

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КОМУНАЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

**Психолого-педагогічний супровід
самоосвітньої діяльності вчителів
(за матеріалами інтернет-семінару)**

Черкаси

2017

ББК 74.205.1

С 69

Затверджено на засіданні Вченої ради КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради».

Протокол № 2 від 08.06.2017 року

УПОРЯДНИК:

Замулко О.І., завідувач лабораторії розвитку освіти та педагогічних інновацій КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради»

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Волошенко О.В., доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту КНЗ «ЧОПОПП ЧОР», кандидат педагогічних наук;

Овчаренко І.Ю., директор Черкаської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №32 Черкаської міської ради.

Психолого-педагогічний супровід самоосвітньої діяльності вчителів : навчально-методичний посібник / укладач: Замулко О.І. Черкаси : КНЗ «ЧОПОПП ЧОР». 2017. 93 с.

У навчально-методичному посібнику представлені матеріали учасників інтернет-семінару з теми «Психолого-педагогічний супровід самоосвітньої діяльності вчителів».

Розглянуто досвід навчальних закладів та методичних служб щодо організації та психолого-педагогічного супроводу самоосвітньої діяльності педагогічних працівників для забезпечення ефективної самоосвітньої діяльності вчителів та зовнішні і внутрішні чинники самоосвіти педагогічних працівників.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. РОЛЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ.....	6
Гойчук О.Г. Роль керівника закладу освіти в організації самоосвітньої діяльності вчителів	6
Коваль В.І., Брежко З.О. Керівник – стратег розвитку та самовдосконалення педагогічної майстерності.....	14
Левандовська Л.Ф. Управління самоосвітою педагога як засіб підвищення його професійної компетентності в сучасних умовах.....	21
Молчан Г.П. Оптимізація самоосвітньої роботи вчителя і керівництво нею.....	30
Постіл К.А. Роль директора школи у самоосвітній діяльності педагогів.....	33
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД САМООСВІТИ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	38
Богданова Г.Г. Навчально-методичний, психолого-педагогічний супровід самоосвітньої діяльності вчителя, внутрішні та зовнішні чинники самоосвіти.....	38
Крикун О.В. Коучинг як психологічний супровід самореалізації педагогічних працівників	44
Ткаченко Н.Д. Формування учителя ХХІ століття через використання активних форм організації методичної роботи.....	49
РОЗДІЛ 3. ДОСВІД РОБОТИ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ.....	55
Дегтяренко Л.В. Самоосвіта в системі підвищення кваліфікації педагогів закладу	55
Литвиненко С.С. Організація самоосвіти педагогічних працівників ДНЗ «Ялинка».....	61
Сєдих С.О. Самоосвіта вчителя як фактор формування позитивного іміджу школи життєтворчості.....	65
Сідельнікова О.П. Щоб вести дітей за собою, необхідно самому рухатися, не зупиняючись.....	71
РОЗДІЛ 4. ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	80
Дзєга Л.П., Янголь М.П. Самоосвітня діяльність як один з чинників безперервної професійної освіти педагогічних працівників сучасної сільської школи.....	80
Гончарук Л.М. Учитель живе доти, поки сам навчається.....	88

ВСТУП

Сучасний вчитель повинен бути готовим до сприйняття нових ідей, технологій, методів, засобів педагогічної діяльності; здатним постійно навчатись. Тільки постійний творчий пошук дозволяє педагогічному працівнику не відставати від розвитку нашого суспільства.

Сьогодні педагоги повинні розуміти: бути гарним професіоналом означає бути в постійному пошуку, зростанні, розвитку. Педагогічна діяльність вирізняється високою мобільністю, надзвичайною складністю, вимагає від вчителя глибоких та різнобічних наукових професійних знань, умінь, навичок, що становлять основу професійної компетентності. Педагог здобуває знання з різноманітних джерел, використовує ці знання в професійній діяльності, розвитку особистості та власній життєдіяльності. Підвищення професійної компетентності педагогічного працівника - запорука успішного реформування системи освіти в цілому.

Діяльність керівників навчальних закладів повинна бути спрямована на сприяння самоосвіті педагогічних працівників. Для цього необхідно визначити:

- на якому рівні професійної компетентності знаходиться конкретний вчитель у даний час;
- наскільки він здатен до зростання;
- чи здатний до самоосвітньої діяльності;
- якої саме методичної допомоги він потребує тощо.

Діагностика педагогічного колективу дозволяє визначити напрямки методичної роботи з педагогічним колективом та спланувати роботу щодо організації самоосвітньої діяльності вчителів. Під час внутрішкільного контролю можна провести спостереження за роботою педагогічного працівника на уроках та позаурочний час, бесіди й анкетування та їх аналіз; вивчити документацію, тощо. Саме такі заходи допоможуть визначити рівень майстерності та компетентність вчителя, його потреби у методичній допомозі та здатність до самоосвітньої діяльності. На основі отриманих даних та використавши критерії якісних результатів діяльності вчителя, провести своєрідний моніторинг творчої роботи вчителя.

Компетентність – міра відповідальності знань, умінь і досвіду осіб певного соціально-фахового статусу реальному рівню складності виконуваних ними завдань і розв'язуваних проблем. Це поняття включає, крім суто професійних знань і умінь, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до роботи в групі, комунікативні здібності, вміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію. Компетентність не означає відсутності утруднень у вчителя під час виконання своєї ролі, як предметника, чи вихователя. Труднощі у вчителя залежать від рівня його компетентності, освітньої та моральної підготовленості до педагогічної роботи, ставлення до обраної справи. Тому завдання директора школи та його заступників створити систему психолого-педагогічного супроводу самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у навчальному закладі. Відповідні напрямки роботи можуть бути:

- діагностика рівня педагогічної майстерності (індивідуальна і групова);
- психолого-педагогічна просвіта;
- формування психолого-педагогічної культури;
- розвиток психолого-педагогічної компетентності педагогів, вихователів, шкільних психологів, батьків;
- система стимулювання педагогічних працівників.

Стимулювання діяльності творчого вчителя є однією з функцій адміністрації школи. Для вчителя важливими є такі стимули як: повага учнів, батьків, жителів міста і членів колективу, співпраця з учнями, колегами, доброзичливі стосунки з адміністрацією, створення умов для підвищення кваліфікації, творча атмосфера у колективі, матеріально-технічне забезпечення використання сучасних інформаційно-технічних засобів навчання, тощо. Але мабуть основною стимулюючою умовою розвитку творчої особистості є морально-

психологічні умови у школі: відсутність конфліктів, атмосфера взаємоповаги один до одного, пошани й гордості за свою професію, ставлення керівника та його здатність «побачити» творчі здібності вчителя, підтримати і направити діяльність вчителя у потрібному напрямку. Зрозуміло, що важливим для процесу самовдосконалення педагогічного працівника є його ставлення до вимог, що висуваються. Якщо фахівець байдужий до них, то про розвиток особистості не йдеться. Тому є потреба у формуванні самосвідомості вчителя як творчого професіонала, перш за все на гуманістичному уявленні про завдання професійної педагогічної діяльності, необхідних для цього якостей людини (фахової свідомості та мислення, потреби у творчих активних діях у рамках відведеної компетенції для задоволення власних інтересів і об'єктивних потреб освітнього закладу.).

Самоосвіта педагога не повинна зводитися до відновлення знань, якими він оволодів у вузі. Необхідна створення умов для ознайомлення вчителів з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями, пошуку нових напрямків у методиці та організації навчально-виховного процесу, розгляду на науковому рівні педагогічних проблем, що викликають утруднення в практичній роботі. Метою самоосвітньої діяльності є систематичне підвищення педагогами свого професійного рівня. Відповідно основні завдання такі:

- вдосконалення теоретичних знань, професійної компетентності педагогічного працівника;
- оволодіння новими формами, методами, прийомами навчання і виховання дітей;
- вивчення та впровадження в практику перспективного педагогічного досвіду, новітніх досягнень педагогічної, психологічної наук, нових педагогічних технологій;
- розвиток у школі інноваційних процесів.

Основними формами самоосвіти є індивідуальна та колективна. Ініціатором є сам педагог, хоча на її організацію часто впливають інші: керівники навчальних закладів, методичних об'єднань, курсів підвищення кваліфікації, які ініціюють та стимулюють діяльність вчителя, вихователя. Групові форми організуються закладами освіти та громадськими організаціями у вигляді діяльності методичного об'єднання, семінарів, практикумів, творчих груп, майстер-класів, роботи шкіл професійної майстерності, тощо та.

Самоосвіта буде продуктивною за наступних умов:

- реалізації потреби особистості у власному розвитку;
- вміння педагога визначити свої сильні та слабкі сторони;
- володіння способами самопізнання та самоаналізу;
- відкритості до змін;
- володіння розвинутою здатністю до рефлексії (діяльності особистості, що спрямована на усвідомлення власних дій, почуттів, аналіз цієї діяльності та формулювання висновків);
- здійснення дослідницької, пошукової, творчої діяльності;
- готовності до творчості;
- існування зв'язку особистісного та професійного розвитку і саморозвитку.

Самоосвітня діяльність педагогічного працівника формує педагогічний світогляд, в основі якого – прагнення до створення своєї педагогічної системи, розуміння цілісності педагогічного процесу, потребу досягти високого рівня професіоналізму.

Ефективна, змістовна, творча праця членів педагогічного колективу навчального закладу сприяє формуванню у його членів потреби самовдосконалюватися, надихає на творчі відкриття, реалізацію набутого потенціалу, забезпечує створення інноваційного освітнього середовища школи.

РОЗДІЛ 1. РОЛЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ

Гойчук Оксана Григорівна, директор
Скибинської загальноосвітньої школи
I-III ступенів Жашківської районної ради

Анотація

У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти мотивації праці педпрацівників та роль керівника закладу в організації їх самоосвітньої діяльності.

Роль керівника закладу освіти в організації самоосвітньої діяльності вчителів

Глибокою властивістю людської природи є пристрасне прагнення людей бути гідно оціненим.

Уільям Джеймс.

Удосконалення рівня професійної компетентності — один з основних напрямків реформування системи освіти. Виходячи з головних нормативно-правових документів Міністерства освіти і науки України (Закону України «Про освіту», Закону України «Про загальну середню освіту»), головними завданнями післядипломної педагогічної освіти та методичної роботи стали питання стимулювання самоосвіти та саморозвитку педагогічних кадрів, надання своєчасної методичної допомоги із цієї проблеми.

Самоосвіта — це безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення педагогів. Вона є основною формою підвищення професійної педагогічної компетентності, яка складається з удосконалення знань та узагальнення педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи.

Здатність до самоосвіти незрівнянно важливіша за своїми результатами та впливом на людину, ніж сама освіта в навчальному закладі. «Навчити самого себе» — девіз кожної особистості. Але найактуальнішим він стає для педагогів, бо внаслідок їхньої наближеності до молодого покоління відбувається безпосередній вплив на розвиток особистості дитини.

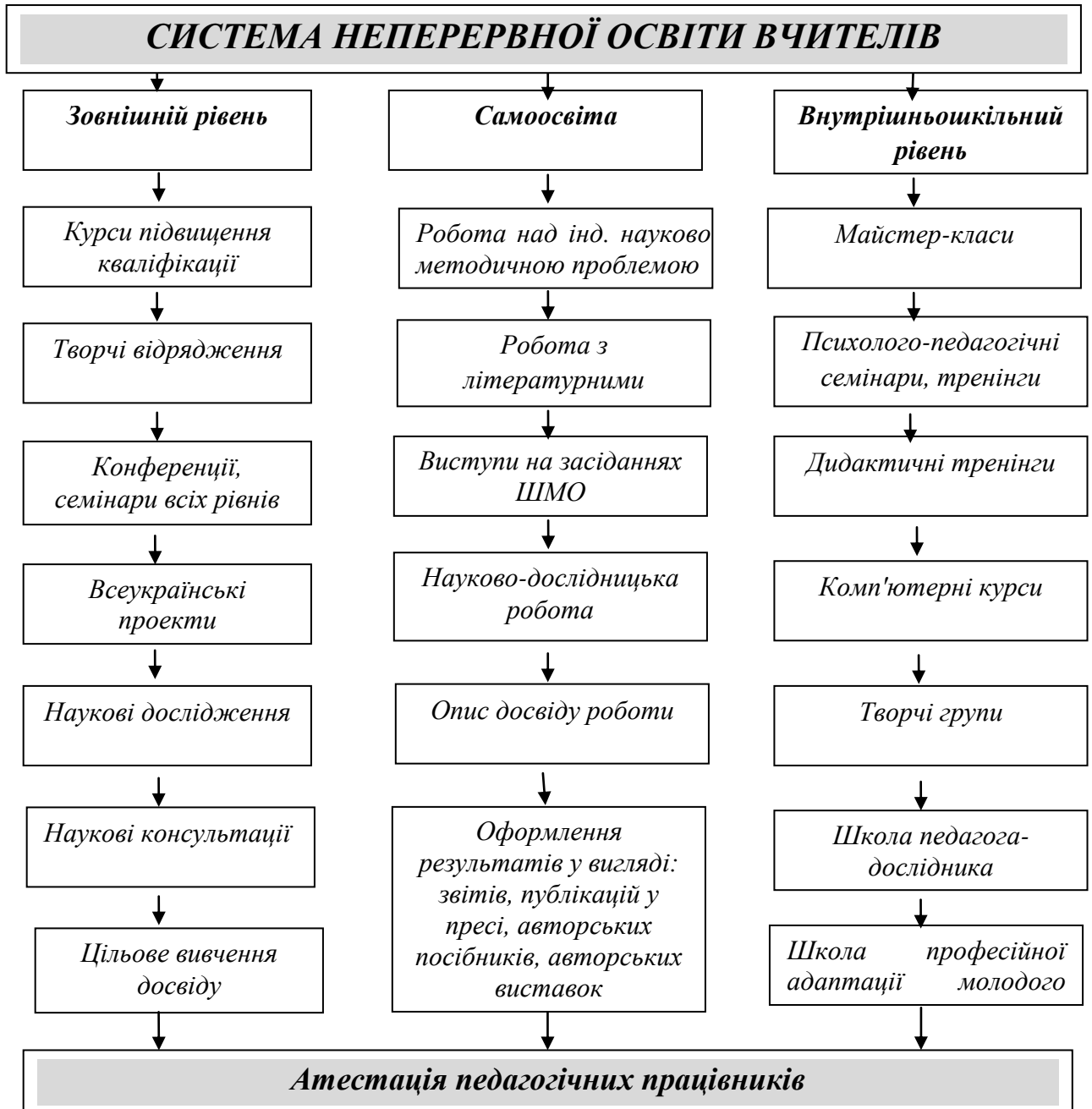
Особистісно зорієнтована самоосвіта забезпечує підвищення педагогічної майстерності, а в результаті — неперервний саморозвиток особистості самого педагога та його вплив на розвиток особистості учня.

В Україні наприкінці ХХ століття склалися умови для модернізації системи управління освітою. Необхідною умовою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, розробка та впровадження її нових моделей, вироблення нових підходів до технологічного забезпечення навчального процесу. Розв'язання цих проблем потребує створення умов, за яких кожен учитель міг би найбільш повно розкрити свої здібності, талант; набути навичок дослідницької роботи, розвинути ініціативу та здійснювати творчий пошук, використовувати досвід, наукові дослідження колег.

Працівник, усвідомлюючи сенс своєї діяльності, прагне до самовдосконалення та, намагаючись досягти мету освітнього закладу, забезпечує як власні високі показники, так і загальний успіх і розвиток закладу освіти.

Мотивація персоналу є одним з головних завдань керівництва закладу освіти, тому посідає одне з ключових місць в управлінні персоналом, обумовлює поведінку працівників та орієнтує їх на досягнення мети організації. Завдання менеджера закладу полягає в тому, щоб нейтралізувати властиві людям індивідуальні негативні особливості, розробити систему оцінювання результатів діяльності та визначити стимули, які сприятимуть подальшому професійному зростанню працівників, виявленню талантів, створенню сприятливого мікроклімату в колективі, стимулюватимуть персонал до взаємодії. Натомість розробка й впровадження ефективних моделей мотивації трудової поведінки працівників дозволить

успішно вирішувати існуючі проблеми та бути більш конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг. У нашій школі розроблена така система неперервної освіти вчителів.



Ефективність самоосвіти педагогів залежить від стилю управління педагогічним колективом, який передбачає індивідуальний підхід до кожного вчителя, усебічну підтримку його творчості, прагнення до самореалізації. Тому самоосвіті сприяє передусім робота методичної служби школи, перед якою окреслені завдання:

- створити вчителів умови для інтелектуального, соціального та духовного розвитку, самореалізації особистості;
- досягти оптимальної реалізації впливу самоосвіти на розвиток особистості вчителя та учня;
- забезпечити максимальну мобілізацію психічних ресурсів особистості з метою забезпечення самореалізації.

Таким чином, адміністрація закладу з метою формування позитивної мотивації до самоосвіти педагогічних працівників виконує такі функції:

- аналітико-прогностичну (здійснення діагностики та спонукання до самодіагностики професійної діяльності);
- планування (допомогти у формуванні проблеми й очікуваних результатів);
- організаційно-координаційну (підбір літератури, консультації щодо розробки плану самоосвіти, організація демонстрації успіхів);
- контрольню-оцінну (спланувати систему внутрішньошкільного контролю);
- регулятивно-корекційну (рефлексивна оцінка процесу та результатів, вихід на нову проблему);
- соціально-психологічну (створення сприятливого мікроклімату, необхідного для продуктивної роботи вчителя, стимулювання);
- цільову (допомогти у виборі форм реалізації програми самоосвіти).

У школі приділяється значна увага самоосвітній діяльності вчителів. Розпочинається вона зі створення відповідних умов. Найважливішою умовою, відсутність якої нічим не можна компенсувати, є забезпечення вільного часу вчителів. Із цією метою для педагогів складено і продумано розклад навчальних занять, надано методичні дні для самоосвіти й підвищення професійної майстерності. Важливою умовою для самоосвітньої діяльності вчителів є матеріальна забезпеченість, створення відповідної матеріально-технічної бази. У закладі створено:

- методичний куточок;
- бібліотеку науково-методичної літератури (з електронним каталогом);
- картотеку ефективного педагогічного досвіду вчителів Жашківського району;
- оформлено стенди «На допомогу вчителю», «Куточок з охорони праці» (матеріали з охорони праці та безпеки життєдіяльності), «Професійна компетентність учителя», «Увага! Атестація».

Учителі підвищують свою майстерність також завдяки періодичним фаховим виданням (усі педагоги передплачують періодичні фахові видання). Кожен учитель має можливість працювати за комп'ютером, користуватися послугами всесвітньої мережі Інтернет.

Шкільна бібліотека останнім часом стала поповнюватися науково-методичною та довідковою літературою як для вчителів, так і для учнів.

Вирішенню питання поінформованості вчителів про досягнення педагогічної науки, передової педагогічної практики сприяє проведення ретельно підготовлених оперативно-методичних нарад.

Не менш важливим для організації самоосвітньої діяльності педагогів є психологічний мікроклімат у школі: відсутність конфліктів, панування в колективі атмосфери взаємопідтримки та взаєморозуміння, відповідальності та виконавської дисципліни, почуття любові до школи, до дітей, гордості за свою професію. Створення таких сприятливих морально-психологічних умов для творчості передбачає вміння адміністрації школи побачити в кожному вчителеві творчу жилку, підтримувати й розвивати інновації вчителів та учнів.

Умови для самоосвіти створюються на діагностичній основі, за результатами моніторингу педагогічної, методичної, психологічної підготовки вчителя. Поряд із зовнішнім діагностуванням учитель залучається до самооцінки та самоаналізу. Результати моніторингу зберігаються протягом кількох років, що забезпечує неперервне відстеження зростання педагога, дає змогу прогнозувати розвиток і стан професійного рівня. Кожного навчального року вчитель заповнює діагностичну карту, де визначає рівень ускладнень, які в нього виникають.

Адміністрацією закладу надається допомога вчителю у визначенні самоосвітньої теми на основі вивчення його педагогічної діяльності, допомога в підборі літератури. Потім складається план самоосвітньої діяльності вчителя, головне призначення якого – спонукати вчителя до роздумів про свою роботу, до самоаналізу щодо визначення основних форм підвищення своєї кваліфікації. План може мати будь-яку форму, зручну для конкретної людини на даному етапі. Це залежить від розуміння необхідності цієї діяльності,

усвідомлення свого місця в системі, що склалася, і внутрішньої мотивації. Головне, щоб цей план був реальним у наявних умовах.

Крім планової самоосвітньої діяльності, адміністрація закладу спонукає вчителів до самоосвіти протягом року: під час підготовки до методичних заходів (у планах підготовки до засідань педрад, семінарів, педагогічних читань обов'язково дається перелік джерел для самостійного опрацювання), а також під час роботи над подоланням утруднень, виявлених за результатами відвіданих у вчителя уроків.

Дуже важливим напрямом у роботі адміністрації школи є висвітлення успіхів учителів як засіб стимулювання їхньої самоосвітньої діяльності. Для цього в школі використовують-ся різноманітні методико-педагогічні заходи, які можна об'єднати в 5 груп:

- 1) заходи, спрямовані на підсилення практичного напрямку самоосвіти:
 - ✓ навчальні семінари на базі відкритих уроків;
 - ✓ вирішення проблемних педагогіко-дидактичних завдань;
 - ✓ інструктивно-методичні консультації та наради;
 - ✓ уроки-тренінги;
- 2) заходи для підсилення наукового напрямку самоосвіти:
 - ✓ психолого-педагогічні семінари з презентації педагогічних новинок;
 - ✓ проблемні семінари;
 - ✓ педагогічні читання;
- 3) колективна творчість:
 - ✓ «круглі столи»;
 - ✓ випуски методичних бюлетенів;
 - ✓ творчі групи;
- 4) заохочення вчителів до активної творчої діяльності:
 - ✓ предметно-методичні тижні;
 - ✓ узагальнення педагогічного досвіду;
 - ✓ ділові ігри;
 - ✓ конкурси професійної майстерності;
- 5) оприлюднення індивідуальних напрацювань:
 - ✓ публікація методичних знахідок;
 - ✓ творчі звіти;
 - ✓ майстер-класи.

Ми розробили пам'ятку для вчителя на основі настанов В.Сухомлинського, яка включає поради:

1. Перше і найголовніше – це вміння створювати резерв часу для занять самоосвітою
2. Читайте кожного дня та ґрунтовно студійте кілька сторінок наукової літератури, тією чи іншою мірою пов'язаної з навчальними дисциплінами. Усе, що ти читаєш, – це інтелектуальний фонд твого навчання. Умійте змушувати себе читати щодня. Умійте окреслювати коло читання, виключаючи з нього те, що може порушувати режим праці. Не відкладайте цієї роботи на завтра. Те, що упустив сьогодні, ніколи не компенсуєш завтра.
3. Умійте визначити систему розумової праці, від якої багато залежить, тобто розуміння співвідношення головного і другорядного. Головне треба уміти розподілити в часі так, щоб другорядне не відсовувало його на другий план.
4. Умійте створювати собі внутрішні стимули.
5. Не витрачайте часу на дрібниці, на пусте базікання, пусте проведення часу. Умійте і розмову з колегами зробити джерелом свого духовного збагачення.
6. Для кожної роботи шукайте найбільш раціональні способи розумової праці. Уникайте трафарету і шаблону, не шкодуйте часу на те, щоб глибоко осмислити сутність явищ, закономірностей, з якими маєш справу.
7. «Завтра» – найбільш небезпечний ворог працьовитості. Ніколи не відкладайте на завтра роботу, яку можна виконати сьогодні. Більше того, зробіть звичкою, щоб

частина завтрашньої роботи була виконана сьогодні. Це внутрішній стимул, що задає тон на весь завтрашній день.

8. Ніколи не припиняй розумової праці. Кожен день повинен збагачувати інтелектуальними цінностями – у цьому одно з джерел часу, необхідного для розумової праці.

Уміння мотивувати персонал – одна зі складових управлінської компетентності керівника закладу освіти.

За визначенням психологів, мотив – це внутрішній стан людини, що спонукає її до дії. Завдання керівника – розгледіти творчі здібності вчителя, підтримати його та скерувати діяльність у потрібному напрямі.

Стимул – це зовнішній вплив, що змушує людину обирати поведінку. Управлінська діяльність керівника закладу повинна спрямовуватися на створення стимулів до активної творчої діяльності, на спільний пошук оптимальних варіантів організації, на моделювання педагогічного процесу. Для вчителя, я вважаю, особливо великого значення набувають такі стимули як: повага жителів міста (села) і членів колективу, співпраця з учнями і колегами, доброзичливі стосунки з адміністрацією, підвищення кваліфікації, творча атмосфера у колективі, використання досвіду інформаційної діяльності тощо.

