідеї управління ним. Висвітлено специфіку використання педагогічного проектування в організації підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на регіональному рівні; визначено переваги та недоліки такої діяльності.

Ключові слова: проект, проектування, педагогічне проектування, регіональна освітня система підвищення кваліфікації.

Одним з основних завдань Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року є забезпечення випереджального характеру підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів сучасного суспільного розвитку [11, с. 36]. Тому сучасній школі потрібні не просто сумлінні, а компетентні і творчі вчителі, які володіють інноваційними технологіями. Надавати їм такі знання, розвивати професійну компетентність учителя покликана система післядипломної педагогічної освіти, і насамперед найважливіша її складова – система підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Чинна освіта стає способом інформаційного обміну, що здійснюється на кожному етапі життєдіяльності особистості протягом усього життя. У зв'язку з цим об'єктивно виникає необхідність нової форми обміну інформацією, а саме проектної освіти. При цьому організація навчального середовища в обласних інститутах післядипломної педагогічної освіти визначається діями слухачів – їхніми успіхами, невдачами, здібностями та можливостями, а головне – тими задумами, проектами, які вони намагаються реалізувати через навчання на курсах підвищення кваліфікації.

При цьому необхідно виробляти в них уміння прогнозувати, планувати, проектувати як діяльність закладу, так і власну, що є одним із важливих професійно значущих умінь як сучасного керівника, так і сучасного вчителя.

* Білик Н.І.