Виходячи із цього, до складових управлінської моделі можна віднести:

- 1) матеріальне забезпечення. Без методичної, предметної, довідкової літератури, каталогів, засобів масової інформації не можна сприяти формуванню нового мислення педагогів;

- 2) створення психологічного мікроклімату в колективі. Без цього жодна ідея не матиме висвітлення. Звичайно, важко згуртувати велику кількість людей, але для адміністрації, яка прагне досягти мети, а саме зародити й розвинути дух творчості, це найголовніше завдання;

- 3) визначення рейтингу творчого вчителя, дослідження результатів його роботи, тобто моніторинг. І цей рейтинг визначається не тільки адміністрацією, колективом школи, але й органами освіти. Отже, завдання адміністрації – підтримати авторитет учителя, допомогти йому відчувати не втому від надмірної праці, а задоволення від пройденого шляху;

- 4) вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду. Від адміністрації школи залежить, наскільки широко буде відомий творчий учитель. І досягається це не лише оформленням папки із власним педагогічним досвідом учителя, а й через його залучення до виступів на семінарах, конференціях, на сторінках фахових видань, на педагогічних ярмарках;

- 5) значні розумові затрати, творча праця вчителів, затрати особистого часу обов'язково мають підтримуватися й морально, і матеріально. Подяки, грамоти, дипломи, підвищення категорії, присвоєння звання, представлення до нагород, санаторно-курортні путівки, ушанування перед учнями, їхніми батьками, колегами по роботі стимулюють учителя до творчості.

Для того, щоб педагог мав мотивацію на самоосвіту й саморозвиток, потрібно, щоб у нього, по перше, було адекватне уявлення про свою діяльність і особистісні якості; по-друге, щоб він знав, якими є вимоги, що ставить перед ним як професіоналом суспільство. Тому що бажання самовдосконалення – процес природний, даний нам від народження, а прагнення успіху – керований і залежить від морально-психологічних, санітарно-гігієнічних, організаційно-педагогічних та матеріальних умов у школі.

Морально-психологічні умови передбачають всіляке заохочення самоосвіти з боку адміністрації, уміння керівника уникати можливих конфліктів у колективі та запобігати їм, а у випадку їх виникнення гасити, не допускати ні фаворитизму, ні помсти, розвивати в собі і колегах почуття гумору, виявляти увагу до потреб, проблем і радощів кожного вчителя, уміння підтримувати і культивувати будь-які корисні ініціативи вчителів, уміння помітити, розкрити й оцінити в кожного педагога позитивне, його творче начало.

Санітарно-гігієнічні умови характеризуються організацією гарного, повноцінного шкільного харчування, випити склянку чаю у другій половині дня; організацією спортивно-оздоровчої роботи, групи здоров'я, загартовування, плавання; забезпеченням нормального температурного, світлового і повітряного режимів.

Організаційно-педагогічні умови передбачають забезпечення вільного часу вчителя, його ретельний аналіз, виявлення всіх непродуктивних витрат й попередження колективу від необґрунтованих, надуманих зазіхань на час учителя; скоординованість усіх внутрішньошкільних заходів, оптимальність навчального навантаження і суспільних доручень, рівномірна завантаженість учителя по днях, тижнях і протягом року. Спеціалізація і кооперація педагогічної праці – спеціалізація вчителів усередині однієї паралелі при застосуванні лекційно-семінарської системи: учитель читає теоретичний матеріал усім старшим класам паралелі одночасно і за рахунок зекономленого часу проводиться поглиблена семінарська і дослідна робота не тільки вчителем-лектором, але й усіма іншими педагогами. Спеціалізація вчителів по групах учнів (4-8, 9-11 класи), створення опорних кабінетів для паралелі (кабінет фізики 6-8 і 9-11 кл.) і т. д.

Матеріальні умови передбачають наявність предметних кабінетів, де вчителі готуються до уроків, продумують індивідуальні підходи до школярів, використовуючи для цього різноманітний роздавальний матеріал, карти, діафільми і діапозитиви, кодотранспаранти, магнітофон, таблиці — усе те, чого може не бути в домашніх умовах. Бібліотеки, функціонування в них постійно діючих виставок. Шкільний методичний кабінет. Наявність засобів комп'ютерної техніки, що використовується як банк інформації про кожного учня школи. У пам'ять машини закладаються й дані про кожного педагога, банки даних виявленого й узагальненого передового педагогічного досвіду і творчого пошуку вчителів.

На комп'ютерах накопичується, систематизується інформація про педагогічні знахідки і нововведення творчої роботи вчителів, створюються банки даних, що сприяють прийняттю педагогічним колективом оптимальних рішень.

Кабінети психологічного розвантаження, де на базі гарних матеріальних та естетичних умов (мальовнича шпалера, м'які зручні для відпочинку меблі, килими, відповідне освітлення, приємна приглушена музика, акваріуми, витончені кімнатні рослини й ін.) можна проводити аутогенні тренування, релаксаційну гімнастику, заняття з фахівцями з медитації (від лат. «зосереджене міркування»).

Директор навчального закладу повинен володіти теорією педагогіки та психології, знати зміст роботи кожного вчителя, уміти чітко визначити об'єкт вивчення, обирати найраціональніші форми та методи спілкування з колективом та стимулювати діяльність творчого вчителя.

Основні функції керівника щодо підвищення ефективності самоосвітньої діяльності педагогів:

1. Аналітико-прогностична (здійснення діагностики і спонукання до самодіагностики професійної діяльності);
2. Планування (допомогти у формуванні проблеми і завдань, очікуваних результатів);
3. Організаційно-координаційна (підбір літератури, консультації щодо розробки програми, організація показу успіхів);
4. Контрольно-оцінювальна (спланувати систему внутрішнього контролю);
5. Регулятивно-корекційна (рефлексивна оцінка процесу і результатів, вихід на нову проблему);
6. Соціально-психологічна (створення сприятливого мікроклімату, необхідного для продуктивної роботи вчителя, стимулювання);
7. Цільова (допомогти у виборі форм реалізації програми самоосвіти).

Кожну людину потрібно розглядати не просто як носія певної суми знань, а як особистість, громадянина держави з властивими йому цінностями, моральністю, інтересами. У наш час люди не хочуть відчувати себе «гвинтиками», вони бажать свого визнання. Тому

і якість роботи вчителя значною мірою як правило, залежить від наявності гарних умов праці, можливостей одержувати гідну винагороду за працю, розв'язувати соціальні проблеми та мати додаткові пільги, позитивного мікроклімату в колективі, атмосфери відкритості й довіри, доброзичливого й шанобливого ставлення до колег і керівництва, свободи в експериментуванні, створення умов для оволодіння новим досвідом і для особистісного розвитку, поваги до особистості як до працівника, залучення до участі в справах колективу, інтересу до виконуваної роботи, іноді навіть сумісного з «викликом».

Тому кожен керівник повинен володіти прийомами та методами позитивного впливу на підлеглих, враховуючи особливості особистості і мотивації людей, на яких воно виявляється (за Л. І. Федуловою, І. В. Сокирник, В. В. Стадник) :

1) дія на співрозмовника власними витримкою та спокоєм. Якщо в розмові з вами співрозмовник нервує та підвищує голос, відповідайте на його бурхливі «атаки» рівним, спокійним і, головне, доброзичливим тоном. («Не дозволяйте мусі вибити вас із сідла», – радить Д. Карнегі);

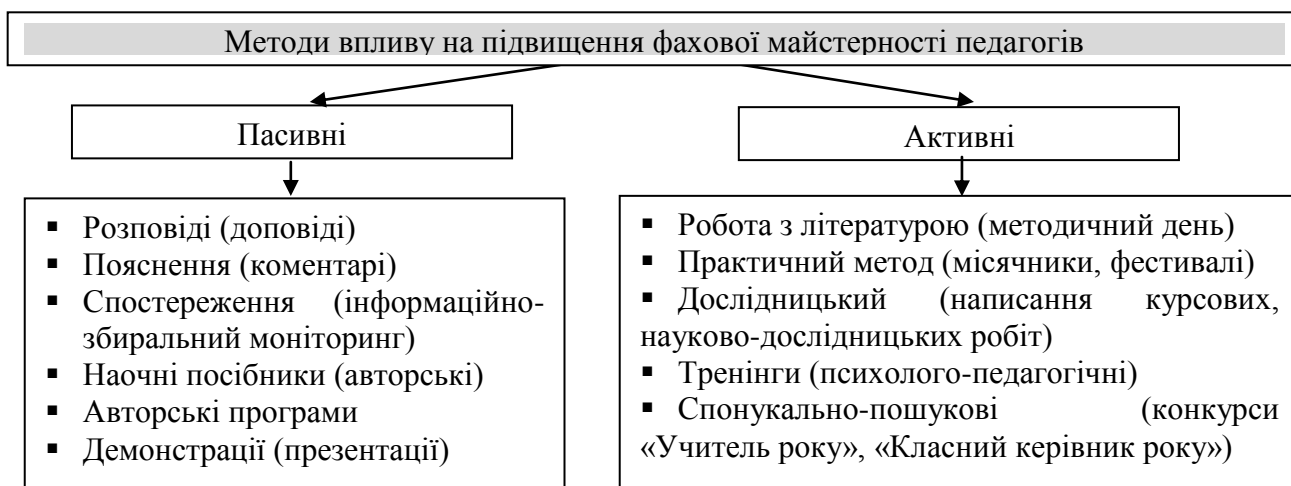
2) концентрована увага. Примусьте себе зосередити увагу на одному з підлеглих. Спостерігайте за ним; спробуйте уявити, що він думає, які в нього проблеми, інтереси, бажання; поцікавтесь його долею – і ви несподівано для себе відчуєте інтерес до цієї людини, довіру та моральну задоволеність собою;

3) насилля над власною думкою. Примусьте себе в підлеглому, до якого ви не дуже добре ставитеся, знайти якісь позитивні риси. Переконайте себе, що ви мали помилкову думку про нього. Коли ви цього досягнете, у вас буде взаєморозуміння;

4) несподіване рішення. Чого чекає винуватий підлеглий від свого керівника? Покарання. Як ставиться керівник до недобросовісного працівника? З недовірою. Відмовтеся від цих відповідей-аксіом. Надайте йому тимчасову перевагу, доручіть відповідальну справу. Такі рішення мають великий виховний заряд;

5) авансова похвала. Поставивши перед підлеглим задачу, варто похвалити його, сказавши, що тільки йому можна було доручити таке відповідальне завдання. Похвала влучить у ціль: він буде старанним;

6) «поставте себе на моє місце». Змусьте працівника, який з вами не згоден, умовно стати на ваше місце в ролі офіційної особи та порядної, чесної людини. Нехай він сам спробує вирішити на свою користь питання, щоб це було реально, законно, порядно.



Одним із найважливіших шляхів впливу керівника на підлеглих є комунікація. Комунікація означає обмін інформацією між людьми, спілкування, взаєморозуміння. Ділове спілкування – основа для розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень, що складає сутність діяльності керівника організації. Досить важливо, якими є стосунки між керівником і підлеглими. Тому велика увага останнім часом приділяється проблемі культури комунікацій, вивченню здібностей керівника щодо ефективної взаємодії з підлеглими.

Н. Енкельман зазначає, що здатність керівника до комунікацій реалізується через п'ять етапів:

- привернути до себе увагу – контакт, увага, симпатія, готовність до розмови;
- зацікавити – подати вигідні сторони, розбудити інтерес, визначити взаємну зацікавленість;
- переконати – логіка, обґрунтування, діловитість;
- впливати – активність, мистецтво переконувати, мотивування;
- завоювати – достовірність, непохитність, довірливі стосунки (як найвище досягнення).

У школі має бути розроблена система вивчення самоосвітньої роботи кожного вчителя на діагностичній основі за результатами моніторингу педагогічної, методичної, психологічної підготовки.

Критерії оцінювання результатів самоосвіти:

1. Педагогічний – освітні програми і технології, рівень навченості дітей.
2. Психологічний – рівень психофізіологічного комфорту, розвинутість професійних та особистісних якостей.
3. Соціально-психологічний - характер взаємин між учасниками навчально-виховного процесу, розширення комунікативного простору.
4. Соціальний рейтинг педагога.
5. Науково-методичний – підвищення кваліфікації, авторські програми, впровадження педагогічних технологій, активність у науково-методичній роботі.

Поряд із зовнішнім діагностуванням учитель залучається до самооцінки та самоаналізу. Результати моніторингу зберігаються протягом кількох років, що забезпечує неперервне відстеження зростання педагога, дає змогу прогнозувати розвиток і стан професійного рівня. Кожного навчального року вчитель заповнює діагностичну карту, де визначає рівень ускладнень, які в нього виникають.

Адміністрацією закладу надається допомога вчителю у визначенні самоосвітньої теми на основі вивчення його педагогічної діяльності, допомога в підборі літератури. Потім складається план самоосвітньої діяльності вчителя, головне призначення якого – спонукати вчителя до роздумів про свою роботу, до самоаналізу щодо визначення основних форм підвищення своєї кваліфікації. План може мати будь-яку форму, зручну для конкретної людини на даному етапі. Це залежить від розуміння необхідності цієї діяльності, усвідомлення свого місця в системі, що склалася, і внутрішньої мотивації. Головне, щоб цей план був реальним у наявних умовах.

Складаючи план самоосвіти, учителі спираються на державні, регіональні, районні та шкільні документи, а також ураховують рекомендації адміністрації щодо усунення недоліків.

Опрацювання теоретичного матеріалу за темою самоосвіти здійснюється всіма педагогічними працівниками.

Щорічно заслуховуються звіти вчителів про стан роботи над самоосвітньою темою, про результати курсової перепідготовки.

З метою обміну досвідом роботи протягом року проводяться відкриті уроки, позакласні заходи за темою самоосвітньої діяльності (щорічно).

З метою визначення впливу роботи вчителя над самоосвітньою темою на результати навчальної діяльності учнів аналізуються рівні навчальних досягнень останніх, участь педпрацівників у різних професійних конкурсах.

Усі вказані види методичної роботи впроваджуються в життя в рамках таких організаційних форм, як методичне об'єднання класоводів і класних керівників, засідання педагогічної ради, семінар-тренінг з педагогічної майстерності.

Педагогічними працівниками ведуться «Карти особистісного зростання педагога», упорядковані портфоліо з матеріалами самоосвітньої діяльності.

Самоосвітня діяльність не матиме достатньої результативності, якщо не здійснюватиметься перевірка реалізації проблемних тем, не вивчатиметься досвід роботи.

Заключний етап організації самоосвітньої діяльності вчителів передбачає підведення підсумків, узагальнення спостережень, оформлення результатів самоосвітньої роботи та визначення подальших перспектив. На кожному засіданні методичного об'єднання вчителі презентують свої здобутки, а презентація результатів роботи творчих лабораторій відбувається на підсумковому засіданні педагогічної ради.

Таким чином система самоосвітньої роботи вчителя здійснюється у три етапи (**установчий, практичний, підсумковий**) та включає: визначення індивідуальної теми самоосвіти, її мети, поточне та перспективне планування роботи; добір відповідної літератури, раціональних форм і методів засвоєння та збереження інформації; узагальнення набутих знань, спостережень; поступове освоєння методів дослідницької та експериментальної діяльності; оформлення результатів та визначення перспектив роботи.

Отже, виникає потреба в досконалій організації та управлінні самоосвітньою діяльністю педагогів. Результативно керувати освітнім закладом – це глибоко й усебічно знати стан справ на кожній ділянці, уміти виявляти фактори, що спричиняють недоліки, глибоко аналізувати їх та усувати, правильно та своєчасно реагувати на запити колективу, уживати конкретних дієвих заходів, заохочувати ініціативу, новаторство, підтримувати таланти.

Педагогічні працівники повинні бути здатними до постійного самовдосконалення, орієнтованого на відповідність вимогам сьогодення. Певні завдання розв'язують через систему методичної роботи. Завдяки моніторингу особистої педагогічної діяльності відбувається накопичення інформації про рівень якості самоосвіти педагога. Тож у кожного педагога з'являється можливість прогнозувати та моделювати особистий розвиток, забезпечуючи безперервне професійне зростання.

Список використаної літератури

1. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника [Текст] / Л.В. Васильченко. – Харків : Основа, 2007.
2. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора школи : Монографія [Текст] / Л. І. Даниленко, – Київ : Логос, 1990.
3. Карнегі Д. Як набувати друзів і впливати на людей [Текст] / Д. Карнегі. – Київ, 1989.
4. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : секрети успішного управління [Текст] / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2005. – 176 с.
5. Туріщева Л. В. Професійний розвиток педагога : психологічний аспект [Текст] / Л. В. Туріщева. – Харків : Основа, 2006. – 144 с.

Коваль Вікторія Іванівна, завідувач;
Брежко Зінаїда Олександрівна, вихователь-методист дошкільного навчального закладу «Сонечко» Золотоніської міської ради та виконавчого комітету

Анотація

Даний матеріал містить опис системи роботи щодо створення сприятливих умов саморозвитку педагога та узагальнені матеріали з висновками та рекомендаціями щодо управління процесом зростання педагогічної майстерності вихователів. Цей матеріал може бути корисним для адміністрації дошкільних закладів та педагогів як пропагування професійного зростання та створення власної системи самовдосконалення та саморозвитку.

Керівник – стратег розвитку та самовдосконалення педагогічної майстерності

Найдосвідченіший педагог ніколи не повинен спинятися на досягнутому, бо якщо немає руху вперед, то неминуче починається відставання.

В. Сухомлинський

Процес оновлення та гуманізації дошкільної галузі освіти базується на засадах компетентнісної парадигми, яка орієнтує на цілісний підхід до формування особистості. Ще одним кроком на цьому шляху стало питання удосконалення педагогічної майстерності вихователів.

Дошкільний навчальний заклад «Сонечко» завжди тримає курс вперед, впроваджує інноваційні форми діяльності і, головне, – не зупиняється перед досягнутим, знаходиться у постійному пошуку щодо надання якісних освітніх послуг.

Найкраще свідчення ефективної роботи дошкільного закладу – здорові, щасливі, всебічно розвинені вихованці та творчі, активні педагоги. Підвищенню професійної майстерності, піднесенню статусу вихователя дошкільного навчального закладу, оптимізації інноваційної діяльності, удосконаленню фахової майстерності, стимулюванню творчого самовдосконалення сприяють форми роботи різного рівня: в садочку, місті, в області та Всеукраїнського, Міжнародного значення. У кожного колективу свій шлях до самореалізації і до самовдосконалення. Головне, щоб було кому запалити вогник, і щоб було кому його проносити. До розгляду ми пропонуємо свою систему роботи, яка для нас є базовою та результативною. Запалює вогонь керівник, отже розпочнемо з нього.

Сучасний дошкільний навчальний заклад живе в суспільстві, де постійно відбуваються певні зміни. У зв'язку з цим педагогічні колективи повинні шукати внутрішні резерви вдосконалення діяльності. Залежить це від центральної фігури – завідувача дошкільним навчальним закладом.

Сучасне життя, система дошкільної освіти сьогодення висувають необхідність формування нового типу керівника дошкільного навчального закладу, який уміло поєднає функції педагога-вихователя, психолога, менеджера. У наш час висуваються важливі вимоги до професійної компетентності та організаторських здібностей керівника дошкільного закладу.

Стратегічний напрямок діяльності сучасного завідувача дошкільного навчального закладу передається через уміння визначити перспективу розвитку закладу з урахуванням соціального замовлення суспільства та планувати діяльність колективу для досягнення визначених результатів.

Щоб опанувати складне мистецтво керування всіма ланками роботи дошкільного закладу, необхідні час і практика. Сучасний керівник закладу повинен уміти своєчасно інформувати педагогічний колектив про нові педагогічні програми і технології, створювати сприятливі соціально-педагогічні умови для саморозвитку педагога, стимулювати педагогів до вивчення особистості кожної дитини та вміти застосовувати на практиці методи і прийоми, що сприяють індивідуальному розвитку дітей.

Від діяльності завідувача дошкільного закладу залежить створення умов для виявлення творчого потенціалу кожного педагога: своєчасне спрямування педагогів на курси підвищення кваліфікації, проведення методичних заходів з урахуванням запитів педагогів, розроблення і впровадження нових освітніх програм для дошкільного закладу, упровадження і використання на практиці нових інформаційних технологій і програм.

Запровадження нововведень становить більшу частину роботи керівника. Однак багато хто вважає, що дуже важко домогтися виникнення нових ідей, особливо за наказом.

У школі нас учили мислити абстрактно. Це означає, що зіткнувшись з проблемою, ми спочатку проробляємо логічну послідовність кроків, щоб спробувати знайти рішення. У багатьох випадках цього цілком достатньо, але навряд чи при цьому появлятимуться нові ідеї чи рішення.

Нові ідеї і рішення з'являються в процесі творчого або просторового мислення. Аналогічний тип мислення не визнає поступовості в переході до проблеми. Людина, яка мислить творчо, нерідко починає з варіанта розв'язання і спрацьовує назад, щоб дізнатися, чи виконується він чи ні. Людина, яка мислить просторового, ніколи не переконана, що це не працюватиме, поки не буде доведено, що це не так.

Нові ідеї часто виникають, коли ми виконуємо будь-що, зовсім не пов'язане з проблемою, наприклад, їдемо в автомобілі, прогулюємося з собакою або переглядаємо телепередачу.

Щоб сприяти генеруванню нових ідей:

- проведіть дослідження під усіма можливими кутами зору;
- перелічіть всі підходи, не даючи оцінки;
- переключайтеся з проблеми на проблему;
- дайте вашій думці вийти за рамки звичайного і поглянути на ситуацію іншим, очевидно неприйнятним, способом;
- записуйте свої ідеї і думки.

Вам, керівникові, потрібно спонукати своїх співробітників висувати ідеї і пропозиції. Урешті-решт, нові ідеї не є вашою єдиною прерогативою, у інших можуть бути кращі рішення. От через це *може бути досягнуто:*

- спонукання до того, щоб співробітники розповідали вам про свої ідеї будь-коли;
- вислуховування без зауважень, критики чи оцінок;
- обговорення виконання рішень;
- розгляд всіх «за» і «проти»;
- прийняття і запровадження в життя відповідних ідей і рішень.

Дуже корисною вправою може стати зібрання групи для проведення «мозкової атаки». Мета таких зборів – генерація великої кількості різноманітних рішень проблеми. Тут варто *дотримуватися низки правил:*

- не має бути керівника, тому ви мусите стати частиною групи;
- зрозуміло окресліть проблему для того, щоб кожен займався рішенням одного і того самого завдання;
- не має бути попередньо оголошеної межі часу, це відразу поставить бар'єри;
- ідеї і пропозиції записуються, приміром, на дошці, щоб бачили всі;
- на цьому етапі не має бути критики;
- група виробила ідеї за категоріями: ідеї для негайної реалізації, що вимагають подальшого дослідження, непридатні ідеї.

Вийти з новою ідеєю – лише половина розв'язання проблеми. Інша половина в тому, щоб її прийняти і запровадити в життя. Багато хороших ідей вмирає на цьому етапі, бо керівник, який бере участь у цій справі, не здатен їх реалізувати.

Щоб бути результативним новатором, потрібно:

- мати чітке бачення результатів;
- чітко визначити цілі і вигоди;
- навести переконливі докази по суті запитання;
- дістати підтримку від можливо більшого числа людей;
- набратися хоробрості підбити підсумок ризику;
- правильно себе повести, спонукуючи людей діяти;
- знайти сили мобілізувати людей і ресурси;
- бути здатним справитися з перешкодами й опором;
- мати силу характеру, щоб заволодіти міцністю руху.

Правильне керування запровадженням нововведень:

- мислити творчо;
- спонукати співробітників до пропозиції нових ідей;
- не бути критиком чи суддею;
- організувати сеанси «мозкової атаки»;

- бути готовим спробувати щось незвичайне;
- докласти всіх зусиль для запровадження нових ідей у життя.

Чи готові Ви до управління закладом освіти, що працює в режимі розвитку? На це запитання допоможе дати відповідь міні-тест [4,с.9]:

«Чи готові Ви до управління закладом освіти, що працює в режимі розвитку?»

Шановні колеги! Давайте відповіді «так» або «ні» на запитання міні-тесту.

1. Чи зберігаєте Ви спокій, якщо доводиться виступати у великій аудиторії?
2. Чи можете ви стверджувати, що Ваш заклад дає якісну дошкільну освіту?
3. Чи спокійно Ви сприймаєте чиєсь недружнє ставлення?
4. Чи можете спокійно взяти останній шматок торта, який залишився на тарілці, якщо бачите, що ніхто не може цього зробити?
5. Чи виступаєте Ви щоразу, коли обговорюються серйозні проблеми?
6. Чи можете Ви швидко з'ясувати для себе ситуацію і зрозуміти, чим викликаний той чи інший вчинок Ваших колег?
7. Чи завжди Ваші управлінські рішення допомагають забезпечити якість освіти у Вашому дошкільному навчальному закладі?

Якщо Ви відповіли «так» хоча б на 6 із 7 наведених запитань, у Вашому характері переважають риси, необхідні для того, аби виконувати керівну роботу.

Успіхів!

Колектив закладу – це складний механізм, який повинен злагоджено працювати для досягнення загальної мети та розв'язання завдань розвитку закладу. Керівник має досконало володіти методикою вивчення колективу.

Ефективні методи та форми вивчення особистісних і ділових якостей [6, с.18]:

- анкетування педагогів;
- бесіди з різних питань організації педагогічного процесу
- бесіди з психолого-педагогічних проблем;
- аналіз педагогічної документації.

Система роботи з педагогічними кадрами має орієнтуватись на обрану в колективі педагогів мету щодо розвитку професійної майстерності, що визначає форми, методи і зміст діяльності кожного вихователя та всього колективу педагогів.

Діагностика професійної діяльності педагогів дошкільного навчального закладу допоможе завідувачеві оцінити компетентність кожного педагога, виявити професійні запити і потреби.

Основним у роботі з кадрами є надання реальної, дійсної допомоги педагогам у розвитку їхньої майстерності, а також властивостей та якостей особистості, що потрібні на сучасному етапі. Система психолого-методичних заходів повинна підпорядковуватись головній меті - стимулювати професійне вдосконалення педагогів.

Вимоги для підвищення ефективності функціонування системи роботи з педагогічними кадрами:

- науковість і конкретність;
- систематичність та системність;
- оперативність та оптимальне поєднання різних форм і методів роботи.

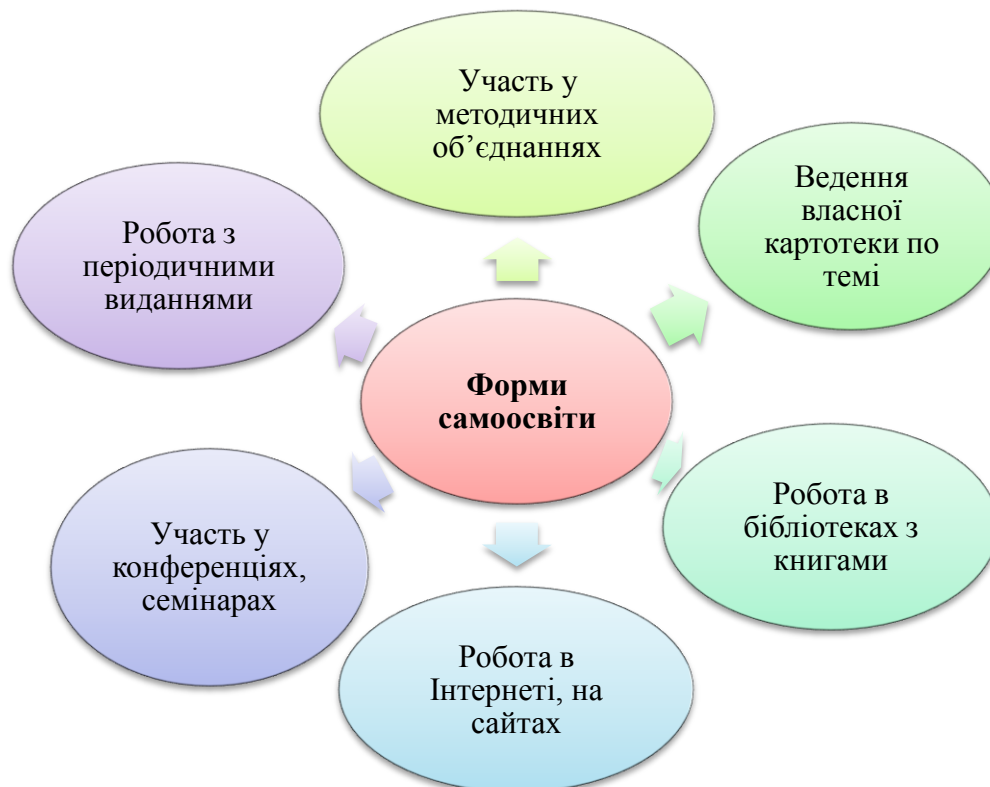
Критерії оцінювання якості освіти: [6, с.19]:

- результативність методичної роботи;
- раціональність витрат часу на її здійснення;
- стимулювання ролі в розвитку самоосвіти педагогів та їх творчості.

Керівник – стратег розвитку свого закладу, тому повинен пам'ятати, що лише ті знання стають переконаннями людини, які вона самотійно обдумає і переживе. Якщо знання отримані за допомогою фронтального або групового способу, то наступна робота має бути індивідуальною. Самоосвіта педагогів, що є самотійним компонентом системи методичної

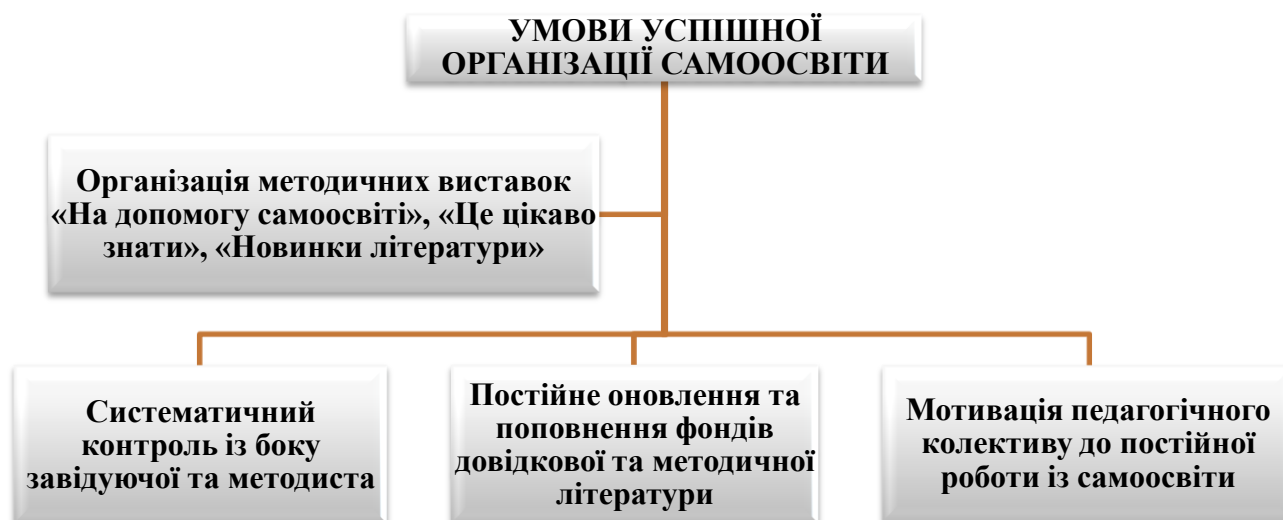
роботи з кадрами, забезпечує високий рівень у підвищенні майстерності педагогів. На жаль, цей напрям роботи здебільшого залишається дещо формальним. Здається, педагоги читають журнали, методичну літературу, щось навіть утілюють. Однак у роботі відсутня системність, планомірність. Тим часом самоосвіта на сучасному етапі дуже важлива. Форми самоосвіти різноманітні (схема 1). Головне – бажання педагога. Можна об'єднати декілька педагогів роботою над близькою до змісту річного плану темою.

Схема 1



Для професійного зростання кожного педагога, саморозвитку та самовдосконалення ми створили цілий комплекс сприятливих умов, перша з яких — це мотивація педагогічного колективу до постійної роботи із самоосвіти (схема 2). Також організували інформаційне забезпечення педагогів, попрацювали з ними щодо освоєння нових педагогічних технологій, методів діагностики рівня розвитку вихованців.

Схема 2



Ми вважаємо, що слід організувати роботу в навчальному закладі так, щоб самоосвіта стала потребою кожного педагогічного працівника. [1, с.48]: Найдоцільнішою організацією самоосвіти для нас є проведення її в п'ять етапів:

I етап – *установчий*. На цьому етапі важливо обрати мету своєї роботи, тему та зміст самоосвіти, осмислити послідовність своїх дій.

II етап – *освітній*. Підбирається педагогічна та методична література з обраної проблеми, вивчається педагогами стан проблеми у сучасній педагогічній науці.

III етап - *практичний*. Передбачає нагромадження педагогічних фактів, застосування нових методів у роботі, відвідування занять у своїх колег, які працюють над аналогічною проблемою, стимулювання педагога у професійному самовдосконаленні.

IV етап - *самостійної роботи*. Осмислення, аналіз і узагальнення педагогічного досвіду, творчі звіти із самоосвіти, проведення і обговорення відкритих занять.

V етап - *підсумково-контрольний*. Опис і звіт проведеної роботи за таким планом:

- обґрунтування добору індивідуальної теми;
- короткий аналіз літератури з теми;
- опис особистого досвіду в межах теми;
- вплив роботи над темою на результати освітньої роботи;
- висновки.

На нашу думку, запропонована поетапна робота дає змогу здійснювати постійний самоконтроль за результативністю цієї роботи, сприяє розвитку професійних інтересів і творчих пошуків кожного педагога.

Впродовж своєї педагогічної діяльності в нашому колективі напрацювалися такі *практичні поради для педагогів*, які займаються самоосвітою:

- доповнюйте свої знання з певного питання відомостями з багатьох джерел, це допоможе вам сформулювати власну думку та зробити певні висновки;
- збирайте і накопичуйте цікаві факти та відомості в тематичних папках, вони знадобляться вам для виступів на семінарах, педрадах, методичних об'єднаннях;
- створіть каталог власної бібліотеки, користуйтеся у бібліотеці каталогами – це скоротить ваш час;
- знаходьте в Інтернеті сайти фахових видань і дізнавайтеся про новинки, щоб володіти інформацією на сучасному етапі розвитку освіти.

Зорієнтувати педагога на систематичну роботу над собою, показати йому важливість самовдосконалення – завдання, яке потребує тактовності та наполегливості з боку керівника. В основу системи підвищення кваліфікації педагогів керівник дошкільного закладу має покласти особистісно зорієнтовану модель освіти педагогічних працівників, оскільки це сприятиме не тільки активізації управління розвитком професійної майстерності, а й буде підтримане самим педагогом.

МЕТА: розкрити творчий потенціал кожного педагога.

ЗАВДАННЯ: виявити і сприяти розвитку загальних, професійних і педагогічних здібностей працівників, враховуючи завдання освіти на сучасному етапі.

ЗМІСТ: визначити, враховуючи рівень професійної компетентності та якості освіти педагогів.

ФОРМИ: поєднувати традиційні і нетрадиційні форми роботи.

МЕТОДИ: мозкова атака, евристичний пошук, ділова гра, узагальнення думок компетентних осіб, дискусія, педагогічні дослідження та експеримент.

СПОСОБИ СПІЛКУВАННЯ: демократичні, пріоритет групових та індивідуальних форм.

ТАКТИКА: співробітництво, що ґрунтується на вірі у творчий потенціал кожного педагога, на повазі до його індивіду.

Освітній маршрут у кожного педагога власний, триває він все життя і є професійною необхідністю. [2, с.4]: Педагогам постійно необхідна методична підтримка, щоб грамотно і свідомо будувати цілісний освітній процес. В методичному кабінеті для цього створені

належні умови: систематично поновлюється і поповнюється довідкова та методична література, періодичні видання, організуються виставки, презентації, відео- та фото перегляди педагогічних надбань місцевих педагогів, знаних в області та за її межами.

Форми організації методичної роботи в нашому закладі динамічні і залежать від матеріально-технічних можливостей закладу, активності педагогів, морально-психологічного клімату, діагностування, інноваційної відкритості (Схема 3) [3, с.158,159,161]:

Схема 3

Структурна модель методичної роботи в ДНЗ



Беззаперечно: прогрес освіти нового століття можливий лише через розвиток лідерського потенціалу усіх учасників освітнього процесу. Таким чином, на плечі адміністрації навчального закладу, його методичних підрозділів, покладається надважлива місія – донести до кожного педагога бачення прихованого потенціалу (нехай і авансом), з тим щоб вони самі в собі його побачили, відкрили, продовжували культивувати у процесі проходження періоду стажування.

Раціональне поєднання колективної мудрості та індивідуальної творчості дає змогу віднаходити індивідуальні шляхи до вершин педагогічної майстерності за умов здорового психологічного мікроклімату в колективі, що ґрунтується на взаємоповазі, вмінні радіти за успіхи іншого і вітати те, що вирізняє кожного з-поміж решти, - самобутню творчу індивідуальність, адже задатки творчості є у кожній людині. Необхідно лише їх розкрити і активізувати.

Список використаної літератури

1. Базова програма: працюємо з педагогами (психолого-методичний супровід) / О.Л. Дроботій, М.Л.Кривоніс. – Харків : Вид-во «Ранок», 2011. – 224 с.
2. Базова програма «Я у Світі»: групові та індивідуальні форми роботи в ДНЗ / упоряд. О.Б.Полевікова. – 2-ге вид.. – Харків : Видавнича група «Основа», 2010. –336 с.

3. Методична робота в ДНЗ / упорядник: Л.А. Швайка. – Харків : Вид. група «Основа», 2007. – 224 с.
4. Мистецтво управління ДНЗ / уклад. Л.А.Шик. – Харків : Вид.група «Основа», 2013. – 441 с.
5. Сухомлинський В.О. Вибрані твори. В п'яти т. Серце віддаю дітям. Т.3. / В.О. Сухомлинський. – Київ : «Радянська школа», 1977. – 669 с.
6. 150 відповідей на запитання керівника ДНЗ / уклад. Т.Т.Чала. – Харків: Вид. група «Основа», 2009. – 411 с.

Левандовська Людмила Федорівна, заступник директора з навчально-виховної роботи Геронимівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Черкаської районної ради

Анотація

У статті проаналізовано поняття самоосвітньої діяльності педагога в її історичному розвитку та розкрито сутність, основні характеристики самоосвіти, різні підходи до визначення цього поняття, запропоновано теоретичний і практичний матеріал щодо управління самоосвітньою діяльністю педагога. Стаття присвячена напрямкам діяльності з питань організації самоосвіти педагогів у міжкурсовий період.

Управління самоосвітою педагога як засіб підвищення його професійної компетентності в сучасних умовах

Хто дорожить життям думки, той знає дуже добре, що справжня освіта – це тільки самоосвіта.

Д.Писарєв

Пріоритетним у розвитку освіти України ХХІ століття є «підготовка людей високої освіченості й моралі, кваліфікованих спеціалістів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукомістких та інформаційних технологій, мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці».

У суспільстві тривають процеси переосмислення цінностей, зміна ідеалів і пошук перспектив. Щоб гідно прийняти історичний виклик ХХІ століття, освіта мусить мати випереджувальний характер, тобто бути націленою на майбутнє, розв'язання проблем нового часу, розвиток творчих здібностей учасників навчально-виховного процесу, формування в них проектної культури, нових способів мислення – усього того, що забезпечить успішну соціалізацію. Тому працювати за новими вимогами може тільки творчий учитель, який перебуває в постійному творчому пошуку, повсякденно навчається.

Від особистих якостей учителя та рівня його підготовки залежить не лише якість шкільної освіти, а й рівень духовної культури суспільства, утвердження демократичних цінностей і процесів, що відбуваються в країні. Сучасному вчителю вже недостатньо мати глибокі предметні знання, володіти практичними вміннями та навичками. Йому необхідно творчо використовувати набуті знання в нестандартній змінній ситуації, виявляти конструктивність в організації та плануванні педагогічного процесу.

Школа сьогодні відчуває потребу в учителю, який постійно прагне до творчого пошуку, має навички дослідницької, експериментальної діяльності, вивчає, узагальнює, впроваджує перспективний досвід, володіє високим рівнем інформаційної культури, вміє інтерпретувати новий зміст освіти в методику навчання і виховання, здійснювати аналіз результатів творчої діяльності як своєї власної, так і педагогічного та учнівських колективів.

Щоб мати відповідні якості, вчитель повинен постійно поповнювати свої знання шляхом самоосвіти. Самоосвіта педагога – свідома діяльність із удосконалення своєї особистості як фахівця: адаптування своїх неповторних якостей до вимог педагогічної діяльності, постійне підвищення професійної компетентності та неперервне вдосконалення якостей своєї особистості [1].

Основні шляхи оновлення освіти в новому тисячолітті визначено в положеннях Закону України «Про освіту», якими передбачається таке:

- відтворення інтелектуального потенціалу народу;
- забезпечення можливостей для саморозвитку людини;
- підготовка молоді до інтеграції в суспільство;
- професійна адаптація фахівця в умовах трансформації суспільного устрою та формування його професійної мобільності і конкурентоспроможності.

Успішне розв'язання цих завдань вимагає від особистості вибору стратегії неперервної освіти впродовж усього життя на основі саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти.

Новітні орієнтири освітньої політики України спричинили комплекс вимог до професійних та особистісних якостей педагога, зумовили модернізацію підготовки педагогічних кадрів, переорієнтацію педагогічної освіти на підготовку фахівця нової генерації.

Сьогодні вчитель – це людина, яка розуміє геополітичні проблеми, має уявлення про розвиток суспільства, володіє високими професійно-педагогічними навичками та вміннями у формуванні знань зі свого предмету.

Сучасні вимоги до педагога на перше місце висувають систематичну самостійну роботу з професійного розвитку, поглиблення його теоретичних знань і практичних умінь.

Тільки знання, здобуті добровільно, мають для людини найбільшу ефективність, тому одним із найважливіших напрямів сучасного менеджменту освіти повинен бути ефективне управління самоосвітою педагогічних кадрів. Самоосвіта – це вид пізнавальної діяльності, яку характеризують активність, самостійність, добровільність і спрямованість на вдосконалення розумових здібностей, формування культури розумової праці [2].

Теоретичні основи самоосвіти були започатковані Я. Коменським, Д. Локком, А. Дістервегом, Г. Сковородою, К. Ушинським, В. Сухомлинським та іншими видатними педагогами. У своїх працях науковці розкривають роль самоосвіти в становленні особистості, визначають загальні шляхи формування готовності до неї.

Аналіз науково-методичної, довідкової та енциклопедичної літератури засвідчив різні підходи до визначення понять «самоосвіта» та «самоосвітня діяльність».

Цей термін увійшов до російської та української мов у 30-60-х рр. XIX століття Дослідник Ю.С. Сорокін вважає, що інтенсивне включення у книжкову лексику слів із першою займенниковою частиною «само» зумовлене позамовленневими чинниками, а саме: «особливою увагою до будь-яких проявів духовних процесів окремої особистості та до розвитку активної діяльнійшої першооснови загальнополітичного життя».

В Українському педагогічному словнику зазначено: «Самоосвіта – самостійна освіта, отримання системних знань у певній галузі науки, техніки, культури, політичного життя та ін., яка передбачає безпосередній інтерес особистості в органічному поєднанні із самостійністю у визначенні матеріалу» [3].

Особливого значення самоосвіті надавав Г.С.Сковорода, який відзначав: «...якщо хочеш виміряти небо, землю та море, починай з виміру себе». Самопізнання він розглядав не як самоціль, а як «міцну зброю морального самовдосконалення, усвідомлення людиною своєї ролі, свого місця у природі та суспільстві». Пізнавати себе самого, віднайти у самому собі особистість – ось до чого завжди закликав філософ. Г.С.Сковорода підкреслював, що «самопізнання духовно перевтілює людину із раба своїх звичок та пристрастей у «справжню», «духовну» людину. Ті ж з нас, хто не займається самоосвітою, мало чим відрізняються від тварин та втрачають свою людську сутність».

Самоосвіта як педагогічна категорія розглядалася спершу як додаток категорії освіти і застосовувалася для розв'язання конкретних освітніх завдань: формування волі, усунення недоліків, розумового самовдосконалення. Ідея взаємозв'язку освіти та самоосвіти знайшла свій подальший розвиток у роботах О.Я. Арета, О.О. Бодальова, А.Г. Ковальова, А.О. Кочетова, В.І. Селівсенова та ін.

У психолого-педагогічній літературі проблему самоосвіти розкрито в таких аспектах: як напрям самовиховання (В. Бондаревський, Б. Райський); удосконалення своєї особистості за допомогою самостійної та науково-дослідницької діяльності (О. Кочетов); як цілеспрямована пізнавальна діяльність, що характеризує високий ступінь саморегуляції (Н. Іванова, Л. Ковтун); як засіб засвоєння соціального досвіду (Т. Ільїна, Г. Серіков).

Поняття «самоосвіти» трактується вченими як постійне поповнення професійної та загальнокультурної інформації та систематичне оновлення індивідуального й соціального досвіду.

Самоосвіта є об'єктивною потребою, яка мотивується такими чинниками:

- щоденна робота з інформацією;
- творча атмосфера;
- конкуренція;
- зміни в суспільстві;
- громадська, суспільна думка.

Різні трактування поняття «самоосвіта» виокремлюють три різні підходи до його тлумачення:

- перший із них характеризує самоосвіту як цілеспрямовану, плановану самостійну роботу вчителя з метою підвищення своєї професійної майстерності (М.М. Заборщикова, В.В. Новічков, П.Г. Пшебильський);

- другий, більш широкий підхід, дозволяє тлумачити поняття «самоосвіта» як «процес цілеспрямованого та систематичного поліпшення, вдосконалення, розвитку себе та своєї діяльності» (Н.В. Козієв);

- третій підхід розглядає самоосвіту як вид, форму, засіб пізнавальної діяльності (Л.Г. Борисова, Г.Б. Бичкова, А.П. Владиславлев).

Різні підходи до визначення самоосвіти, враховуючи психологічний та педагогічний аспекти вирішення проблеми, специфіку самоосвіти, дозволяють розглядати це поняття так:

1. Самоосвіта є результатом освіти і обов'язковою умовою ефективності останньої. Взаємозв'язок процесів освіти і самоосвіти зумовлений тим, що самоосвіта сприяє накопиченню знань, формуванню інтелекту, розвитку розумових сил та здібностей та є інформативним процесом, завдяки якому виробляються якості, необхідні для успішного оволодіння знаннями.

2. Самоосвіту не можна ототожнювати із самостійною роботою, тому що самоосвіта є цілеспрямованим добровільним удосконаленням особистості в сфері науки, культури за допомогою самостійної та науково-дослідницької діяльності.

Самоосвіта педагогів - органічна складова безперервної педагогічної освіти. Вона є безперервним, особливим чином організований процес розвитку та збагачення сукупної культури педагога на основі сформованих у нього освітніх потреб.

Удосконалення якості навчання й виховання в сучасній школі безпосередньо залежить від рівня педагога. Учитель повинен знати не тільки свій предмет і володіти методикою його викладання, а й бути обізнаним із іншими науками, різними сферами суспільного життя, орієнтуватися в сучасній політиці й економіці. Тому одним із найбільш ефективних засобів підвищення професійної компетентності педагога є його самоосвітня діяльність [5].

У Святому Письмі сказано, що будь-хто із тих, хто навчає, МУСИТЬ, у першу чергу, навчати самого себе! Отже, самоосвіта – це чергова сходінка нашого педагогічного Олімпу. В.О.Сухомлинський, звертаючись до вчителів, писав: «Удосконалення педагогічної майстерності – це передусім, самоосвіта, особисті ваші зусилля, спрямовані на підвищення власної культури праці і, в першу чергу, культури мислення».

У процесі самоосвіти реалізуються основні дидактичні принципи: систематичності, послідовності, наступності, зв'язку з практикою. Разом із тим, формуються індивідуальні риси особистості, виробляється індивідуальний стиль розумової праці.

Здатність до самоосвіти незрівнянно важливіша за своїми результатами та впливом на Людину, ніж сама освіта у навчальному закладі.

«Вчити самого себе» - девіз кожної особистості. Найактуальнішим він є для вчителів, тому що вони найбільше наближені до молодого покоління та здійснюють безперервний вплив на розвиток особистості дитини.

Виховання підростаючого покоління, підготовка його до життя – одне з найважливіших завдань школи. Як реалізується це завдання, залежить від учителя. Оскільки народний учитель – творець духовного світу юної особистості, довірена особа суспільства, якому воно довіряє найдорожче, найцінніше – дітей. Виконувати це завдання вчитель зможе лише тоді, коли буде постійно збагачуватися науковими знаннями, педагогічними вміннями, буде вдосконалювати свою особистість. Педагог-професіонал завжди шукає найоптимальніші шляхи для підвищення якості навчання й розвитку інтересу до предмета. Сьогодні дуже важливо, щоб учитель був творчою, саморозвиненою особистістю. Адже саме вчитель має вплив на формування світогляду людини, яку він навчає [6].

Необхідність удосконалення кожним педагогом рівня своєї професійної компетентності обумовлена в Законі України «Про освіту», Національній стратегії розвитку освіти України на період до 2021 року. Педагог має володіти трьома важливими життєвими вміннями:

- орієнтуватися в оточенні й розуміти власне «Я»;
- адаптуватися в нових суперечливих умовах;
- конструктивно впливати на себе самого.

На глибоке переконання А.С.Макаренка, оволодіти педагогічною майстерністю може кожен педагог за умови цілеспрямованої роботи над собою.

Самоосвітня діяльність учителя передбачає не лише накопичення нової інформації, а й системне осмислення цієї інформації. Самоосвіта педагога буде продуктивною, якщо у процесі самоосвіти реалізовано потребу педагога у власному розвитку; педагог уміє визначати свої сильні та слабкі сторони, володіє способами самопізнання й самоаналізу; володіє аналізом діяльності особистості, що спрямована на усвідомлення власних дій, почуттів; педагог готовий до творчої діяльності; існує зв'язок особистісного та професійного розвитку й саморозвитку. Показником ефективності педагогічної самоосвіти є якість організованого вчителем навчально-виховного процесу та професійно-кваліфікованого зростання педагога.

Мотиви формування безперервної освіти вчителя різноманітні:

- прагнення до постійного професійного самовдосконалення та самовираження;
- розширення кругозору;
- підвищення рівня розвитку всіх компетентностей;
- створення позитивного іміджу серед учнів, колег, батьків;
- підвищення категорії;
- отримання нагород.

Потрібно, щоб самоосвіта для вчителя стала необхідністю, тому що тільки тоді він досягає поставленої мети, творчо зростає, бачить і розвиває здібності своїх учнів. У ст. 49 «Самоосвіта громадян» Закону України «Про освіту» читаємо: «Для самоосвіти громадян державними органами, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян, громадянами створюються відкриті та народні університети, лекторії, бібліотеки, центри, клуби, теле-, радіонавчальні програми тощо».

Самоосвіта – це самостійно одержані із різних джерел знання, додатково до тих, що отримані в базових навчальних закладах, із урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб загальноосвітньої школи. Відмінною ознакою самоосвіти педагога є те, що результатом його роботи виступає ефект розвитку учнів, а не тільки самовдосконалення в особистому та професійному плані.

Удосконалення рівня професійної компетентності – один із основних напрямків реформування системи освіти. Головні нормативно-правові документи Міністерства освіти і науки України свідчать:

- «Педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру» (Закон України «Про освіту»);
- «Підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їх професійне самовдосконалення – важлива умова модернізації освіти» (Національна доктрина розвитку освіти).

Виходячи з цього, головними завданнями післядипломної педагогічної освіти та методичних служб стали питання стимулювання самоосвіти і саморозвитку педагогічних кадрів та надання своєчасної методичної допомоги у даному напрямку. Сучасна педагогіка має потребу у висококваліфікованих спеціалістах, які здатні творчо підходити до організації навчально-виховного процесу та досягати високих результатів. Школа потребує вчителя нового типу, який володіє високою фаховою кваліфікацією та професійною культурою, здатний об'єктивно осмислювати педагогічні явища і факти, критично оцінювати й творчо перетворювати педагогічну дійсність. Це пов'язано із проблемами саморозвитку особистості та творчою самореалізацією педагога, новими концептуальними підходами до реформування загальної середньої освіти.

Вдосконалення якості навчання та виховання в сучасній школі безпосередньо залежить від рівня підготовки педагога. Учитель повинен учитися всьому постійно, бути готовим до застосування нових освітянських ідей, бути у постійному творчому пошуку. Ці якості формуються у щоденній учительській праці.

Виникає потреба у досконалії організації та управлінні самоосвітньою діяльністю педагогів. Важливим видом самоосвітньої діяльності педагога є підготовка його до курсів у системі підвищення кваліфікації.

Дієвою формою підвищення кваліфікації вчителя, його педагогічної майстерності є курси підвищення кваліфікації вчителів, які проводить КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради». Учителі мають змогу збагатитися новими педагогічними та методичними ідеями, ознайомитися з передовим педагогічним досвідом області. Вони повинні не просто на відмінно знати предмет, а ще й вміти ефективно подавати матеріал, пояснювати, контролювати навчальний процес. Саме на ці аспекти націлені курси підвищення кваліфікації для вчителів.

Сучасні зміни в інформаційному полі потребують проведення курсової перепідготовки хоча б раз на п'ять років. Під час курсової перепідготовки практикується проведення очно-дистанційних курсів. Докурсів завдання підвищують ефективність навчальної роботи в період перепідготовки педагогів на курсах, надають можливість виявити науково-методичний рівень підготовки педагогів, їхні інтереси та запити, спрямовують увагу їх на аналіз особистого досвіду викладання, на роботу з науковою та методичною літературою, вимагають від нього поліпшення якості проведення уроків, позаурочної та позакласної роботи з предмета.

Існують різні типи докурсів робіт:

- перший тип робіт включає кілька завдань і охоплює всю систему педагога при підготовці, проведенні й аналізі уроку;
- другий тип – це докурсів роботи, які включають завдання, що пов'язані з розв'язанням кількох педагогічних проблем і охоплюють основні напрями науково-методичної підготовки педагога.

Післякурсів завдання, на відміну від докурсів, вимагають від педагогів вищого теоретичного рівня підготовки, вміння працювати з літературою, узагальнювати як особистий, так і передовий досвід викладання. За своїм характером післякурсів завдання умовно можна розділити на три види: дослідницькі, методичні, практичні. Усі вони розраховані на міжкурсів період (п'ять років).

До- і післякурсів завдання активізують самоосвітню діяльність педагогів у міжкурсовий період. Тому однією із задач післядипломної освіти педагогів є удосконалення роботи у міжкурсовий період за темою самоосвітньої діяльності шляхом стимулювання самоосвіти, саморозвитку та пошуку шляхів самореалізації особистості вчителів.

Етапи роботи педагога в міжкурсовий період на базі Геронимівської загальноосвітньої школи I-III ступенів такі:

1. Формулювання проблеми дослідження. Педагог разом із заступником директора, керівником методичного об'єднання добирає проблему, над якою працюватиме, визначає мету та свої завдання, обирає тему курсової перепідготовки, з'ясовує час курсової перепідготовки.

2. Планування дій педагога (упродовж п'яти років – перспективне планування й поточне планування – план дій педагога на найближчий рік). Він вибирає джерела, засоби збору інформації, методи її аналізу, визначає, деталізує очікуваний результат.

3. Дослідження: безпосередня робота педагога над проблемою. Цей етап найтриваліший за часом і містить обов'язкові складники: збирання інформації, аналіз її джерел, обмін досвідом, курсову перепідготовку, до якої педагог вирушає озброєним інформацією, досвідом, щоб шліфувати, поповнювати набуті знання.

4. Практична діяльність. Він передбачає застосування набутих компетенцій на практиці, разом із тим, форми такої діяльності можуть бути найрізноманітнішими.

5. Завершення роботи над проблемою та перехід на якісніший етап роботи. Він передбачає самооцінку процесу й результатів дослідження, висновки, оцінку методичного об'єднання.

Щоб самоосвіта була ефективною у міжкурсовий період, адміністрація школи активно сприяє цьому процесу, надає педагогу постійну допомогу, створює всі необхідні умови, всебічно підтримує ініціативу та використовує на практиці передовий педагогічний досвід.

Безперервність процесу професійного самовдосконалення педагогів школи забезпечується завдяки індивідуальним планам самоосвіти самих педагогів. Складаючи індивідуальний план самоосвіти, педагоги школи чітко визначають мету, спрямовану на глибоке та свідоме оволодіння знаннями, усвідомлюють необхідність обраної теми, правильно визначають матеріали для самостійних занять, дотримуються систематичності та послідовності в самоосвітній роботі, здійснюють постійний самоконтроль.

Індивідуальна діяльність учителів Геронимівської школи пов'язана та узгоджена із загальною шкільною науково-методичною проблемою: «Формування особистості педагога та учня на основі якісної освіти та розвитку їх ключових компетентностей, творчих можливостей, самовдосконалення. Виховання здорового та активного громадянина України – носія національних та загальнолюдських цінностей».

У результаті реалізації завдань шкільної науково-методичної теми педагоги школи працюють над створенням власних методичних розробок із використанням інформаційних технологій.

Від інших форм самоосвіти вчителя індивідуальна робота над проблемою школи відрізняється зосередженістю вчителя впродовж тривалого часу на одній із важливих проблем методики викладання предмета. Педагоги школи над індивідуальною проблемою працюють протягом 2-3 років, після чого їхня робота завершується або друкуванням статті у педагогічному виданні, або участю у ярмарку педагогічних ідей, або виступом на засіданні методичного об'єднання чи педраді тощо.

Такий підхід формує в педагогів вміння визначати перспективу свого професійного зростання та відчувати в цьому потребу. Учителі Геронимівської школи самостійну роботу планують як етап підготовки до атестації. Творчі звіти педагогів є завершальним етапом у процесі атестації.

Проведені дослідження внутрішкільного управління розвитком індивідуальних форм підвищення кваліфікації і самоосвітньої роботи говорять про те, що вчитель із перших кроків професійної діяльності вдосконалює свою педагогічну майстерність шляхом самоосвіти.

Педагоги оволодівають методикою проведення нескладної експериментальної роботи, аналізують власний досвід та вивчають передовий педагогічний досвід. При анкетуванні стосовно джерел та шляхів поповнення знань було одержано такі результати:

- 42% вчителів на перше місце ставлять самоосвіту;
- 38% визнають пріоритетними курси підвищення кваліфікації;
- 20% надають перевагу використанню сучасних інформаційних технологій.

У нашій школі практикуються різноманітні форми роботи з вчителями, що сприяють підвищенню їх кваліфікації та самоосвіти. Це навчання на курсах, участь у методичній роботі школи, району, області. Безперечно, це впливає на розвиток професіоналізму педагогів. Для розв'язку проблеми самоосвіти знайдено такі форми, методи і критерії взаємодії з вчителями, які ставлять кожного перед необхідністю вдосконалення своїх теоретичних і практичних знань, умінь і навичок. Протягом року в нашій школі проводяться засідання методичної ради, проблемні семінари, педагогічні лекторії, де розглядаються актуальні питання. Активно працює Школа молодого вчителя, де молодим спеціалістам надається необхідна методична допомога з питань календарно-тематичного планування, удосконалення методики проведення сучасного уроку, впровадження новітніх технологій тощо. Усі ці види роботи дозволяють побачити, як працюють колеги, використовувати досвід, враховувати свої недоліки. Саме така діяльність дозволяє створити умови для творчої діяльності та ефективної організації самоосвіти кожного викладача. Педагоги мають можливість обговорити з колегами та напрацювати загальні, найбільш ефективні підходи в навчально-виховному процесі. Це дозволяє створювати атмосферу професіоналізму та творчості. Тільки шляхом самоосвіти і творчих пошуків педагог досягає своєї майстерності.

Але досвід організації самоосвіти в міжкурсовий період показує, що в учителів, яких залучають до традиційних форм методичної роботи, поступово знижується інтерес до них. Тому ми переглянули систему самоосвітньої діяльності вчителя в міжкурсовий період шляхом використання потенційних можливостей мережі Інтернет. Сучасний учитель постійно відчуває потребу в спілкуванні з колегами, обміні досвідом, консультаціях із фахівцями не тільки всередині свого колективу, а й із колегами району, області, країни. Використання мережі Інтернет в освітній сфері інтерпретується вченими як явище, пов'язане з ідеєю спільності учасників. Така форма організації самоосвіти є не тільки зручною для педагогів, але й сприяє набуттю операційних умінь і навичок користування комп'ютером, націлює їх на освоєння інформаційно-комунікаційних технологій та подальше використання їх у навчально-виховному процесі. Крім того, мережева взаємодія активізує самоосвіту вчителів у міжкурсовий період.

Дієве керівництво самоосвітою педагогів і допомога в ході самоосвіти здійснюються через злагоджену роботу всіх структур підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: інституту післядипломної освіти, районного методичного кабінету, шкільних методичних об'єднань та керівництва школи. Ефективність самоосвіти педагогів залежить від стилю управління педагогічним колективом, який передбачає індивідуальний підхід до кожного вчителя, всебічну підтримку його творчості, прагнення до самореалізації. Особливо важливе значення має організація самоосвітньої роботи педагогів адміністрацією школи. Сам керівник школи повинен досконало володіти питаннями сучасної теорії і практики управління загальноосвітньою школою в нерозривному зв'язку з політичними, соціально-економічними, культурно-освітніми процесами та явищами сучасності.

Умовою безперервної самоосвіти керівників шкіл є взаємозв'язок індивідуальної роботи з усією державною системою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на всіх її рівнях. Оскільки в загальноосвітній школі роботу методичної служби очолює заступник директора з навчально-виховної роботи, то він керує підвищенням самоосвітньої діяльності вчителів.

Основні функції заступника директора з підвищення ефективності самоосвітньої діяльності вчителів такі:

- аналітико-прогностична (здійснення діагностики і спонукання до самодіагностики професійної діяльності);
- планування (допомогти у формуванні проблеми і очікуваних результатів);
- організаційно-координаційна (підбір літератури, консультації щодо розробки програми, організація показу успіхів);
- контрольно-оцінна (спланувати систему внутрішкільного контролю);
- регулятивно-корекційна (рефлексивна оцінка процесу і результатів, вихід на нову проблему);
- соціально-психологічна (створення сприятливого мікроклімату, необхідного для продуктивної роботи вчителя, стимулювання);
- цільова (допомогти у виборі форм реалізації програми самоосвіти).

Умови для самоосвіти в нашій школі створюються на діагностичній основі, за результатами моніторингу, методичної психологічної підготовки вчителя. Діагностування проводиться за спеціально складеними анкетами з метою визначення рівня спроможності до самоосвіти й саморозвитку. Аналіз відповідей свідчить про те, що більшість учителів відчувають постійне прагнення самоосвіти. Поряд із діагностуванням учитель сам здійснює самооцінку і самоаналіз. На початку кожного навчального року вчитель заповнює діагностичну карту, де визначає рівень ускладнень, які в нього виникають. За результатами діагностики заступник директора з навчально-виховної роботи разом із вчителем складають програму роботи над вибраною програмою, розраховану на 5 років, від атестації до атестації. Вибір теми самоосвіти залежить від результатів діагностування та аналізу своєї діяльності вчителем й педагогічної практики, ставить перед собою мету, прогнозує власний результат розвитку. Всі вчителі школи працюють індивідуально, і їхня самоосвітня діяльність спрямована на розв'язання освітніх проблем району, області. З метою коригування самоосвітньої діяльності я як заступник директора з навчально-виховної роботи аналізую разом із педагогом проведені уроки, підготовлені доповіді, методичні розробки, виступи на семінарах, конференціях, педрадах, засідання шкільних методичних об'єднань. Це дає змогу зробити висновок про правильність обраних напрямків самоосвіти та її впливу на результативність роботи педагогів та вчасно внести корективи.

Психологи дослідили, що чим нижча точність уявлення вчителя про те, як його оцінюють колеги, учні, адміністрація, тим вища його самооцінка. Практичний психолог школи допомагає адекватно оцінювати вчителю свої особисті якості, вивчаючи при цьому уміння вчителя спілкуватися в шкільному колективі, його індивідуальні якості, здатність до творчої праці. На основі різних даних проектується самоосвітня діяльність учителя. К.Ушинський стверджував: «Розширювати свої знання можна тільки тоді, коли дивишся у вічі своєму незнанню». Заступник директора з навчально-виховної роботи допомагає вчителю у складанні списків рекомендованої літератури з окремих проблем, допомагає в складанні планів самоосвіти вчителів, пропонує алгоритм роботи для кожного вчителя.

Питання самоосвіти учителі висвітлюють під час проведення різних форм методичної роботи:

- теоретичні семінари-практикуми: «Інноваційна діяльність сучасного вчителя», «Особистісно орієнтований підхід до росту професійної майстерності педагогічних працівників»;
- психологічні семінари «Формування ключових компетенцій учнів та вчителів»;
- психологічні тренінги «Від творчого вчителя до творчого учня»;
- круглі столи «Творчість вчителя як важлива характеристика педагогічної праці»;
- педагогічні читання «Удосконалення уроку як засобу розвитку творчої особистості учня і вчителя», «Самоосвіта – один із шляхів підвищення професійної майстерності вчителя»;
- індивідуальні консультації.

За результатами проведеного дослідження 92% вчителів прагнуть росту творчих досягнень, 58% можуть поділитися досвідом, 82% готові до співпраці, 65% постійно

аналізують свою діяльність, 52% учителів мають високий рівень теоретичних знань, 45% – середній, 7% – потребують допомоги. Ці результати дають можливість говорити про високий рівень організації самоосвітньої діяльності педагогів школи. Щороку вчителі беруть активну участь у ярмарку педагогічних ідей і знахідок, конкурсах «Учитель року», «Соняшник – учитель», Міжнародному фестивалі педагогічних інновацій, обласній виставці «Освіта Черкащини», вебінарах, Інтернет-семінарах та Інтернет-конференціях. За останні роки вчителями школи створені такі навчально-методичні посібники: «Математика. Опорні схеми до задач.1-4 класи», «Тестові завдання з біології. 9 клас», «Формування грамотності учнів», «Збірник диктантів із української мови на народознавчому матеріалі Черкащини для учнів 1-4 класів».

Реформування освіти в нашій країні спрямоване на відродження національної культури, виховання освічених громадян, спроможних розвивати та примножувати її багатства; формування творчої особистості, становлення її морального й фізичного здоров'я; підвищення ефективності освіти в Україні до рівня світових стандартів.

Новий зміст освіти, освоєння нових навчальних програм, викладання різних дисциплін, пошук оригінальних методик викладання – усе це спрямувало педагогів нашої школи на шлях підвищення науково-теоретичного й загальнокультурного рівнів, психолого-педагогічної підготовки та професійної майстерності, формування в них готовності до самоосвіти та саморозвитку.

Сучасний педагог має бути готовим до змін, що відбуваються в системі освіти, здатним сміливо приймати педагогічні рішення, виявляти ініціативу, творчість. Результативність педагогічного процесу можна розв'язати за умови високої професійної майстерності педагогів. Проблема самоосвіти стає все більш актуальною. У сучасному суспільстві постійна самоосвіта, з одного боку, все більше стає умовою успіху в професійній діяльності, а з іншого, вона захищає від інтелектуального зuboжіння особистості.

Отже, головне місце в керівництві самоосвітньою діяльністю вчителів посідає школа, яка допомагає педагогам усвідомити свої переваги і недоліки та організувати названу діяльність. Самоосвіту у нашій школі визначають одним із найефективніших шляхів розвитку професійної компетентності учителя.

Список використаної літератури

1. Бровкіна Л. Професійне зростання педагогів / Л. Бровкіна // Завуч. – 2004. - № 28.
2. Бухлова Н.В. Керівництво самоосвітньою діяльністю вчителя / Н.В. Бухлова // Сільська школа України. – 2006. – № 8. – С. 3-4.
3. Бухлова Н.В. Особливості формування самоосвітньої компетентності учнів / Н.В. Бухлова // Педагогічна скарбниця Донеччини. – 2004. - № 2. – С. 33-35.
4. Гладун Л. Майстерність учителя – вияв творчої активності особистості педагога / Л. Гладун // Завуч. – 2009. – № 3.
5. Глюза О.А. Формування самоосвітньої компетенції педагога / О.А. Глюза // Завучу. Усе для роботи. – 2014. - № 5-6.
6. Голобородова М.М. Самоосвіта педагога як умова підвищення його професійної компетентності / М.М. Голобородова // Завучу. Усе для роботи. – 2014. - № 3-4.
7. Гончареко С.У. Український педагогічний словник – Київ : Либідь, 1997. – 376 с.
8. Драганова І.І. Самоосвітня діяльність учителя в між курсовий період / І.І. Драганова // Завучу. Усе для роботи. – 2013. - № 19-20.
9. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі / І.П. Жерносек. – Харків : Вид. група «Основа», 2007. – 128 с.
10. Каргіна Л.М. Удосконалення самоосвіти вчителя / Л.М. Каргіна // Завучу. Усе для роботи. – 2013. - № 9-10.

Молчан Галина Павлівна, заступник директора з навчально-виховної роботи Уманського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 – медична гімназія» Уманської міської ради

Анотація

Педагог значно більше, ніж інший фахівець, потребує постійного підвищення кваліфікації. Хрестоматійним став вислів К.Д. Ушинського про те, що вчитель як фахівець живе доти, поки вчиться. Сприятим йому в цьому – провідна функція внутрішкільної методичної роботи. Методична робота – це систематична, цілеспрямована, колективна й індивідуальна діяльність педагогів з підвищення теоретичного і наукового рівня, удосконалення педагогічної підготовки і професійної майстерності, із створення кращого практичного досвіду.

Оптимізація самоосвітньої роботи вчителя і керівництво нею

Одним з основних завдань методичної роботи в школі на сучасному етапі є розвиток вчителів творчих здібностей, їх творчої активності. Якщо сьогодні життя гостро поставило проблему підготовки для суспільства творчого працівника, то ще з більшою настигністю сьогодення вимагає творчого вчителя і творчого вихователя. Адже відомо: творчу особистість може навчити і виховати лише творчий педагог. До творчості спонукає вчителя сьогоденній учень - розвинена й нестандартна особистість, вимоглива до свого наставника. Крім того, творчий характер закладено в самій суті вчительської професії. Дії педагога в кожний момент не копіюють попередні, динамізм навчально-виховного процесу вимагає від нього пошуку в кожному конкретному випадку оптимального рішення.

Творчість вчителя виявляється насамперед у прагненні і вмінні постійно вдосконалювати свою майстерність, відкидати застарілі і знаходити нові, більш досконалі методи практичної реалізації вимог педагогічної науки, творчо застосовувати в своїй роботі надбання передового досвіду, досліджувати свою роботу і роботу своїх колег.

Адміністрація виховує в педагогів потребу пошуку, формує в них переконання в тому, що творцем може бути кожний, сприяє розвитку в учителів пізнавального інтересу, потреби й уміння досліджувати, аналізувати й об'єктивно оцінювати набутий досвід, безперервно вдосконалювати педагогічну майстерність, критично ставитися до своєї праці.

Найвідчутніші результати дає копітка індивідуальна допомога завуча окремим учителям у аналізі педагогічних фактів, узагальненні своєї праці з позицій теоретичних положень, які розкривають закони і тенденції розвитку навчально-виховного процесу, що важливо для зростання наукової свідомості вчителя.

Завуч повинен сприяти вивільненню часу для творчості вчителя. Адже неодмінним елементом творчості є постійний розгляд учителем різних варіантів («А що, як зробити так?..») і відшукування «найкращого». Це важко і потребує часу.

Компетенцією завуча є керування підвищенням загальної і педагогічної культури кожного вчителя, що найбільшою мірою повинно допомогти розвитку його творчості. Тут необхідне оптимальне поєднання педагогіки, методики, теорії свого фаху і багатьох інших знань.

Вирішальна ланка системи методичної роботи — самоосвітня робота педагога (самоосвіта). Ще Д. І. Писарев писав: «Хто дорожить життям думки, той знає дуже добре, що справжня освіта є тільки самоосвіта... Треба вчитися в школі, але набагато більше треба вчитися після виходу з школи, і це друге учіння за своїми результатами, за своїм впливом на людину і на суспільство незрівнянно важливіше першого» [1, с.127].

Сьогодні, в епоху науково-технічного прогресу питома вага самоосвіти в системі підвищення кваліфікації вчителів ще більше зростає. Поряд з цим в умовах швидкого зростання наукової інформації і зменшення кількості вільного часу вчителя процес самоосвіти педагога ускладнився. Тому перший і найбільш важливий крок у напрямі до оптимізації самоосвітньої роботи вчителів завуч зробить тоді, коли, по-перше, керуватиме

цим процесом і, по-друге, зможе узгодити його з усією системою методичної роботи в школі, основними принципами якої є:

1. Взаємообумовленість цілей, сутності, змісту, структури методичної роботи і суспільних потреб, педагогічної практики.

2. Безперервність і систематичність підвищення кваліфікації і професійної майстерності працівника протягом усього періоду педагогічної діяльності.

3. Випереджувальний характер підвищення кваліфікації педагога; своєчасне доведення до нього наукової інформації, рекомендацій науки і передового досвіду.

4. Врахування рівня підготовки та індивідуальних інтересів учителів, диференціація на цій основі змісту і методів методичної роботи.

5. Узгодженість і наступність усіх підрозділів методичної роботи і курсової перепідготовки.

6. Взаємозв'язок усіх ланок методичної роботи з творчими пошуками окремих учителів і колективу в цілому: з їх дослідницькою роботою з розв'язання окремих педагогічних проблем, з вивченням і створенням кращого педагогічного досвіду.

Самоосвіта є процесом особистісним, визначається потребами індивіду, однак це не виключає необхідності керівництва нею, тому що не завжди особистість усвідомлює ці потреби і сприймає їх об'єктивно.

Роль адміністрації школи в керівництві самоосвітою вчителів полягає в тому, щоб дати широкий спектр можливостей самоосвітньої роботи через вибір тем і форм самоосвіти [2, с.578].

Вчитель складає індивідуальний план самоосвіти, який не обов'язково погоджувати з адміністрацією. Щодо його змісту і форми завуч дає не вказівки, а поради. Зокрема, у своїх рекомендаціях він виходить з того, що за будь-якої форми важливо, щоб план відповідав на запитання:

- З якою метою обирається для опрацювання дана тема?
- Що саме опрацюватиметься?
- Як дана тема буде опрацьована (форма й методи проведення даної самоосвітньої роботи)?
- У які строки?

Що залежить від адміністрації в справі створення максимально сприятливих умов для плідної самоосвітньої роботи вчителя?

Перша умова - оптимізація бюджету часу вчителя з метою збільшення його вільного часу:

- раціоналізації розкладу уроків;
- встановлення стабільного режиму роботи школи;
- виділення вчителю при першій можливості протягом тижня вільного від уроків «методичного дня», бажано, щоб він був спільним для вчителів одного фаху, що відкриває кращі можливості для колективної роботи цієї групи педагогів;
- вивільнення більшої частки часу січневих і березневих канікул для самоосвіти, культурного розвитку вчителя. Це порада В. О. Сухомлинського, який поступав саме так;
- упорядкування практики чергування вчителів по школі — не призначати чергування в дні, коли у вчителя за розкладом немає уроків;
- упорядкування практики залучення вчителів до роботи у вихідні і святкові дні - допускати чергування вчителів у ці дні тільки у виключних випадках, передбачених законодавством, і лише з погодження місцевого комітету профспілки. Чергування повинно оформлятися наказом адміністрації і компенсуватися в установленому порядку;
- неприпустимості покладання на вчителів виконання невластивих їм видів робіт, наприклад, збирання з учнів коштів на купівлю квитків на спектаклі і концерти, збір внесків до добровільних товариств, обхід квартир для складання списків дітей, які проживають у мікрорайоні тощо;

- дотримання законодавства щодо відпустки вчителя, яка може бути перервана лише за його згодою;
- унормування кількості шкільних засідань і часу на їх проведення. У Павлівській школі В. О. Сухомлинським було встановлено правило: учитель протягом тижня міг бути зайнятий після уроків не більш як на два дні (методична робота, педагогічна рада, позакласна робота);
- строгого дотримання вимог нормативних документів щодо унормування письмової інформації вчителів та інших письмових матеріалів, які вони готують за вимогою адміністрації. При необхідності мати зразки кращої вчительської документації у методичному кабінеті - копії їх завуч може розмножити;
- рівномірного розподілу громадських доручень;
- перенесення частини праці на батьків, громадськість учнівське самоврядування.

Друга умова – отримання інформації як із книг, так і з Інтернету. В.О. Сухомлинський вбачав у читанні книжки не лише нічим іншим не заміниме джерело професійного і культурного зростання педагога, а й резерв його часу: «Якщо хочеш, щоб у тебе було досить часу, щодня читай... Не шкодуй часу на те, щоб глибоко осмислити сутність фактів, явищ, закономірностей, з якими маєш справу» [3, с.649].

Третя умова – надання методичної допомоги вчителям в оволодінні основами технології самоосвітньої роботи. Мається на увазі оволодіння вчителями знаннями про способи і засоби розумової праці, уміння працювати з педагогічною літературою, складати тези, рецензії, анотації тощо [4, с.651].

Успіх самоосвіти залежить також від дисципліни, персональної відповідальності кожного педагога за підвищення фахового рівня. Важливу роль у налагодженні такої дисципліни належить систематичному контролю за самоосвітою, який має бути диференційований і здійснюватись в першу чергу, директором школи. Форми контролю можуть бути різноманітними: індивідуальні бесіди, ознайомлення з конспектами і рефератами, заслуховування звіту вчителя на нараді при директорі, на засіданні методичного об'єднання тощо [5, с.41].

Слід пам'ятати, що могутнім стимулом поліпшення індивідуальної роботи вчителя є, з одного боку, критика і самокритика, а з другого – постійна колективна допомога. Самоосвіта вчителя – це не його приватна справа, як дехто думає, а це найважливіша умова підвищення рівня всієї навчально-виховної роботи.

Список використаної літератури

1. Пирогов Н. И. Избранные педагогические сочинения / Сост. А. Н. Алексюк, Г.Г. Савенок; Акад. пед. наук СССР. - Москва : Педагогика, 1985. - 493 с.
2. Писарев Д.И. Избранные педагогические сочинения / Д.И. Писарев. – Москва : Педагогика, 1984. - 367 с.
3. Рабченюк Т.С., Кивко М.П. Керівництво підвищенням професійного рівня вчителя у школі / Т.С. Рабченюк, М.П. Кивко. - Рівне, 1996. - С. 41.
4. Сухомлинський В. О. Вибрані твори в п'яти томах / В. О. Сухомлинський. – Київ : Радянська школа, 1977. – Т. 3. – 649 с.

Постіл Катерина Антонівна, директор
Кумейківської загальноосвітньої школи І-ІІ
ступенів Черкаської районної ради

Анотація

У статті розкрито поняття «самоосвіта», «саморозвиток», «самовдосконалення». Висвітлено досвід управління розвитком самоосвіти педагогів у сільській школі. Представлено погляди керівника на значення самоосвіти у професійній діяльності педагогів.

Роль директора школи у самоосвітній діяльності педагогів

*Не може керувати іншими той, хто
неспроможний керувати собою.*

Англійське прислів'я

Самоосвіта – це постійна діяльність педагога, яка спрямована на розширення й поглиблення знань і вмінь, підвищення рівня фахової компетентності.

Важливою складовою управлінської діяльності, що забезпечує якісний підхід до освітнього процесу, є керівництво організацією самоосвітньої діяльності педагогів. Самоосвітня діяльність педагогів завжди спрямована на реалізацію науково-методичної проблеми школи, району. Плануючи роботу щодо організації самоосвітньої діяльності вчителів як керівник ставлю перед собою такі завдання:

- створити необхідні умови педагогам для самоосвітньої роботи (раціональний розклад навчальних занять, гуртків, факультативів; рівномірний розподіл громадських доручень);
- надати можливість самостійно вибирати основні напрямки роботи з урахуванням потреб школи та індивідуальних;
- інформувати педагогів про досягнення психолого-педагогічної науки і передового педагогічного досвіду;
- здійснювати наставництво, стажування молодих учителів;
- організувати дієву роботу шкільного методичного кабінету;
- удосконалювати інформатизацію навчально-виховного процесу;
- постійний аналіз ефективності проведення уроків, позакласних заходів;
- проводити моніторингові дослідження рівня професійної компетентності педагогів тощо.

Необхідним аспектом діяльності керівника школи є створення якнайкращих умов для самопізнання, саморозвитку, а потім і самореалізації. Залучення педагогів до системної самоосвітньої діяльності формує в них здатність до постійного оновлення своєї особистості в процесі педагогічної діяльності. Саме в таких умовах стають реальними якісні зміни в педагогічному мисленні вчителів, відбувається інтенсивний розвиток їхніх творчих здібностей [2].

У Кумейківській загальноосвітній школі І-ІІ ступенів адміністрація школи створює належні умови для освітнього оновлення педагога у контексті реформування сучасної освіти, творчого розвитку, заохочує до участі в різноманітних практичних семінарах, курсах підвищення кваліфікації, майстер-класах. Стимулює бажання підвищувати свій професійний рівень в оволодінні різноманітними інноваційними методиками, розширювати свої компетенції, брати участь у конкурсах «Учитель року», «Класний керівник року», інтернет-семінарах, у підготовці матеріалів на обласну виставку перспективного педагогічного досвіду «Інноваційний пошук освітян Черкащини», у фестивалях педагогічних ідей і знахідок. Переконана, що самоосвіта є обов'язковим елементом діяльності кожного вчителя, який вільно обирає матеріал, прийоми й засоби роботи над собою. Удосконалення педагогічної майстерності вчителів проводиться під час нестандартних засідань педагогічних рад: ділових ігор, круглих столів, методичних дискусій, тренінгів; систематичне вивчення психолого-педагогічної наукової літератури, безпосередня участь у роботі шкільних,

міжшкільних і районних методичних об'єднань, семінарів, конференцій, педагогічних читань, на курсах підвищення кваліфікації; підготовка доповідей із презентаціями.

Самоосвіта педагогів у школі проводиться в системі поетапно і лише за цих умов є успішною.

I етап – установчий: формування педагогічної проблеми;

II етап – навчальний: вивчення психолого-педагогічної, методичної літератури;

III етап – практичний: вибір, аналіз, перевірка нових методів роботи;

IV етап – теоретичне осмислення: колективне обговорення проблеми, творчі звіти;

V етап – підсумково-аналітичний: аналіз та оформлення отриманих результатів роботи над певною проблемою [3].

Одним із важливих аспектів в організації самоосвітньої діяльності педагогів школи є створення сприятливого психологічного клімату між учасниками навчально-виховного процесу, що сприяє взаєморозумінню між ними і забезпечує атмосферу творчого зростання і прагнення до самореалізації.

Педагогічні новини надходять у школу по-різному: хтось відвідав майстер-клас, хтось побував під час семінару на відкритому уроці в колег, комусь поталанило бути учасником цікавого тренінгу – обов'язково корисна інформація доноситься до членів колективу, таким чином, здійснюється взаємоконсультування педагогів. Це є традицією в Кумейківській ЗОШ I-II ступенів.

Сучасна педагогіка змінила погляд на вчителя, основні функції якого пов'язані з тим, що він має не передавати знання, а управляти процесом навчання. Із метою визначення самоосвітнього рівня вчителів у школі проводиться анкетування, діагностування, моніторингові дослідження. Наявність об'єктивних даних про особистість і професійні якості кожного педагога дають можливість здійснювати диференційований підхід до самоосвітньої роботи кожного вчителя.

Традиційно проводиться анкетування:

1. Над якою методичною проблемою (темою) ви працюєте, де і як можуть бути застосовані результати вашої роботи?

2. Як ви оцінюєте інформаційно-методичне забезпечення шкільного методичного кабінету?

3. Яку участь ви берете в роботі методоб'єднання в цьому навчальному році?

4. Що є, на вашу думку, складовими педагогічної майстерності вчителя?

5. Які педагогічні здібності повинен мати сучасний учитель у період формування нової школи?

6. Які основні напрями виховання забезпечують формування національної самосвідомості в учнів?

7. На які основні складові уроки ви звернете увагу під час його аналізу?

8. Як впливає курсова перепідготовка на вашу фахову майстерність?

9. Які методи ви використовуєте для вдосконалення сучасного уроку?

10. Якими рисами характеризується демократичний стиль роботи вчителя в період формування нової школи, що пройшов на зміну авторитарному.

11. Які педагогічні інновації реалізуються у вашій роботі? [4]

Для того, щоб учителі правильно відповідали на запитання анкети, спочатку проводиться відповідна робота щодо навчання педагогів навичок аналізу своєї діяльності, для того, щоб кожен вчитель міг визначити сильні і слабкі сторони своєї праці. На основі проведених досліджень обираються пріоритетні напрями діяльності: колективні, індивідуальні, групові.

Адміністрація школи надає науково-методичні консультації вчителям, спрямовані на розвиток творчого потенціалу, запроваджує досягнення кращого педагогічного досвіду колег, новітніх технологій, інноваційної діяльності, координує колективні форми роботи з вдосконалення педагогічної майстерності.

Наші вимоги до організації самоосвіти педагогів такі:

- зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога;
- систематичність і послідовність самоосвіти, постійне ускладнення її змісту та форм;
- багатоплановий (комплексний) підхід до організації вивчення обраної теми з самоосвіти;
- індивідуальний характер самоосвіти як більш гнучкої форми набуття педагогом знань;
- гласність і наочність результатів самоосвіти в педагогічному колективі, районі;
- створення в школі умов для звернення педагогів до нових досягнень науки та передового педагогічного досвіду;
- завершеність самоосвітньої роботи на кожному її етапі (доповіді, участь у семінарі, підготовка виступу, написання реферату, підготовка доповіді, участь у засіданні педагогічної ради) у створенні сприятливих умов для самоосвіти чимало можуть зробити педагогічні колективи.

Аналіз результативності педагогічної діяльності вчителів школи показує, що правильно організована самоосвітня діяльність педагогів має систематичний і послідовний характер, а головне – наслідки, якщо вона тісно пов'язана з практичною діяльністю, базується на наукових підходах і відповідає змісту загальношкільних завдань.

Для формування безперервної освіти адміністрація школи ставить перед педагогами такі вимоги:

- прагнути до постійного самовдосконалення та самовираження, самореалізації та самоствердження особистості;
- професійно зростати;
- розширювати свій кругозір;
- підвищувати рівень розвитку усіх видів компетентностей;
- створювати позитивний імідж серед учнів, батьків, колег;
- підвищувати кваліфікаційні категорії під час атестації.

Належна увага в школі відводиться роботі з молодими та малодосвідченими вчителями.

Адже успішна педагогічна діяльність молодого вчителя залежить не тільки від його професійної підготовки і особистісних якостей, а від колективу, у який він потрапить, які умови праці й побуту йому створять, яку нададуть методичну допомогу, як стимулюють його ініціативність і творчість. Випускники педагогічних закладів здебільшого мають непогану фахову підготовку, але їм бракує знань і досвіду в питаннях методичної підготовки, організації діяльності учнівського колективу, ведення шкільної документації, роботи з батьками.

Молодий учитель знаходиться у протиріччі між зростаючими вимогами до професійної майстерності педагогів та недостатнім рівнем власної кваліфікації. Тому вчитель-початківець потребує особливої уваги з боку адміністрації, педагогічного колективу. Стажуванню в школі приділяється особлива увага, адже від того, хто буде поруч із молодим вчителем, стане його наставником, підтримає його, допоможе в прийнятті рішень, повірити у власні сили, залежить подальша діяльність.

Педагогічне шефство, наставництво дає можливість управляти процесом професійного становлення молодого педагога.

Провідна роль у забезпеченні стажування належить адміністрації школи. Проводяться співбесіди з молодими вчителями про планування навчального матеріалу, вивчення нормативних документів про освіту, ознайомлення з вимоги до сучасного уроку, управління процесом навчання на уроці. Організовано взаємовідвідування уроків молодих учителів та наставників. Відвідуючи уроки, методичні заходи, не зосереджую уваги на недоліках, а відмічаю оригінальні прийоми, цікаві форми роботи, використані вчителями, що прискорює процес формування самоосвітньої компетентності педагогів.

Розвивати і зрощувати професійні вміння вчителів методом самоосвіти – основне завдання керівника.

Завдяки розвитку самоосвітньої діяльності вчитель початкових класів Курінна М.С. взяла участь у районному етапі Всеукраїнського конкурсу «Вчитель року – 2017». Вчителі Максименко Л.Г., Бойко О.В., Будник Б.Р., Жила В.І. презентували досвід на сторінках фахових видань, Бондаренко Л.І. створила відеоролик «Будьмо здорові».

Характеристика творчої особистості велика і різноманітна. Але основне, що її визначає, - це «уміння відокремлювати істотне від несуттєвого, здатність діалектично охопити як єдине ціле в усіх його зв'язках». Це має бути вимогою до кожного творчого працівника: наскільки повнішим бачиться образ майбутнього результату, настільки сильно він впливає на активність творчого працівника.

З боку шкільного методичного кабінету надається допомога вчителям, які навчаються на курсах підвищення кваліфікації, проводиться індивідуальне консультування педагогів. Методичний кабінет забезпечує науково-методичне інформування педагогів під час проведення різноманітних загальношкільних методичних заходів. На базі методичного кабінету проходять стажування молоді спеціалісти, працює Школа молодого вчителя, організовано роботу шкільної атестаційної комісії, ради методичного кабінету. Відбувається накопичення та зберігання власних наробок учителів школи, забезпечення умов для ознайомлення з ними всього педагогічного колективу.

На засіданнях шкільних методичних об'єднань розглядаються теоретичні питання, вивчення нових педагогічних ідей і технологій; суті процесу індивідуалізації навчальної діяльності, теорії особистісно орієнтованого навчання. Обговорювалися практичні проблеми та шляхи їхнього усунення: подолання типових помилок, недоліки в контролі за діяльністю учнів на уроках; опрацьовано документи, що регулюють шкільне життя та ведення шкільної документації, розроблено заходи з проведення I туру олімпіад тощо.

Самоосвіта педагога – запорука педагогічної творчості. Показником ефективності педагогічної самоосвіти є якість організованого вчителем навчально-виховного процесу та особисте самовдосконалення. Переконана, що не існує меж саморозвитку особистості і починатись він має із самопізнання. А справжній педагог має підвищувати свій професійний рівень.

Сучасний учитель має перебувати в постійному пошуку. Діяльність учителя відбувається в умовах, які постійно змінюються, тому йому часто доводиться шукати нові, ефективніші форми й методи навчання та виховання, систематично працювати над удосконаленням педагогічної майстерності.

Важливою вимогою до вчителя є наявність інтересу до педагогічної діяльності та любові до дітей.

Хороший учитель постійно шукає, аналізує свою діяльність і підвищує свою компетентність. Постійно спонукають учителя до саморозвитку, самовдосконалення районні методичні заходи, які проходять на базі навчальних закладів. Щоб до них підготуватися і провести на високому методичному рівні, необхідно переглянути новинки методичної літератури, фахових видань, інтернет-ресурси, а то й поспілкуватися з колегами-новаторами, які мають вагомі результати у професійній діяльності. Так, протягом останніх років на базі нашої школи проведено змістовний семінар-практикум для директорів загальноосвітніх шкіл та позашкільних навчальних закладів, учителів початкових класів, основ здоров'я, фізичної культури. Тільки компетентні педагоги, які постійно займаються самоосвітньою діяльністю, змогли презентувати свої творчі доробки колегам району.

Я як керівник із багаторічним стажем роботи спонукаю вчителів школи брати активну участь у методичних заходах, які проводить районний методичний кабінет. Саме тут відбувається обмін досягненнями у галузі освіти, накреслюються плани на майбутнє, приймаються важливі рішення, визначається траєкторія подальшого професійного зростання кожного. Тож, шановні керівники навчальних закладів, сприяйте самоосвітній діяльності педагогів. Від цього буде тільки кращим ваш імідж як керівника.

Список використаної літератури

1. Василенко, Г. О. Система методичної роботи з класними керівниками у школі [Текст] / Г. О. Василенко // Виховна робота в школі : Науково-методичний журнал. - 2015. - N 6. - С. 2-15.
2. Куриш Н. Підвищення ефективності внутрішкільного контролю// Управління освітою. – 2015. - № 22. – С. 17-26.
3. Руденко В. Організаційно-методичне забезпечення шкіл майбутнього// Управління освітою. – 2014. - № 7. – С. 1-15.
4. Сухомлинський В.О. Сто порад учителеві / В.О. Сухомлинський // Вибрані твори в 5 томах. Том 2. – Київ: Радянська школа. – 1976. – С. 419–654.
5. Ткачук Л. Координація діяльності// Директор школи. – 2011.- № 31.
6. Хидивова Г. Методичний підрозділ і самоосвіта вчителя// Директор школи. – 2012.- № 5. С. 30-39.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД САМООСВІТИ І САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Богданова Галина Георгіївна, заступник директора з навчально-виховної роботи Канівської спеціалізованої школи I-III ступенів №6 з поглибленим вивченням іноземних мов Канівської міської ради

Анотація

У статті висвітлюються психолого-педагогічні фактори, зовнішні та внутрішні чинники що визначають успішність самоосвітньої діяльності педагогічних працівників та досвід роботи методичної служби школи та адміністрації щодо забезпечення ефективної самоосвітньої діяльності вчителя.

Ключові слова: освіта, самоосвіта, компетентність, діяльність, самооцінка, мотивація, психологічні резерви самоосвіти, зовнішні та внутрішні чинники.

Навчально-методичний, психолого-педагогічний супровід самоосвітньої діяльності вчителя, внутрішні та зовнішні чинники самоосвіти

Найважливішим явищем у школі, найбільш повчальним предметом для спостереження, найбільш живим прикладом для учня є сам учитель. Він – втілений метод навчання, саме втілення принципу навчання і виховання. Його особистість завойовує йому повагу, вплив, силу.

А. Дістервег

Учитель – особистість творча. За словами Василя Сухомлинського, «Немає людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі» [6]. Оскільки творчість – це діяльність, результатом якої є щось якісно нове, неповторне, оригінальне й навіть суспільно-унікальне. Саме тому кожного керівника навчального закладу, методичну службу школи повинно турбувати питання: як формувати у педагога здатність до творчої роботи, постійної самоосвіти і як підтримувати світло творчості, щоб воно якомога довше не згасало і давало плоди. Давня народна мудрість каже «Дорогу долає той, хто не стоїть на місці». Навчання педагога не має зупинок, тому воно не може закінчуватись. Слова К. Ушинського тому підтвердження: «учитель живе до тих пір, доки вчиться, як тільки він перестає вчитись у ньому вмирає вчитель». У цьому і має полягати основна місія сучасного вчителя – бути готовим до застосування нових освітянських ідей, постійно навчатися, перебувати у постійному творчому пошуку протягом усього життя оновлювати свої знання, постійно підвищувати кваліфікацію, опанувати нові види діяльності.

Учитель, освітянин, носій світла, наставник, що запалює в молодій душі вогник любові до науки. Хто навчає та виховує сьогодні в школі сучасних дітей? В чії руки віддано кермо корабля під назвою – школа? Чи кожному можна стати вчителем, чи кожному можна довірити долі дітей?

«Ні, не кожному. Як не кожному можна стати і лікарем, і садівником... До всякого діла потрібне покликання, всяка творча праця вимагає живої іскри натхнення. А педагогічна праця виділяється з-поміж усіх інших видів трудової діяльності своєю єдиною неповторною рисою; об'єктом, предметом цієї праці є людина. І людина особливого роду – дитина...» [6].

Сучасні діти, сучасна освіта в Україні переживають процес стрімкого розвитку, який стимулюють виклики часу і держави, що обрала європейський шлях. Тому й потребує

сьогодні школа високоосвічених, професійно компетентних педагогічних кадрів здатних відповідати за результати власної діяльності, відчувати свою причетність до економічних, політичних і соціокультурних змін, які відбуваються в Україні. Майбутнє країни вирішується сьогодні не тільки в планах, пропозиціях, але й у реальній роботі кожного вчителя з його вихованцями на уроці. Це означає, що професіонал-педагог повинен постійно підвищувати свій освітній і кваліфікаційний рівень, щоб згідно з вимогами часу відкривати нові здібності, можливості, і в такий спосіб розв'язувати протиріччя між вимогами суспільства та часу. Саме самоосвіта педагогічних працівників – одна з умов їхнього професійного зростання. У кожного вчителя є своя творча лабораторія, яка з року в рік збагачується, розвивається в процесі самоосвіти та базується на мотивації самовдосконалення, саморозвитку, що є важливими складовими процесу гармонізації особистості педагога.

Самоосвіта вчителя – це важливе джерело його професійної креативності, яка має визначати особистість педагога. Освіта та самоосвіта взаємодіють між собою, збагачуючись змістом, технологіями та створюють нерозривну єдність, що забезпечує гармонійний розвиток особистості вчителя та його вихованців в їх постійному спілкуванні, взаємопізнанні та особистісному розвитку. Саме самоосвіта педагогічних працівників – одна з ефективних умов його професійного зростання.

Сучасна освіта зазнає змін, обсяг інформації з того чи іншого питання постійно збільшується, тому, за таких умов відповідати запитам суспільства доволі складно. Проте дану проблему можна легко вирішити – завдяки ефективно організованій самоосвіті педагогічних працівників, яка є одним із основних засобів підвищення фахової майстерності освітянина.

Питання самоосвіти, підвищення кваліфікації педагогічних працівників школи, розвитку їхньої творчої ініціативи, впровадження в освітній процес досягнень науки і перспективного педагогічного досвіду обговорюються на педагогічних та методичних радах, методичних об'єднаннях, засіданнях творчих груп, в індивідуальній роботі з учителями. Тому, що якісна організація самоосвіти педагогічних працівників – одне із головних завдань в управлінській діяльності адміністрації начального закладу. «Самоосвіта педагогічних працівників ґрунтується на таких принципах:

- цілісність (системність і послідовність);
- діяльність (практичні спрямованість);
- мобільність (відповідність змісту самоосвіти рівню професійної компетентності);
- самореалізація (застосування особистих можливостей, здібностей та задоволення власних потреб);
- самоорганізація (раціональна організація діяльності).

Проте ці принципи не будуть дієвими, якщо у навчальному закладі немає відповідних умов для самоосвіти педагогічних працівників. Створивши такі умови, керівник будь-якої ланки закладу освіти отримає можливість якісно виконувати такі завдання його діяльності як:

- досягнення поставленої мети;
- створення комфортного психологічного клімату в колективі;
- утвердження позитивного іміджу навчального закладу;
- підвищення результативності роботи окремого педагогічного працівника і навчального закладу в цілому;
- вироблення системи стимулювання та заохочення педагогічних працівників» [3].

Кожний вчитель, чи то вихователь самостійно обирає шлях для підвищення свого професійного та методичного рівня, незалежно від того чи це є молодий вчитель, чи вчитель з досвідом роботи, кожен прагне до самоосвіти, яка передбачає:

- систематичне оволодіння методологічними знаннями, вивчення праць класиків української педагогіки: В.О. Сухомлинського, О.А. Захарченка, А.С.Макаренка,

К.Д. Ушинського, Г. Ващенко моніторинг і використання в роботі нормативно-правових документів з питань освіти та виховання;

- удосконалення освітнього процесу завдяки використанню у педагогічній діяльності сучасних досягнень психології і педагогіки, перспективного педагогічного досвіду;
- постійний аналіз стану освітнього процесу та його співвіднесення із загальними тенденціями розвитку процесу навчання та виховання дітей та молоді;
- оволодіння інформаційно-комунікативними та інноваційними технологіями навчання та дослідницькими вміннями і прийомами для виконання педагогічних завдань творчого характеру.

Слід відмітити, що в школі стала традицією участь вчителів у Міжнародних педагогічних читаннях з Гуманної педагогіки за участю академіка Ш. Амонашвілі. Майстер-класи, «круглі столи», цікаві та змістовні зустрічі з корифеями (світилами) педагогічної науки не тільки збагачують методичний арсенал вчителів, щодо навчання та виховання учнівської молоді, а й дають духовну насолоду. Проте ключовою умовою, що спонукає педагогічних працівників до самоосвіти, є мотивація. Засоби мотивації різні, обираючи їх дуже важливо враховувати як зовнішні так і внутрішні чинники. Чи не найголовнішими **зовнішніми чинниками**, які впливають на мотивацію педагогічних працівників, зокрема й до самоосвіти, є стиль керівництва навчальним закладом та психологічний клімат у колективі. Керівник навчального закладу (чи то новопризначений, чи такий, що має досвід роботи) повинен, зобов'язаний володіти стратегією такої управлінської діяльності, яка б створювала здоровий психологічний клімат у колективі та атмосферу взаємної доброзичливості. Одним із перших розкрив зміст психологічного клімату В.М. Шепель. Психологічний клімат, на його думку – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігів характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що клімат стосунків між людьми в організації складається з трьох складових:

- перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації;
- друга складова – моральний клімат, який визначається прийнятими моральними цінностями організації;
- третя складова – це психологічний клімат, тобто ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками.

У цілому, цей феномен прийнято називати соціально-психологічним кліматом колективу організації. Окрім того, важливими зовнішніми чинниками, що впливають на мотивацію педагогічних працівників до самоосвіти, є такі:

- умови праці на робочому місці;
- стан матеріально-технічної бази закладів освіти;
- моральне та матеріальне заохочення;
- трудова дисципліна;
- взаємозв'язок між затратами праці і досягнутими результатами.

Педагогічний колектив формує й виховує, передає молоді знання й досвід, накопичений людством. Цим визначаються особливості його функціонування, моральних відносин, громадської відповідальності, єдності, колективності та гуманістичної спрямованості. Будь який колектив педагогічних працівників складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і педагогічними поглядами, моральним рівнем й інтелектом, сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку. Тому, у сучасних умовах, коли людський ресурс стає основним ресурсом підприємства, особливо важливе значення набуває діяльність кожного члена колективу. І вирішальна роль у цій діяльності належить керівнику. Керівник навчального закладу змушений рахуватися з нормами і правилами того колективу, до якого він належить і пам'ятати, що дружній колектив створюється зусиллями всіх його членів, а не окремої групки людей «наближених» до керівника та власним прикладом

демонструвати важливість самоосвіти, з особливою увагою ставитися до творчого пошуку колег та відкрито демонструвати зацікавленість у їхньому професійному зростанні.

Проте в більшій мірі, формування сприятливого психологічного мікроклімату залежить від вміння всіх членів адміністрації (керівника, заступників) психолога знаходити з підлеглими спільну мову, а саме: цікавитися їхніми проблемами, справедливо оцінювати результати праці, згуртовувати навколо себе та постійно створювати атмосферу задоволення педагогічною діяльністю, яка сприяє розвитку творчості, педагогічної майстерності кожного вчителя. В такому дружньому колективі завжди панують: довіра, доброзичливість, щирість, взаємодопомога, принциповість, конструктивна критика професійної діяльності, увага до творчого пошуку колег та усвідомлення особистої відповідальності кожного педагога за стан справ. Тому вчитель, особливо початківець, потрапивши в такий колектив завжди прогнине до самоосвіти.

Оскільки саме прагнення до постійного самопізнання, саморозвитку, самоактуалізації в умовах внутрішньо особистісної та зовнішньої, соціально-професійної нестабільності забезпечує, з одного боку, його професійну стійкість, відповідний рівень професійної компетентності, з іншого, – постійний професійний розвиток. Поряд із зовнішніми чинниками слід відмітити і головні **внутрішні чинники самоосвіти** педагога:

- бажання поліпшити слабкі сторони володіння певним напрямом діяльності;
- бажання вдосконалювати свою педагогічну майстерність (наприклад – підготовка учнів до міських і обласних олімпіад, підготовка та написання робіт МАН з учнями);
- глибоке вивчення теорії та практики даної проблеми, намагання осмислити, втілити в практику, інформаційно-комунікативні технології;
- теоретичне осмислення й узагальнення передового педагогічного досвіду по обраній науково-методичній проблемі;
- поглиблення знань із питань, які викликають інтерес (наприклад: вивчення методики розв'язування олімпіадних завдань, підготовка учнів до зовнішнього незалежного оцінювання результатів навчальних досягнень);
- реалізувати особисті потреби у навчанні та саморозвитку;
- отримати інтелектуальне задоволення;
- мати повагу серед своїх колег, учнів та їхніх батьків;
- отримати кар'єрне зростання;
- реалізувати творчий потенціал;
- опанувати складну методику (тему) та втілити її у своїй професійній діяльності;
- не зупинятися на досягнутому а постійно рухатися вперед.

Внутрішні чинники мотивації до самоосвіти доволі різноманітні, пов'язані з психологією особистості, тому вплинути на них керівник може лише опосередковано, опираючись передусім на зовнішні чинники мотивації. Іноді для вияву бажання педагогічного працівника займатися самоосвітою достатньо одного мотиву, який і спонукає його до активності, самоосвіти.

Самоосвіта – як ціленаправлена пізнавальна діяльність, керована самою особистістю, є придбання систематичних знань у будь-якій галузі. В основі самоосвіти лежить цікавість того, хто навчається, в поєднанні з самостійним вивченням матеріалу. Відмінною рисою самоосвіти педагога є те, що результатом його роботи виступає поліпшення якості викладання предмета, якості виховної роботи, підвищення рівня знань, вихованості і розвитку учнів. До найважливіших завдань самостійної роботи учителя можуть бути віднесені:

- вивчення нових програм і підручників;
- аналіз їхніх дидактичних та методичних особливостей;
- самостійне засвоєння нових технологій навчально-виховного процесу;
- оволодіння методологією і методикою педагогічного дослідження;

- активна участь у роботі науково-методичних семінарів і методичних об'єднань, різних творчих груп;
- підготовка методичних розробок,
- систематичне вивчення передового педагогічного досвіду.

Важливою рисою самоосвіти вчителя є те, що результатом його роботи є розвиток учнів – підвищення рівня його навчальних досягнень. Учитель повинен сам досягти успіху, щоб його досягли учні. Самоосвітню діяльність вчителя можна розглядати як сукупність вісьмох «само»:

- самооцінка – вміння оцінювати власні можливості;
- самооблік – вміння брати до уваги наявність в себе певних якостей;
- самовизначення – вміння вибрати своє місце в житті, суспільстві, усвідомлювати свої інтереси;
- самоорганізація – вміння знайти джерело пізнання й адекватні своїм можливостям форми самоосвіти, планувати, організовувати робоче місце та діяльність;
- самореалізація – реалізація самою особистістю своїх можливостей;
- самокритичність – вміння критично оцінювати перевагу та недоліки власної роботи;
- самоконтроль – здатність контролювати свою діяльність;
- саморозвиток – результат самоосвіти.

Отже, формуючи цю сукупність «само», можна передбачити свідому самоосвітню діяльність вчителя. Результати самоосвіти вчитель демонструє на кожному етапі:

- участь у семінарах,
- участь у творчих групах різного рівня;
- участь у лабораторії гуманної педагогіки;
- на засіданнях методичного об'єднання;
- педагогічних радах;
- на засіданнях науково-методичних рад;
- на педагогічних читаннях;
- науково-практичних конференціях;
- виставках передового педагогічного досвіду;
- організації та проведення «майстер-класів» тощо.

Самоосвіта є найгнучкішою формою отримання знань, тому що вона здійснюється на діагностичній індивідуалізованій основі. Сутність індивідуалізації полягає в тому, що зміст, форми та методи самоосвіти підпорядковуються індивідуальними особливостями учителя, рівнем його професійно-педагогічної культури, умовами педагогічної праці, реальними можливостями.

Тому основні завдання методичної служби, адміністрації загальноосвітнього навчального закладу полягають у стимулюванні мотивацій педагогів до постійного навчання, самоосвіти, розвитку творчого потенціалу, наданні необхідної допомоги й підтримки у здійсненні неперервного навчання. Цього неможливо досягти без впровадження нових форм підвищення кваліфікації, які будуть спонукати кожного педагога до постійного вдосконалення професійної майстерності.

Таким чином, навчально-методичний напрям – це один із найважливіших напрямів в діяльності організаторів методичної роботи. Головним змістом цього напрямку є підвищення кваліфікації педагогів.

Успіх педагогічної діяльності сьогодні визначається не тільки й не стільки ступенем професійної підготовки вчителя, рівнем знань, скільки бажанням і можливостями поглиблювати теоретичні знання та відшліфувати практичні вміння, тобто постійно підвищувати рівень професійної компетентності, формувати педагогічну позицію.

Першочергове завдання методичної служби та адміністрації школи – консолідувати зусилля на створенні моделі неперервної освіти педагогів, що є органічним компонентом процесу вдосконалення навчально-виховного процесу.

Навчаючи педагогічних працівників, використовуються різноманітні форми, методи, підходи, засоби та технології.

Серед них найрезультативнішими є:

- консультування (індивідуальне і групове);
- проєктивне або програмне навчання;
- проблемно-ситуативне навчання;
- активно-ігрові методи;
- комплексно-рефлексивне навчання;
- навчання у формі семінару-практикуму;
- навчання у формі методичних посиденьок;
- науково-практичні конференції;
- проблемні семінари;
- педагогічні читання.

Одним із важливих видів самостійної діяльності педагога є його індивідуальна робота над шкільною науково-методичною темою. У процесі індивідуальної роботи над науково-методичною темою (проблемою) вчитель вивчає джерела науково-методичної інформації, досвід педагогів – новаторів, аналізує власну педагогічну діяльність з метою подолання недоліків у ній або удосконалення сильних сторін діяльності, теоретичного узагальнення й осмислення власного досвіду.

Головне завдання методичної служби школи, керівника навчального закладу – створення системи неперервної освіти з метою формування мотивації педагога до самоосвіти та самовдосконалення, орієнтацію на впровадження новітніх соціально-педагогічних проєктів, враховуючи можливості сучасних Інтернет-технологій, науково обґрунтованих механізмів управління розвитком інноваційного потенціалу навчального закладу. Враховуючи вище сказане, можна стверджувати, що актуальність теми впливає з вимог часу, а основною метою самоосвіти має стати зростання професійної майстерності кожного педагогічного працівника і, як наслідок, – успішний розвиток навчального закладу, як виконавця суспільного замовлення на освіту, та високий рівень надання освітянських послуг.

Список використаної літератури

1. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2009. – № 5. – С. 36-70.
2. Квадріціус Л. В. Професійна самоосвіта вчителя // Управління школою. – 2006. – № 13. – С. 35-38.
3. Курнишев Ю. А. Зміст та форми роботи педагогічного працівника. / Ю.А. Курнишев – [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://rusnauka.com/34_NIEK_2013/Pedagogica/4_151925.doc.htm
4. Лісова Н. І. Новітні педагогічні технології у підготовці педагогічних кадрів з методики оцінювання якості освіти в системі підвищення кваліфікації / Н. І. Лісова // Якість технологій та освіти : збірник наукових праць / – Харків : Укр. інж.-пед. акад. 2013. – Вип. 2. – С. 115-121.
5. Соф'янець Е. Структура професійної компетентності сучасного педагога // Управління освітою. – 2006. – № 17. – С. 4-5.
6. Сухомлинський В.О. Вибрані твори у п'яти томах / В.О. Сухомлинський. – Київ : Радянська школа, 1976. – Т.5. – С. 19.
7. Яновська Т.І. Тренінгова програма «Формування позитивного психологічного мікроклімату в учнівському та педагогічному колективах» / Т.І. Яновська – [Електронний ресурс] – Режим доступу :

<http://oblosvita.com/navigaciya/skrynka/psychologiya/8184-formuvannya-pozitivnogo-psihologchnogo-mkroklmatu-v-uchnivskomu-ta-pedagogchnomu-kolektivah.html>

Крикун Оксана Володимирівна, практичний психолог Монастирищенської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2 Монастирищенської районної ради

Анотація

У статті розкривається питання психологічного супроводу самореалізації педагогів та надано практичні техніки арт-коучингу, що сприяють ефективному процесу самореалізації педагога.

Коучинг як психологічний супровід самореалізації педагогічних працівників

*Хочеш мати середину, бери вершину
Г. Сковорода*

Протягом всієї історії людства проблеми становлення людини, її особистісного росту, знаходження сенсу життя хвилювали розуми людей. Майже всі великі люди минулого намагалися розв'язати ці проблеми.

Кожна особистість є творцем своєї власної історії. Історія залежить як від подій минулого, так і від ставлення до майбутнього. Таким чином, уявлення минулого, сьогодення і майбутнього проживаються людиною одночасно (цілісно) і визначають її поведінку.

Цікавість до навчання — це своєрідна скарбниця, яку треба оберігати та збагачувати. Розум не може зосередитися на всьому, він відкидає нецікаве, нудне й емоційно монотонне.

Щоб розбудити емоції, почуття й думки своїх учнів, учитель активно має працювати над удосконаленням себе як професіонала, знаходити позитив і негатив у власній діяльності. Адже сильним, досвідченим, конкурентоспроможним стає лише той педагог, який уміє аналізувати свою працю.

Проблема самореалізації особистості є центральною і надзвичайно значимою для багатьох сучасних концепцій про людину. Актуальна потреба в саморозвитку, прагнення до самовдосконалення і самореалізації надають величезну цінність для людини. Вони є показником особистісної зрілості й одночасно умовою її досягнення. Передумовою до формування і розвитку особистості, ефективності її діяльності в різних сферах життя є формування розвинутої, гармонічної життєвої перспективи.

Підходи до вивчення самореалізації особистості розглядаються у гуманістичному напрямку (А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фроїд, В. Франкл та ін.).

На думку А. Менегетті, багато людей на своєму життєвому шляху проходять через хворобливі пошуки удосконалення себе як особистості [1]. Людина сама створює, визначає, формує свій психологічний світ, і, таким чином створює свою індивідуальну історію, але ж в умовах нестабільності нашого суспільства сучасна людина опинилася у стані духовної, екзистенціальної, ціннісно-орієнтаційної розгубленості. У зв'язку з цим виникають проблеми психологічного плану, пов'язані з недостатньою сформованістю потреби й здатності до самостійного смисложиттєвого самовизначення й самореалізації, не досить високим рівнем психологічної культури, відсутністю необхідних знань та вмінь щодо свідомої побудови життя.

За Роджерсом, для будь-якої людини важливо, щоб її любили і приймали інші. Ця потреба в позитивній увазі, що, на думку Роджерса, універсальна, розвивається як усвідомлення виникнення «Я», вона все проникаюча і стійка. Роджерс думав, що виховання дітей є безумовною позитивною увагою забезпечує основу для їхнього становлення як

повноцінно функціонуючих дорослих. Безумовна позитивна увага до себе розкриває природну тенденцію само актуалізації, що притаманна кожній людині[3].

Ми живемо у динамічному світі, що дуже швидко змінюється. Наше життя стало безперервним процесом адаптації, і саме від адаптаційного потенціалу особистості у значній мірі залежать її успіх та можливості самореалізації. Зміни, які сьогодні відбуваються в освіті, стосуються не лише учнівської аудиторії, але й педагогічних працівників. Важливою умовою модернізації освіти є підготовка педагогічних працівників та їх професійне вдосконалення. Сьогодні вимагає від вчителя гнучкості, мобільності, творчих якостей, навичок швидкого опрацювання інформації, яка невпинно зростає. Вчитель «нового» типу повинен відзначитися різнобічною компетентністю й опанувати сучасні освітні технології. Сучасна школа потребує педагога, який удосконалював би зміст своєї діяльності відповідно до вимог часу та світових стандартів. Сучасній школі потрібен учитель, який є самодостатньою особистістю, взірцем високої духовної і педагогічної культури, прагне до професійного розвитку та творчої самореалізації.

В умовах сучасного соціуму багатьом педагогам не вистачає таких якостей, як моральна стійкість, психологічна та соціальна готовність жити і працювати в нових умовах, гідно виходити з незвичайних та складних ситуацій [4]. Щоб успішно інтегруватися в складному соціальному середовищі вчитель повинен мати інший набір особистісних якостей: здатність до швидкого освоєння нового, гнучкість, динаміка, мобільність, вміння діяти методом «спроб і помилок» [4]. Тому одним із пріоритетних напрямків системи освіти (за Л.О. Сущенко) є стимулювання розвитку креативної особистості, професійного самовдосконалення вчителів та спонукання їх до управління власною самостійною діяльністю [4].

Це не порожні слова, не гіпотези і не декларації, а строго емпірично доведені положення. А. Прихожан у своїй книзі «Психологический справочник для неудачника» наводить два досить виразних докази. Видатний американський психолог А. Маслоу – автор теорії, згідно з якою в основі повноцінного розвитку особистості лежить прагнення до само актуалізації, тобто розкриття своїх власних унікальних потенцій, аналізуючи біографії видатних представників роду людського: Б. Спінози, Дж. Вашингтона, А. Енштейна і багатьох інших, довів, що всі ці люди змогли повністю реалізувати себе, досягти високого рівня актуалізації свого внутрішнього потенціалу. Серед характерних якостей їхньої особистості – високий рівень самоприйняття, самоповаги.

Саме продуктивні якості вчителя надають усьому процесу навчання імпульсу до поступу. Лише та особистість здатна до самоактуалізації, яка повною мірою реалізує свої можливості, володіє психічним здоров'ям, сприймає події, явища, речі такими, які вони є насправді; поведінка самоактуалізуючої особистості характеризується спонтанністю, автономністю, творчим підходом, демократизмом.

Роль учителя вимагає поглиблених знань про себе і про інших, оскільки навчання – це передача іншій людині частинки свого «Я», вміння викликати в учнів прагнення до самоактуалізації.

Що означає досягти творчості? При досягненні стану особистісного зростання людина потрапляє в психологічний вимір, де відчуває комфорт, упевненість у тому, що зможе впоратися із життєвими проблемами. Ті вчителі, які сприяють не тільки розумовому, а й особистісному зростанню учнів, відзначаються і тим, що мають більш позитивні установки.

Педагогічний стиль творчого вчителя — демократичний. Його погляди забезпечують продуктивність розвитку учнів, зокрема уявлення про учнів:

- ✓ учні здатні самостійно вирішувати свої проблеми;
- ✓ вони приязні, мають добрі наміри, їм властиве почуття власної гідності, яке слід поважати, цінувати й оберігати;
- ✓ учням притаманне прагнення до творчості, вони є джерелом, швидше позитивних, а ніж негативних емоцій.

Уявлення успішного вчителя про себе:

- ✓ я вірю, що пов'язаний з учнями, а не відокремлений від них;
- ✓ я компетентний у розв'язанні поставлених проблем, несу відповідальність за свої дії, заслуговую на довіру;
- ✓ мене люблять, я приваблива людина.

Основні характеристики діяльності успішного педагога

1. Забезпечує ситуацію успіху для кожного учня.
2. Створює позитивну навчальну атмосферу.
3. Використовує індивідуальний підхід у навчанні.
4. Заохочує кооперативне навчання, де учні навчаються на засадах співпраці та самоуправління.
5. Пов'язує життєвий досвід учнів із навчальним процесом.
6. Створює навчальне середовище, в основі якого – цінності та принципи демократії.

Основні характеристик ефективного навчання

- ✓ Відповідні очікування.
- ✓ Управління й організація роботи.
- ✓ Розширення можливостей навчання.
- ✓ Динамічність навчальної програми.
- ✓ Прямі інструкції.
- ✓ Практика і застосування.
- ✓ Стимулююче навчальне середовище.

Основними завданнями психологічного супроводу професійного зростання вчителя повинні стати:

- сприяння повноцінному професійному розвитку педагогів та їх адаптації до освітніх вимог;
- забезпечення умов для формування мотивації у вчителів до самоосвіти і саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації;
- формування у вчителів стійкої потреби у психологічних знаннях і розвитку вмінь їх застосовувати на практиці;
- формування у педагогів компетентності щодо застосування особистісно-орієнтованих технологій у педагогічній взаємодії;
- залучення вчителів до інтерактивної взаємодії з метою розвитку особистісних якостей, які б сприяли творчій самореалізації педагога.

Гнучка система науково-методичної роботи забезпечує реалізацію цих завдань, через застосування індивідуальних та групових форм роботи, психоконсультавання, організацію круглих столів і диспутів, психолого-педагогічних семінарів, тренінгів для вчителів з розвитку творчого мислення, позитивної «Я-концепції» фахівця, спонукає по-новому розглянути проблему професійної діяльності вчителя. Завдання психологізації освітнього простору, адаптації наукових психологічних знань до потреб педагогічних працівників шляхом просвіти й активного соціально-психологічного навчання забезпечує психологічна служба школи.

Систематичність та наступність психолого-педагогічного супроводу професійного зростання педагога забезпечують такі форми роботи, як семінари, круглі столи, конференції з обміну досвідом, коучинги.

Філософія коучингу виходить з того, що людина від природи безмежно талановита і має величезний потенціал, який не реалізується нею повною мірою. У її голові є відповіді на всі питання. Привести до ладу думки, делікатно допомогти виокремити і сформулювати проблему, визначити цілі, шляхи і засоби їх досягнення — завдання коуча.

Головне завдання в коучингу – допомогти педагогові позбутися цієї «виняткової здібності», тобто поліпшити якість свого життя і дати можливість бути щасливим «тут і зараз». Коуч не дає готових порад та рекомендацій, а допомагає знайти власні рішення актуальних проблем.

Коучинг — це інтерактивний процес підтримки окремих людей і організацій, який полягає в тому, щоб сприяти максимальному розкриттю їхнього потенціалу, оптимізації психічної норми шляхом сприяння проявленню досі не реалізованого ресурсу для вирішення надзавдань у різних сферах життя в контекстах, що постійно змінюються [2].

Коучинг як професійна дисципліна вивчає факти і закономірності, механізми та способи створення передумов максимального саморозкриття потенціалу особи чи організації, включаючи професійне самоусвідомлення та лідерство, самовдосконалення та саморегуляцію.

Аналіз підходів, методів та технологій коучингу свідчить, що він, з одного боку, спирається на загальновідомі методи психологічної науки: спостереження, опитування, бесіда, тестування, моделювання тощо, а з іншого — має власні стандартизовані та апробовані процедури, моделі та технології самоактуалізації.

Людина завжди прагнула розвиватися, творити, шукати межі своїм здібностям та досягати певної мети. Коучинг базується на засадах гуманітарної психології, яка спирається на людську гідність та справжні цінності.

Коуч має формувати вміння і навички безпосередньо в контексті роботи. В коуча немає відповідей, в нього є питання, які допомагають учасникам знайти відповідь.

Коучинг – це мистецтво створення, за допомогою бесіди і поведінки, середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей; це система реалізації спільного соціального, особистісного та творчого потенціалу учасників процесу з метою отримання максимально можливого ефективного результату.

В основі коучингу – ідея про те, що кожна особистість неповторна, відрізняється власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких передбачає індивідуальні способи, форми, підходи до підвищення професійного та особистісного рівня. Тобто кожен педагогічний працівник є осердям навчального процесу, цілісним суб'єктом професійної діяльності, активним, вільним і відповідальним у проектуванні, здійсненні та творчому реформуванні власного професійного розвитку[2].

У результаті застосування методу коучингу кожен педагогічний працівник має навчитися такого: проектувати особистісно значущу систему самоорганізації та саморозвитку, самостійно планувати розвиток педагогічної майстерності з урахуванням власних педагогічних здібностей, якостей і потенційних можливостей, потреб і запитів; визначати найближчі й подальші перспективи розвитку; вести самостійний творчий пошук професійно значущої інформації; використовувати власний досвід (соціальний, професійний, особистісний) у якості джерела навчання; бути зорієнтований на досягнення стану «акме»; витримувати конкуренцію на ринку освітніх послуг інформаційного суспільства; активно впроваджувати освітні національні проекти тощо.

У своїй практиці використала арт-коучинг у роботі з педколективом. Арт-коучинг відрізняється від класичного коучингу тим, що тут включається творчий потенціал людини. Техніки, які були використані у нашій школі для допомоги у самореалізації вчителя.

Арт-коучинг. Техніка «Арт-рамка результату»

Мета: вчити планувати, продумувати власне життя, позитивно мислити, вірити у себе. Розвивати креативність, комунікативні функції, уяву, позитивну Я-концепцію.

1. Поставте перед собою ціль (мету) середньої складності, починаючи зі слів: Як я можу найкращим чином
2. Напишіть 2 якості свого характеру, які допоможу рухатися до мети.
3. Які Ваші 2 соціальні ролі, які у Вас на відмінно, можуть стати Вам опорою.
4. Намалюйте собі 3 книжки і впишіть у них 3 позиції, яких Вам потрібно навчитися для досягнення Вашої мети.
5. Намалюйте фігуру «Оскар» і на ній напишіть, що буде найкращим результатом досягнення моєї цілі.
6. Намалюйте будиночок і на ньому напишіть фразу, яка Вас або підтримує, або злить.

7. За якими 3 своїми діями Ви зрозумієте, що Ви рухаєтесь до мети? Намалуйте вогнище і на ньому напишіть ці дії.
8. Намалуйте долоні, напишіть в них 2 фрази, які будуть Вам підтримкою.
9. На що буде схожий мій шлях до мети? Намалуйте це.
10. Найбільша мотивація – дружня підтримка! (Знайдіть для себе близьку людину, якій би могли звітувати про свої дії).

Арт-коучинг. Техніка «Робота з мандалами»

Мандала символізує сферу життя, енергії, це геометричний символ складної структури, який інтерпретується як модель всесвіту, «карта космосу».

Мандали можуть бути плоскі та рельєфні. Їх малюють на тканині, вишивають, виконують із різноманітних матеріалів для творчості.

Відомий психолог, психоаналітик Карл Густав Юнг ідентифікував мандалу як архетипічний символ людського ідеалу. На даний час мандала використовується в психотерапії як досягнення розуміння власного «Я».

Мета: активізація учасників, розвиток їх творчих здібностей та обдарованості, зняття стресу та психофізичної напруги, стимулювання інтелектуальної діяльності, формування позитивного самосприйняття.

Матеріали: 20 мандал, фарби гуаш, суха та жирна пастель, пензлики.

Інструкція: «Перед Вами лежать мандали. Мандала – це найдревніший магічний резонатор. Він діє як на психофізіологічному рівні, змінює електричну активність головного мозку, так і на психоенергію. Мандала має захисну, активізуючу та гармонізуючу дію. Сьогодні ви створите свою мандалу, яка буде наповнювати Вас теплом та гармонією, яка розкриває ваш потужний творчий потенціал і допоможе глибше пізнати себе, відчувати свою потужну творчу енергію. Виберіть собі свою мандалу, візьміть матеріали для малювання і розфарбуйте так, як ви бажаєте. Намагайтеся відчувати себе творчого. Відчути бажання розкрити свої можливості, свою енергію. На це вам дається 15 хвилин. Не поспішайте. Відчувайте себе. Нехай кольори передадуть вашу енергію, розкриють ваш потенціал».

Рефлексія: кожен із учасників розкажує, що йому сподобалося, які труднощі виникли у виконанні роботи, які емоції викликала дана вправа.

Коучинг передбачає системність, вертикальну й горизонтальну цілісність неперервного освітнього процесу; інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної і самоосвітньої діяльності; урахування змісту навчальних потреб педагога на різних стадіях життєвого циклу; єдність професійної, загальної й гуманітарної освіти тощо.

Застосування коучингу для ефективності професійно-педагогічної самореалізації педагога сприятиме усвідомленню необхідності професійного зростання за індивідуальною освітньою траєкторією відповідно до інноваційних викликів суспільства та освіти; здійсненню рефреймінгу проблем (особистих, навчальних, професійних); розвитку і вдосконаленню метакомпетентності та предметних компетентностей, набутих професійно значущих компетенцій; адекватному оцінюванню власного рівня розвитку педагогічної майстерності в системі післядипломної педагогічної освіти; вибудовуванню та реалізації як власних програм саморозвитку й самовдосконалення (акмеограма, індивідуальна освітня траєкторія, проект персональної ефективності) відповідно до професійних здібностей, індивідуальних потреб, запитів, так і в межах навчальної групи, педагогічного колективу; проведенню моніторингу досягнення професійно значущих цілей, використовуючи техніку шкалювання; здійсненню розвивального самоаналізу й саморефлексії.

Замість відповіді хочеться навести уривок із книжки відомого психотерапевта В. Сатир: «На щастя, для усіх нас існують способи підвищення самооцінки в будь-якому віці, оскільки самооцінка виникає в результаті навчання. Формування самооцінки відбувається постійно протягом усього життя людини. Тому, поки вона жива, зайнятися цим ніколи не пізно...».

Автор так формулює найголовнішу думку своєї книжки: «Завжди є надія, що ваше життя може змінитися, тому що в кожен її момент ви дізнаєтеся про щось нове. Сутність людського життя полягає в тому, що людина перебуває в постійному русі, вона розвивається і змінюється протягом усього життя. Чим дорослішими ми стаємо, тим більше часу займає процес розвитку. Однак знати, що всі люди міняються, - це перший крок». Усі ми можемо навчатися!

Неможливо жити краще, ніж проводячи життя в прагненні стати досконалішим. Хто хоче зрушити світ, нехай зрушить себе. (Сократ)

Список використаної літератури

1. Менегетти А. Онтопсихологическая педагогіка. Пер. с итальянского. – Пермь: Хартон Лимитед, 1993. – С. 76.
2. Поташник М.М. Коучинг – вершина професіоналізму керівника в роботі з людьми/ М.М. Поташник // Народное образование. – 2010. – №9. – С. 110 – 119.
3. Роджерс К. Консультування і психотерапія. Новейшие подходы в области практической работы: Монографія. – Москва : ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999.
4. Сущенко, Л. О. Педагогічний супровід розвитку креативної особистості /Л. О. Сущенко // Психологічні науки: реалії та перспективи Класичного приватного університету. – 2011. – Вип. 26. – С. 131–136.
5. Унтілова, Е. А. Формування еталонів ефективної педагогічної взаємодії: методичні рекомендації / Е. А. Унтілова. – Одеса : СВД Черкасов М. П., 2005. – 2 с.

Ткаченко Наталія Дмитрівна, методист методичного кабінету відділу освіти, молоді та спорту Уманської районної державної адміністрації

Анотація

На етапі докорінного реформування шкільної освіти вкрай важливим є відпрацювання чіткого алгоритму управління нею, раціональний підбір форм організації роботи з педагогічними кадрами, що забезпечить активне включення їх у педагогічну діяльність, створить умови для формування творчо-активного та позитивно налаштованого вчителя.

Ми знаємо, що володіємо потужним потенціалом учителів, а творчий їх розвиток, максимальне використання їх потенціалу, створення умов і забезпечення самоосвітньої діяльності – це справа методичної служби та адміністрації навчальних закладів.

Формування учителя ХХІ століття через використання активних форм організації методичної роботи

ХХІ століття можна охарактеризувати синонімічним рядом «стрімке, швидке, невинне, реактивне». Причому, ці слова стосуються усіх сфер життя. Звичайно, для нас, педагогів, найболючішим є процес руйнації звичної парадигми освіти, підходів до навчання та виховання учнів. Що, в свою чергу, вимагає перегляду підходів до організації роботи з педагогічними кадрами, однією з основних вимог до яких стає лабільність, швидкість реакції, постійний рух і саморозвиток. Шкільна освіта сьогодні зазнає докорінного реформування, тому головним завданням є вироблення механізму управління нею. Тобто, підбір таких форм організації роботи з педагогічними кадрами, що створювали б підґрунтя для їх включення в активну педагогічну діяльність, де учитель виступає співучасником навчального процесу, ділить свою роль з учнями, стимулюючи школярів до активної позиції. Іншими словами, необхідно створити умови для формування активного вчителя, співучасника навчального процесу, а не пасивного носія багажу нецікавих знань.

Відомо, що професіоналізм кадрів, є одним з головних показників ефективного керівництва ними та спрямування природної енергії творчого пошуку в правильному руслі.

Учитель – творча, креативна особистість. За словами Василя Сухомлинського «Немає людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі» [9]. Оскільки творчість – це діяльність, результатом якої є щось якісно нове, неповторне, оригінальне й навіть суспільно-унікальне. Саме тому кожного методиста, керівника навчального закладу повинно турбувати питання: як формувати у педагога здатність до творчої роботи і як підтримувати світло творчості, щоб воно якомога довше не згасало і давало плоди.

Давня народна мудрість каже «Дорогу долає той, хто не стоїть на місці». Навчання педагога не може мати зупинок, перерв, не може закінчуватись. К. Ушинський зазначав, що «...учитель живе до тих пір, доки вчиться, як тільки він перестає вчитись у ньому вмирає вчитель». У цьому і має полягати основна місія сучасного вчителя – бути готовим до застосування нових освітянських ідей, постійно навчатися, перебувати у постійному творчому пошуку. Протягом усього життя педагог має оновлювати свої знання, постійно підвищувати кваліфікацію, опановувати нові види діяльності тощо.

Одним із пріоритетних напрямів розвитку освіти, визначених Національною стратегією розвитку освіти на період до 2021 року є удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів системи освіти [8].

Загально відомо, що інноваційна діяльність педагога залежить від багатьох факторів і перш за все пов'язана з необхідністю вдосконалення педагогічних знань. Таким чином, головна задача методиста, керівника ЗНЗ - визначення напрямків діяльності освіти, закладу, таким чином, щоб педагогічні працівники були не одиницями планування, а ініціаторами власних ідей. Однією з найважливіших умов успіху інноваційної діяльності є спроможність адміністрації мобілізувати людей на високі досягнення у вибраному ними напрямку роботи. Результатом цієї діяльності мають бути якісні зміни у роботі навчальних закладів та освіти в цілому.

Відомо, що успіх будь-якої справи залежить від умілого керівництва, хоча, виконавці теж відіграють неабияку роль. Та все ж, саме керівник підбирає кадри, сприяє їх росту, створює умови для професійного зростання. Багато залежить від уміння скерувати енергію працівників в правильному руслі. Зрозуміло, що робота керівника не може зводитись до виконання функцій перевірки та контролю. Робота методиста передбачає формування компетентного педагогічного працівника, творчої і активної особистості.

Завдання, які є визначальними в діяльності:

- здійснення науково-методичного та інформаційного забезпечення професійної діяльності педагогів;
- забезпечення адаптації молодих педагогів до професійних та освітніх змін;
- створення умов для самоосвіти працівників;
- стимулювання процесу якісних змін у професійній діяльності.

Методичну роботу доцільно проводити за такими напрямками:

- створення умов для підвищення педагогічної майстерності й розвитку творчого потенціалу вчителів;
- впровадження інноваційних технологій в організацію різних форм методичної роботи (індивідуальні, групові, колективні) залежно від потреб педагогічних працівників;
- запровадження нових форм роботи з керівниками методичних об'єднань;
- співпраця з практичними психологами шкіл;
- вивчення та задоволення потреб педагогічних працівників закладу;
- системне навчання вчителів з проблеми модернізації змісту, структури науково-методичної роботи;
- консультативно-методична робота з вчителями;
- проведення моніторингу рівня професійної компетентності працівників;

- організація та координація роботи з педагогічними кадрами;
- інформаційно-аналітична та організаційно-методична допомога з питань удосконалення методичної роботи та професійної діяльності;
- надання допомоги молодим працівникам з питань підвищення фахової компетентності.

Для ефективної організації методичної роботи з педагогічними працівниками необхідно також дотримуватись таких вимог:

- спрямування діяльності на організаційне, науково-методичне, інформаційне забезпечення діяльності працівників;
- урахування кількісного та якісного складу працівників, чіткої зорієнтованості на запити працівників, учнів та їх батьків;
- заміна пасивних методів роботи на активні та інтерактивні, використання синергетичного та фасилітативного підходів до навчання дорослих.

Вся робота щодо підвищення професійної майстерності вчителів будується на основі попереднього аналізу різноманітних даних, проведення діагностичних досліджень, анкетувань. Результати діагностики підтверджують факт очікування вчителів від методичної служби конкретної допомоги, а також пропонують урізноманітнити, оновити форми методичної роботи, надавати більше інформації про сучасні технології навчання та більший акцент робити на проведенні тренінгів, педагогічних ігор, майстер-класів, ділових ігор, аукціонів, навчальних семінарів, обміну та популяризації кращого досвіду колег, виконання практичних завдань тощо. Виходячи з діагностування, плануються форми роботи з педагогічними кадрами, унормовується зміст роботи, а на основі узагальненої інформації складається структура методичної роботи.

Отже, основою планування роботи з педагогами мають бути діагностично-аналітичні матеріали.

Планування роботи – це план дій, згідно з яким потрібно рухатися, щоб досягти поставленої мети. Обов'язковим є встановлення термінів виконання завдань, визначення відповідальних за проведення заходів.

У методичній роботі з працівниками обов'язковим є орієнтування на такі плани:

- перспективний;
- річний;
- місячний;
- тижневий.

Зрозуміло, що кожен наступний план конкретизує попередній і враховує актуальні тенденції. Методист повинен оперативно аналізувати інформаційні потоки та враховувати при плануванні наступні моменти:

- професійні труднощі працівників, ефективність різних форм організації роботи з підвищення кваліфікації та якості ведення документації;
- стан роботи з молодими спеціалістами;
- якість та результати проведення конкурсів, олімпіад, змагань, турнірів тощо;
- збір інформації про інновації в педагогічній науці;
- узагальнення і трансляцію перспективного досвіду.

Головним завданням у методичній роботі постає надання дієвої допомоги педагогам у процесі розвитку їхньої майстерності як органічного поєднання професійних знань, навичок, вмінь.

У практиці роботи доцільно використовувати різні форми й методи діяльності, серед яких надавати перевагу тим, що стимулюють до швидкої реакції та творчого мислення.

Нагальною потребою є зв'язки з науковими установами, вищими навчальними закладами, укладання з ними угод щодо спільної діяльності за визначеною проблематикою.

Звичайно, організація будь-якої справи потребує не тільки глибокого знання справи, а й творчого підходу, тому діяльність методиста буде гарантовано ефективнішою, якщо:

- зміст роботи організувати нестандартно, з урахуванням індивідуальних запитів і можливостей кадрів;
- задовольняти більш широкі духовні, естетичні, моральні та інші запити вчителів;
- створити умови виникнення творчого спілкування з колегами, об'єднати цілеспрямованістю до спільної мети.

В організації методичної роботи намагаємось не тупцювати на місці, впроваджувати і апробувати нові форми і методи, але не відкидаємо і звичні форми.

З метою підвищення обізнаності вчителів широко використовуються навчальні семінари. Це достатньо ефективна форма роботи. В першу чергу, вони є актуальними з метою опанування ІТ. Все починалося із формування елементарних навичок роботи з текстовими документами в Word, створення презентацій в PowerPoint, створення електронних пошт, формування навичок роботи в мережі, а далі ускладнилося створенням тестів в «Знайка», сайтів у UCOZ і Web2.0. Звичайно, для організації таких навчальних семінарів потрібні комп'ютерні кабінети з швидкісним Інтернетом, проблемою є обмежене коло людей, яких можна залучити до участі. Обов'язковими є домашні завдання: чи то прислати листа, чи доповнити презентацію музичним супроводом. Тут все залежить від можливостей аудиторії, і, звичайно, теж мусить бути диференційований підхід. Найскладнішим завданням було створення сайтів: якщо вони і були створені, то не у всіх залишились активними. Тому для себе зробили висновок, що це не одноразовий семінар, а доцільно спланувати їх кілька, щоб відпрацювати навички наповнення сайту, роботи з його контентом.

Звичайно, не все виходить так, як хотілося. Уже за наслідками семінару розумієш, що наступного разу потрібно зробити по-іншому. Так, коли проводилось навчання зі складання тестів у «Знайці», то наперед підбирали завдання вчителям, які потрібно буде внести в програму. Отже, вчителі спочатку вчилися під керівництвом вчителя інформатики (посильна аудиторія не більше 12 осіб, за умови, що по 2-є за комп'ютером), щоб була можливість здійснити індивідуальний підхід, все як із школярами. Коли опанували всі нюанси і різновиди тестових запитань, роздала вчителям завдання, вони ввели їх в базу, а потім мінялися комп'ютерами і пробували розв'язати завдання колег. Але тепер розумію, що доцільніше було б дати випереджувальне завдання вчителям адресно: підготувати і взяти з собою тести для певного класу, так щоб на 2-х осіб припадав один клас (одному учителю І-ий, а іншому ІІ-ий семестр). Так, за результатами роботи учителі мали б повний предметний набір тестів для кожного класу, лише б обмінялися з колегами напрацюваннями.

І ніяк у методичній роботі не обійтися без семінарів-практикумів, хоча вони дещо трансформувалися. Обов'язковими у них стали практичні частини, що передбачають проведення ділових ігор, анкетувань, перегляду відеопрезентацій застосування технологій, дискусії, круглі столи за темою семінару тощо. Незважаючи на відсутність новизни семінари є тим рушієм, що спонукають педагогічних працівників до постійного руху та на кращих зразках окреслюють пріоритетні лінії розвитку. Тому відкидати їх як давно знайому форму і неефективну, ні в якому випадку не можна, а навпаки сприяти участі вчителів у таких заходах.

Звичайно, усю роботу з педагогічними працівниками організую враховуючи кваліфікаційні категорії. Оскільки окремі форми роботи, що будуть ефективними для молоді, не підійдуть для вчителів «вищої» кваліфікаційної категорії. Якщо молодим спеціалістам, вважаю за потрібне відвідувати уроки, щоб опанувати структуру, вчитися раціонально витратити час на уроці, то для досвідчених учителів організую майстер-класи.

Взагалі, в роботі з молодими вчителями головний акцент робимо на опануванні вимог до календарного планування, структури календарних планів, опрацювання методичних рекомендацій, а потім зміст роботи визначається відповідно до діагностики. Теоретичні ази планування опрацьовуються в ході проведення ділових ігор (наприклад, ділова гра «Типи уроків») [2] та закріплюються практично з публічним обговоренням, а потім ще й в домашніх завданнях .

Так як для молодих учителів проблемними є питання перевірки творів, а особливо визначення видів помилок, то їх увазі пропонувався теоретичний матеріал «Види помилок і критерії оцінювання письмових робіт учнів», в якому проаналізовано види помилок, а практична частина передбачала перевірку наперед заготовлених учнівських робіт під керівництвом досвідчених педагогів. Аналогічним чином проведено заняття з теми «Віршові розміри. Їх класифікація».

Майстер-клас є формою передачі педагогічного досвіду шляхом прямого і коментованого показу методів і прийомів роботи педагога. Під час проведення такої форми учитель презентує окремі елементи роботи, які є ефективними в його діяльності. За уявних учнів, як правило, виступають самі вчителі. Як форма, майстер-клас може проводитись у рамках семінарів, конкурсів професійної майстерності і має виконувати декілька важливих завдань, зокрема:

- підвищення професійної компетентності педкадрів;
- поширення й передачу інноваційного педагогічного досвіду у практичну діяльність педагогів-послідовників;
- моделювання продуктивної технології інноваційного навчально-виховного процесу.

Більше практикуємо майстер-класи по використанню певних технологій в навчальному процесі. Останні були «Застосування методів критичного мислення на уроках суспільно-гуманітарних дисциплін», «Проектна робота на уроках англійської мови», «Ігрові технології на уроках англійської в початковій школі», «Застосування ігрових технологій на уроках німецької мови в середній школі», «Використання інтерактивних методів на уроках зарубіжної літератури», «Застосування комп'ютерних технологій – надійний шлях формування комунікативних навичок, розвитку дитячої обдарованості на уроках англійської мови», «Особливості формування полікультурної компетенції учня», «Як зацікавити учнів художньою літературою? Урок ПЧ у 8 класі» тощо.

Популярною і виправданою формою підвищення кваліфікації вчителів є участь у роботі творчих або проблемних груп. Як правило, обирається певний напрямок роботи групи, ставиться завдання і його вирішують в ході засідань. Останні роки наші творчі групи працювали в напрямку підготовки матеріалів на виставку ППД. Це були «Планування уроків англійської мови у 7 класі за новою програмою» (2015 рік), «Уроки зарубіжної літератури» (2014), «Особливості планування уроків історії в 5 класі за новим Державним стандартом» (2014 рік). Щорічно творча група вчителів англійської мови працює над створенням цифрових ресурсів. Окрім того, творчі групи вчителів працювали над розробкою положень районних історичних конкурсів, положень конкурсів на виконання районного плану заходів з відзначення Року англійської мови.

Виправданими нетрадиційними формами організації методичної роботи в районі стали методичні фестивалі та турніри, творчі звіти та аукціони педагогічних ідей.

Причому кожна з форм ефективна для вирішення різних завдань. Так, методичний фестиваль проводиться раз на рік з метою обміну досвідом роботи, впровадження нових педагогічних знахідок. А метою методичного турніру є пошук нових ідей та визначення оптимальних шляхів вирішення актуальних проблем в освіті. Для популяризації досвіду вчителів, які планують атестуватися на встановлення «вищої» кваліфікаційної категорії використовуємо творчі звіти. Така форма досить дієва: вчитель порівнює себе з іншими, бачить напрямки подальшого розвитку, має можливість об'єктивно оцінити свої здобутки.

На зимових канікулах уже 4 роки поспіль практикуємо проведення ярмарків або аукціонів педагогічних ідей. Досвідчені педагоги мають можливість поділитися своїми здобутками і виставити їх на загальний огляд, а спостерігачі оцінити їх надбання.

Ефективними є і педагогічні олімпіади, але в нас вони трансформовані в практикування в розв'язуванні олімпіадних завдань, завдань ДПА та ЗНО з колективним обговоренням результатів. Використовуючи таку форму організації роботи вчителі мають можливість

зайнятися самоосвітою, визначити свої слабкі місця та скерувати роботу в напрямку ліквідації цих проблем.

Схема проведення олімпіади така:

1. Учителям роздаються завдання різних рівнів складності і обмежується час виконання. В даному випадку 1 астрономічна година.
2. Збір виконаних завдань.
3. Аналіз отриманих результатів, встановлення проблемних завдань.
4. Виконання завдань на дошці з коментуванням.
5. Аналіз отриманих результатів методистом (керівником) з метою подальшого планування роботи.

Щоб надихнути вчителів, зарядити їх позитивом частими в методичних заходах є тренінги з учителями. Для проведення тренінгів запрошуємо працівників психологічної служби району та дипломованих спеціалістів. Тренінги є ефективною формою опанування знань, інструментом для формування вмінь і навичок, збагачення досвіду. Так, було проведено такі тренінги: «Профілактика психологічного вигорання вчителів», «Дозволь собі бути щасливим. Психологічний комфорт педагога», «Адаптація молодих педагогів до навчання», «Особливості розвитку особистості педагога», «Проектуємо модель уроку разом».

Отже, головне завдання вбачаю в створенні такої системи неперервної освіти, що даватиме можливість формувати позитивну мотивацію педагогів і прагнення до самоосвіти та самовдосконалення, орієнтацію на впровадження новітніх соціально-педагогічних проєктів, враховуючи можливості сучасних Інтернет-технологій. Оскільки, саме ІТ компетентність, активна позиція, можливість критично мислити – це ті основні характеристики, що потрібно формувати в сучасного вчителя.

Отже, потрібно вчити педагогів навчати за допомогою ІТ. І робити це необхідно заради учнів. Оскільки всі ми живемо в соціумі, то маємо навчитися комфортно в ньому співіснувати. Учити вчителів продуктивно працювати разом з іншими, використовувати різні перспективи для підвищення інноваційності та якості роботи.

Список використаної літератури

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (Схвалено Указом Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
2. Болотна Ю. Адаптація молодого спеціаліста / Ю. Болотна // Практичний психолог: Школа. – 2013. – № 9. – С. 27-32.
3. Голянич Н.І. Класифікація типів уроків / Н.І. Голянич. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://geografijagpd.at.ua/Samoosvita/Geografija/klasifikacija_tipiv_urokiv.pdf
4. Духно Н.К. Організація роботи школи молодого вчителя /Н.К. Духно // Завуч. – 2014. – №11-12.
5. Жерносек І. П. Організація методичної роботи в школі / І.П. Жерносек. – Київ, 2005. – 108 с.
6. Казачінер О.С. Робота з молодими вчителями /О.С. Казачінер. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kazachiner.narod.ru/manageuch>.
7. Кривокінь І. Інтерактивні технології – шлях до формування творчої особистості / І.Кривокінь, О.Мігунова, Л.Свирида // Завуч. – 2008. - №28. - С.2-12. (вкладка).
8. Наливайко Г.В. Керівництво самоосвітньою діяльністю вчителів / Г.В. Наливайко // Освіта і управління. – Т.3. – С. 192-197.
9. Сухомлинський В.А. Как воспитать настоящего человека. – Киев : Радянська школа, 1975. – 236 с.

РОЗДІЛ 3.. ДОСВІД РОБОТИ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛІВ

Дегтяренко Лариса Вікторівна, завідувач дошкільного навчального закладу загального розвитку «Струмочок» Золотоніської міської ради та виконавчого комітету

Анотація

Матеріали містять досвід дошкільного навчального закладу щодо забезпечення ефективної самоосвітньої діяльності педагогів. Використання різноманітних активних та інтерактивних форм методичної роботи з кадрами, що сприяють підвищенню комунікативності, творчого потенціалу педагогів закладу, професійній компетентності, конкретизують й узагальнюють професійні знання, дають можливість відпрацьовувати вміння й навички.

Самоосвіта в системі підвищення кваліфікації педагогів закладу

Рівень розвитку нашого суспільства ставить високі вимоги до керівника сучасною освітою закладу, типу керівництва колективом, до особистісних та ділових рис освітянського лідера. Основним орієнтиром організаційно – методичної роботи з кадрами у нашому дошкільному закладі є формування творчої індивідуальності педагога. [4, С. 5]

Управління дошкільною освітою має орієнтуватися на особистість педагога. Особистісно орієнтоване управління ставить у центр діяльності особистість, систему соціально значущих людських рис, творчий потенціал, персоналізацію внеску кожного у суспільну діяльність, персоналізацію професійних знань.

Сучасний керівник дошкільного закладу, на мою думку, котрий прагне досягти успіху у роботі свого педагогічного колективу, в першу чергу повинен зосередитися не на процесі, а на стосунках – ставленні педагогів до своєї праці, ставленні один до одного, отриманні почуття задоволення від власного внеску в загальний процес та кінцевий результат. Сучасному суспільству потрібні керівники, які самі вміло пропонують нові ідеї, володіють філігранною технікою управління, викликають у підлеглих ентузіазм та енергію, не виступають у ролі стресогенного чинника, а сприяють формуванню психологічної грамотності педагогів, вчать їх володіти технологією профілактики і подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».

Роль керівника в організації самоосвітньої діяльності педагогів закладу полягає у забезпеченні розвитку членів колективу:

- визначення складних педагогічних проблем інноваційного характеру;
- розвиток відповідних навичок та вмінь педагогів у відповідності до їх професійних потреб;
- забезпечення високої професійної кваліфікації кожного педагога;
- створення ситуації, яка сприяє розповсюдженню передового досвіду, наставництву;
- надання педагогам можливості брати на себе певну відповідальність;
- створення умов, які стимулюють педагогів на досягнення та розвиток особистих здібностей;
- стимулювання у педагогів ентузіазму, енергійності, довіри та прагнення до вдосконалення. [4, С. 13-14]

Я переконана, що саморозвиток і самоосвіта – невід’ємна складова професійного зростання керівника освітнього закладу. Якщо керівник кожен вільну мить займає себе додатковою самоосвітою, то й і підлеглі будуть рухатися у цьому напрямку. Не можна примусити людей підвищити рівень професіоналізму, якщо самому цього не робити.

Керівникові необхідно постійно бачити навіть незначні рухи вперед у саморозвитку та самоосвіті кожного педагога. Самоосвіта вихователів розширює та поглиблює знання, сприяє осмисленню передового досвіду на вищому теоретичному рівні, удосконалює професійні вміння і навички.

Самоосвіта – це самостійне накопичення знань із різноманітних джерел з урахуванням інтересів, схильностей кожного конкретного педагога. Як процес опанування знань, вона тісно пов'язана з самовихованням, вважається його складовою частиною: у людини розвивається вміння самостійно організовувати свою діяльність щодо отримання нових знань. [3, С. 126-127]

Керівник дошкільного закладу повинен організувати роботу таким чином, щоб самоосвіта стала для кожного педагога потребою. З цією метою у методичному кабінеті нашого закладу створені необхідні умови, постійно оновлюється і поповнюється фонд довідкової та методичної літератури.

Журнали, книги систематизуються та вивчаються за роками, використовуються для складання тематичних каталогів, допомагають педагогові, який обрав тему самоосвіти, знайомить із різними поглядами вчених і практиків на певну проблему. Створений бібліотечний каталог, у якому міститься перелік книг, журналів, що наявні у методичному кабінеті та розташовані у певному порядку.

Методист добирає необхідну літературу на допомогу вихователеві, який займається самоосвітою.

Важливу роль у організації саморозвитку та самоосвітньої діяльності педагогів нашого дошкільного навчального закладу відіграють різноманітні форми методичної роботи: традиційні та нові, активні форми і методи роботи з педагогічним колективом, з окремими педагогами. Плануючи методичну роботу з педагогами нашого дошкільного навчального закладу використовуємо такі форми роботи :

- групові (педагогічні ради, семінари, практикуми, методичні об'єднання, творчі групи, робота за єдиними методичними темами, ділові ігри);
- індивідуальні (самоосвіта, індивідуальні консультації, співбесіди, наставництво тощо). [3, С. 102-103]

На педагогічних радах педагоги нашого закладу навчаються мислити, працювати нестандартно, по-новому, приймати важливі рішення, які забезпечують отримання позитивного результату, допомагають досягати поставленої мети. Багато уваги приділяється підготовці до заходу, проводиться відкриті заняття відповідно до теми педагогічної ради, розробляється програма та сценарії проведення, готуються методичні матеріали, педагогам даються завдання для самостійної роботи, проводяться анкетування та семінари, педагоги пишуть реферати на задану тему. За формами організації у дошкільному закладі практикуються, як традиційні педагогічні ради так і педагогічні ради з використанням активних та інтерактивних методів із педагогічними кадрами, також проводимо нетрадиційні педагогічні ради : педради-диспути, педради – тренінги, педради у формі «круглого столу» тощо. [1, С. 34-36]

Педагогічна рада відбувається в найкращому приміщенні нашого закладу. У ньому заздалегідь організовується виставка навчально-методичного забезпечення, дидактичних матеріалів, розробок нових інформаційних технологій, які наочно демонструють досягнення педагогічного колективу.

Важливу роль у підвищенні науково – теоретичного рівня вихователів в удосконаленні їх професійної майстерності відіграють теоретичні семінари, методичні об'єднання і особливо семінари-практикуми на найбільш актуальні проблеми. На початку навчального року керівник закладу разом з вихователем-методистом та з колективом педагогів обирають теми семінару, розробляють конкретний план роботи, який затверджується на педагогічній раді. Заздалегідь перед семінаром пропонуються спеціальні завдання для педагогів, виконання яких дозволяє кожному активно брати участь в семінарі, проаналізувати свою роботу, роботу вихователя-напарника і виділити в ній найбільш ефективні педагогічні

прийоми. Підготовка до семінару передбачає ознайомлення з додатковою літературою, вивченням першоджерел. Наші вихователі вчать критично оцінювати прочитане, вибирати потрібну для себе інформацію. Вони повинні зрозуміти суть вивченого матеріалу для того, щоб засвоїти і використовувати його в своїй педагогічній практиці.[5, С. 96-98]

Велику допомогу педагогам у методичному удосконаленні надають практичні завдання, які вихователі виконують безпосередньо на заняттях семінару-практикуму. При цьому передбачається можливість почути різні точки зору. Розгорнута дискусія, створення проблемних ситуацій дозволяють виробити єдине позитивне рішення проблеми. На семінарах-практикумах досвідчені вихователі демонструють ефективні прийоми і методи роботи, які потім аналізуються і обговорюються. Під час семінару вдосконалюється професійна майстерність педагогів у певному виді діяльності, розвивається творчість і фантазія. Наприклад, на семінарі – практикумі «Люби і знай свій рідний край» вихователі ділилися досвідом, як знайомити дітей з побутом та традиціями українського народу, розширювати знання про народні символи, народні ремесла наших предків. Знайомили учасників семінару з музейною педагогікою, з новою цікавою та змістовною формою роботи, як екскурсія до бабусиної світлиці де екскурсводами є самі діти та педагоги закладу.

Важливою та ефективною формою методичної роботи в організації самоосвітньої діяльності педагогів нашого закладу є відкритий показ та майстер-клас. Відкритий показ – це важлива форма методичної роботи з педагогами. Застосовуючи цю форму методичної роботи ми ставимо не одну мету:

- пропаганда досвіду;
- навчання педагогів методів і прийомів роботи з дітьми;
- узагальнення роботи педагогів за певний час;
- презентація кращих методичних напрацювань. [2, С. 83-85]

До початку перегляду методист розповідає про систему роботи вихователя, пропонує питання, на які слід звернути увагу. Питання іноді розподіляємо: один педагог оцінює активність дітей, інший – співвідношення різних методів і прийомів, раціональне використання матеріалу. Така підготовка до відкритого заняття допомагає нам цікаво організувати обговорення побаченого, виробити єдину думку колективу. Під час обговорення перше слово надаємо вихователю. Обговорення відкритого заняття передбачає консультування присутніх. Наостанок кожному пропонуємо визначитись та провести аналогічну роботу з дітьми своєї групи.

Конспекти всіх відкритих занять оформляються і зберігаються в методичному кабінеті дошкільного закладу.

Одна з нових форм, що заявила у методичній роботі останнім часом – майстер-клас.

Його головна мета – передача педагогічного досвіду, системи роботи, авторських знахідок, усього того, що допомогло б досягти найбільших результатів.

Зазвичай майстер-класи які проводять наші педагоги складаються з двох частин: показ роботи з дітьми, робота з педагогами з метою демонстрації педагогічного досвіду.

Педагогічна майстерність передбачає педагогічні здібності, загальну культуру, компетентність, освіченість, психологічну грамотність і психологічну підготовленість. Усі ці компоненти майстерності виявляються під час проведення майстер-класів.

Відкриті навчально-виховні заходи, взаємовідвідування вихователів здійснюються з метою розкриття, обґрунтування, впровадження в практику роботи з дітьми конкретних актуальних ідей, закладених в прийомах і методах роботи кращих вихователів. Обмін досвідом між педагогами проходить на високому професійному рівні. Практика показує, що коли відкриті заходи і взаємовідвідування є основною частиною комплексу методичної роботи, тоді зростає педагогічна майстерність усіх вихователів. Створюються умови для творчого пошуку, відбувається систематичний обмін досвідом. Наші педагоги розуміють, що важливо не тільки показати роботу з дітьми, але й обговорити з колегами отримані результати, розповісти їм за допомогою яких методів і прийомів вони були досягнуті. У своїй розповіді педагог спирається на ту методичну та наукову літературу, яку вивчав.

Зазвичай це не доповідь, а швидше дискусія, «круглий стіл», на якому обговорюються актуальні питання виховання і навчання дошкільників при цьому усі його учасники активно висловлюються, ставлять запитання, сперечаються.

У нашому закладі створені всі умови для розвитку та організації самоосвітньої діяльності, активності та ініціативи вихователів, які пробуджують та заохочують їх творчий пошук. У дошкільному закладі є свої новатори, організована творча група. Творча група – це прояв нового підходу до реалізації методичної роботи, яка включає елементи дослідництва.

Кожен член групи самостійно вивчає закріплене за ним питання, готує коротку інформацію. Згодом усі учасники обмінюються інформацією, дискутують, пропонують варіанти, впроваджують в практику своєї роботи. Організуються взаємовідвідування занять, обговорюються кращі методи та прийоми, проводиться спільне вивчення додаткової літератури. Головна увага приділяється пошуковій, дослідницькій діяльності. Коли поставлена мета досягається, то група розпадається. З результатами роботи знайомиться весь колектив дитячого закладу.

Розповсюдженою формою методичної роботи в дитячому садку є консультації, індивідуальні та групові. Надати кваліфіковану консультацію не просто, так як не відомо заздалегідь, яке питання виникне у вихователя. Керівник закладу, вихователь – методист, постійно слідкують за новинками педагогічної літератури, працюють над підвищенням свого теоретичного рівня та професійної майстерності, завжди готові запропонувати корисну пораду. Рекомендуємо з метою самоосвіти вихователю прочитати відповідну методичну літературу, а потім знаходимо час поспілкуватися з ним з питань, які виникають.

Групові консультації у нашому закладі проводяться для педагогів, які їх потребують. Тема консультацій зазвичай підказана питаннями педагогів або визначена вихователем – методистом, завідувачем в залежності від того, які труднощі виникають у вихователів під час навчально-виховного процесу.

Керівник закладу, вихователь-методист ретельно готуються до консультації: намічаємо питання, продумуємо конкретні питання та рекомендації педагогам, підбираємо методичну літературу, підводимо підсумки по даному питанню та використовуємо переконливі приклади. Індивідуальні та групові консультації проводяться за основним напрямком роботи всього колективу, присвячені актуальним проблемам педагогіки та психології. Використовуємо питання до вихователів для колективного обговорення, усілякі завдання за змістом консультації. Використовуємо різні методи проведення консультацій. При проблемному викладенні матеріалу формулюється проблема і висвітлюються шляхи її розв'язання. При пошуковому методі наші педагоги висувають гіпотезу, складають план дій, шукають шляхи розв'язання проблеми. Частіше під час проведення консультацій використовуємо метод пояснення, який має низку позитивних якостей: достовірність, економне обирання конкретних фактів, науковість трактування явищ, що розглядаються.

З метою стимулювання уваги педагогів і спонукати їх дотримуватись логіки викладання, на початку консультації формулюються питання, які допомагають педагогам осмислити свій досвід, висловлювати свої думки, сформулювати висновки.

Під час обміну досвідом, вихователі використовують евристичну бесіду, під час якої детальніше розкриваються окремі положення методичної літератури, що вивчається, дають відповіді на запитання, що переважно цікавлять педагогів, виявляються помилки в судженнях, ступінь розуміння та засвоєння нової інформації. Предметом бесіди обирається практично значуще, актуальне питання яке вимагає всебічного розглядання, саме тому вихователі повинні мати достатній запас теоретичних знань і професіоналізму. Керівник, вихователь-методист складає обґрунтований план, що дозволяє чітко уявити, які нові знання отримають педагоги, і до яких висновків вони дійдуть. Під час організації евристичної бесіди чергуємо виступи досвідчених педагогів та педагогів-початківців.

У нашому дошкільному закладі практикується ще одна форма роботи, яка забезпечує ефективність самоосвітньої діяльності педагогів це – дискусії. За формою і змістом дискусія наближається до бесіди. Вона також передбачає обирання важливої теми, що вимагає

всебічного обговорення, підготовки запитань до вихователів, вступного і заключного слова. Однак на відміну від бесіди в дискусії необхідними є боротьба думок та обговорення суперечливих питань, кількість і зміст яких неможливо передбачити заздалегідь. Використання цього методу вимагає від керівника достатньої компетентності, педагогічної майстерності, високої культури, тактовності. Керівникові під час ведення дискусії необхідно володіти вмінням швидко орієнтуватися в різних обставинах, відчувати настрій учасників, створити атмосферу довіри. Учасники повинні володіти теоретичними знаннями та мати бажання вдосконалювати свою діяльність. Наостанок аналізуємо виступи учасників і роз'яснюємо принципові питання.

Залучення різноманітних інтерактивних та активних форм методичної роботи з кадрами нашого закладу сприяють підвищенню комунікативності, професійної компетентності, творчого потенціалу педагогів та опосередковано систематизують, конкретизують й узагальнюють професійні знання, надають можливість педагогам відпрацювати вміння й навички.

Одним з таких інтерактивних методів, який ми активно використовуємо у роботі з педагогічними кадрами є ділова гра. Вона максимально наближує учасників гри до реальних умов, формує навички швидкого прийняття педагогічно вірних рішень, уміння побачити та виправити помилки. При підготовці і організації гри ми націлюємо її учасників на таке використання ролей, яке поставить партнерів перед необхідністю мобілізувати всі свої знання та досвід для вирішення конкретних педагогічних ситуацій. Тільки в цьому випадку гра проходить жваво, цікаво та дає позитивні результати.

Наступний інтерактивний методом роботи який використовуємо у роботі з педагогами є «Педагогічний ринг». Дана форма методичної роботи орієнтує вихователів на вивчення сучасних досягнень психолого-педагогічної науки, методичної літератури, спонукає до пошуку різноманітних підходів до рішення педагогічної проблеми, формує навички логічного мислення та аргументації своєї позиції, вчить лаконічності під час висловлювання, розвиває винахідливість, почуття гумору. Критеріями оцінки відповідей, виступів і дій учасників є: загальна ерудиція, професійні знання, уміння, навички, уміння вийти із складного становища, експромт, лаконічність, чіткість, точність, культура ведення дискусії, педагогічний такт, почуття гумору.

Метод мозкової атаки, або банк ідей. Цей раціональний спосіб колективного продукування нових ідей ми використовуємо для вирішення практичних проблем, які не можливо вирішити традиційними способами. Варіанти проведення безмежні: наприклад, оголошується збір ідей для вирішення якоїсь однієї проблеми, наприклад «Створення позитивного іміджу дошкільного закладу».

Техніка творчого співробітництва. Ця техніка характеризується зміною індивідуальної та групової роботи і є класичним прикладом інтерактивної форми роботи. Після відносно короткого групового «Мозкового штурму» до 15 хвилин учасники розходяться у різні приміщення задля індивідуального розмірковування над проблемою (до 10 хвилин), а через деякий час повертаються для додаткового обговорення проблеми й прийняття рішення. Зауважу, що в умовах дошкільного закладу керівникові слід передбачити як час для проведення такого виду заходу, так і приміщення.

Дискусійний круглий стіл. Його основне завдання виробити навички критичної оцінки психолого-педагогічної та методичної літератури, різні підходи до вирішення конкретних питань в практиці роботи дошкільного закладу, уміння аргументовано відстоювати свою точку зору, формувати культуру ведення дискусії. При підготовці цієї форми методичної роботи створюються робочі творчі групи, котрі виробляють свою програму, свою позицію. Під час дискусії йде колективне обговорення запропонованих програм та виробляються колективні рішення – рекомендації. «Круглий стіл» визнано науковцями однією з ефективних інтерактивних форм проведення педагогічної ради. Міждисциплінарний «круглий стіл» – це коли на заняття виноситься тема, яку необхідно розглянути з різних боків: психологічного, лінгводидактичного. На такі заняття ми запрошуємо різних фахівців.

Слухачам заздалегідь пропонуємо теми повідомлень, що коментуватимуть запрошені фахівці, передбачається активна участь педагогів в обговоренні проблеми, на заняття виносяться теми, що хвилюють слухачів або яку слід розглянути ґрунтовніше, ніж решту. Питання до запрошених формулюються заздалегідь, обговорення, як правило, відбувається без активної участі слухачів.

«Методичний міст» – різновид дискусії, одна з інтерактивних форм методичної роботи, що проводиться з метою розвитку практичних навичок. Темою обираються проблеми розвитку, навчання і виховання дітей. Під час проведення «методичного мосту» вихователі вдосконалюють свої аналітичні вміння. До участі в цій роботі залучаємо батьків, педагогів інших дошкільних закладів. Роль ведучого виконує методист або завідувач дошкільного навчального закладу.

«Проблемний стіл» – це активна форма методичної роботи, що сприяє розвитку у вихователів прагнення до самоосвіти, роботи, розширення і поглиблення знань; заздалегідь готуються питання до обговорення, списки літератури, комплектуються творчі мікрогрупи. Створюється творчий прес – центр, який після завершення підбиває підсумки. Пропонує рекомендації та випускає методичний бюлетень. «Досвід. Проблеми. Пропозиції»

«Філософський стіл» – найскладніша форма проведення ради педагогів, тому що вимагає досить високого рівня психолого-філософської підготовки керівника та педагогів. Головна мета «Філософського столу»: викликати у кожного педагога бажання ставити самому собі запитання: «Заради чого я йду до дітей?», Чого я хочу? Які засоби я обираю для досягнення мети? [3, С. 208-212]

Передусім добирається відповідна література, з якої беруться думки, аргументи, факти із життя закладу, судження. Педагоги об'єднуються у мікрогрупи з метою підготовки до майбутнього обговорення проблеми, що запропонована.

Успіх такої форми проведення залежить від клопіткої підготовчої роботи. Педагоги які беруть участь користуються планом, записами, конспектом, тезами, цитатами. Питання для обговорення пропонуються за 3-4 тижня до засідання.

Роль керівника закладу в організації самоосвітньої діяльності педагогів є вирішальною. Якщо керівник не створює педагогам умов, при яких кожен із них мав би можливість переживання успіху, який посилює віру у власні здібності і сили, якщо за його вимогами не відчувається стурбованість успіхами педагогів, прагнення допомогти, то в такому закладі у педагогів не виникне потреби у самоосвіті.

Пройшовши через проби, помилки, пошуки, ми дійшли такої думки: слід не ламати особистість, а збагачувати співробітника.

На роботу приймаємо тих, хто любить дітей, тих, хто хоче навчитися працювати повному, людей із задатками й потенціалом творчості. Ми визначили завдання на найближчу перспективу: пізнавати людей: їхній професіоналізм, ставлення до праці, характер взаємин у колективі; підвищувати культуру емоцій та рівень інтелекту, стабілізувати життєрадісність співробітників; учити наполегливо працювати для успіху спільної праці; створювати атмосферу співпраці, спільної участі, довіри, любові до дітей, взаємоповаги й поваги до батьків; вдосконалювати комунікативні й методичні здібності.

Список використаної літератури

1. Бойчук О.В. Дитячий садок сьогодні та завтра / О.В. Бойчук, Л.Б. Фесюкова. – Харків : Веста. Видавництво «Ранок», 2007. – 80 с.
2. Корчинський Ч.М., Пічко Н.Ф. Вихователь – професія почесна./ Ч.М. Корчинський, Н.Ф. Пічко – Київ : «Рад. школа». – 2-е видання. – 1984. – 96 с.
3. Настільна книга вихователя-методиста ДНЗ / Уклад. О.А. Рудік. – Харків : Вид. група «Основа», 2010. – 331 с.
4. Система контролю в ДНЗ. / Упор. Т.Т.Чала. – Харків : Вид. група «Основа», 2009. – 160 с.

5. Швайка Л.А. Планування роботи в ДНЗ / Л.А. Швайка, Т.Т. Чала. – Харків : Вид. група «Основа», 2008. 271 с. (Серія «ДНЗ. Керівнику»).

Литвиненко Світлана Сергіївна, завідувач
дошкільного навчального закладу №2 «Ялинка»
Золотоніської міської ради та виконавчого
комітету

Анотація

В цій статті розкривається суть самоосвіти педагогічного працівника, її роль в професійному зростанні педагога з власного досвіду. Також відзначається роль керівника навчального закладу в організації самоосвіти педагогічного колективу.

Організація самоосвіти педагогічних працівників ДНЗ «Ялинка»

Проблема самоосвіти педагогічного працівника особливо актуальною стала в умовах інформаційного суспільства, де особливу роль відіграє перетворення отриманої інформації в знання та вміння.

Сучасна система освіти вимагає від вихователів постійного поновлення та вдосконалення знань. Ще В.О. Сухомлинський відзначав, що «учитель повинен більше працювати не на уроці, а готуючись до нього».

Організована постійна самоосвіта є тим визначальним активом сучасної людини, який допоможе йти в ногу з сучасністю.

Самоосвіта педагогічних працівників постійно перебуває в полі зору керівника. Щоб стати успішним вихователем, потрібно щодня вчитись, набувати нових знань, спираючись на досягнення педагогічної і психологічної науки, вивчати передовий досвід, вдумливо впроваджуючи його у практику своєї роботи. Поради і своєчасна допомога досвідчених колег стануть у нагоді молодим.

В період значних змін в системі освіти роль керівника особливо важлива. Крім знань і досвіду він повинен щоденно прагнути до того, щоб знати своїх працівників: їх переконання, звички, цінності, почуття те, що відбувається в їх душах, тоді вони будуть діяти в потрібному напрямку.

Самоосвіта педагога не повинна зводитися до відновлення знань, якими він оволодів у вузі, мова йде про ознайомлення з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями, пошук нових напрямків у методиці та організації навчально-виховного процесу, розгляд на високому науковому рівні педагогічних проблем, що викликають утруднення в практичній роботі.

Основна мета керівника – допомогти педагогам; зрозуміти, що їм може завадити в роботі, виявити їх можливості, направити на шлях професійного зростання, показати що кожен при бажанні може досягти значних успіхів.

Головне завдання – «розбудити» педагога, підштовхнути його до роботи над собою. Змінити себе може кожен. Важливо лише мати бажання.

Керівник повинен бути уважним до кожного працівника, уміти слухати, чути, співпереживати.

Продумуючи зміст роботи по самоосвіті педагогів, він пропонує їм зробити самооцінку своєї роботи, заповнити анкети. Потім вивчає їх, щоб зрозуміти, яка допомога потрібна.

З тими, хто такої допомоги потребує, керівник проводить співбесіду, допомагає скласти план самоосвіти.

План включає в себе перелік питань, з яких працівник і відчуває труднощі. В успішному виконанні цього плану зацікавлені керівник і працівник.

Завідувач дошкільного закладу повинен постійно підтримувати інтерес працівника до справи навчання та виховання дітей, націлювати його на щоденне отримання хороших результатів.

Молодий педагог може не знати досконало методики, професійних тонкощів спілкування з дітьми та батьками, але, якщо він хоче стати справжнім майстром своєї справи – керівник йому в цьому допомагає.

Керівник щоденно аналізує роботу педагогічних працівників, виявляє їх сильні і слабкі сторони, вивчає здібності нахили. Справа керівника не тільки в тому, щоб захопити працівника ідеєю саморозвитку, професійного зростання, але й зорієнтувати на навчання в потрібному для дошкільного закладу напрямку. надати мотивацію.

Практика показує що мотивація, основа покращення в усьому.

Кожен працівник повинен знати, для чого він працює, мету своєї діяльності.

прагнути навчати та виховувати дітей у відповідності з вимогами. Досягнення найкращих результатів – це шлях до підвищення авторитету педагога серед батьків, учителів початкових класів шкіл, підвищення категорії під час атестації закріплення позитивного шляху дошкільного закладу.

Специфіка роботи керівника полягає в тому, що він домагається найкращих результатів, уміло використовуючи різноманітні можливості кожного педагога, виховує в них відповідальність, всилає впевненість, спонукає шукати нові форми і методи роботи, використовувати новітні технології. Самоосвіта – складна форма підвищення кваліфікації педагогів. Ефективність її залежить від планування на основі аналізу: що виходить дуже добре, що задовільно, в чому відчуваються труднощі. Керівник своєчасно допомагає розібратися в проблемах і надати своєчасну допомогу. Підхід до оцінки діяльності педагогів має бути всестороннім і об'єктивним.

Це дасть можливість керівнику застерегти працівника від помилок, виявити причини невдач.

Керівник бачить перспективу роботи, спирається на новітні технології; знаходить нові методи і прийоми роботи з кадрами, спонукає вчитись, переймати передовий досвід, систематично підвищувати кваліфікацію.

Він радить вихователям не сліпо переймати досвід інших, а творчо, враховуючи конкретні умови роботи, можливості педагога і дітей.

Завдання керівника – вчити педагогів розумно збагачувати копилку свого досвіду, постійно аналізувати досягнення педагогічної і психологічної науки. Взяти у свою практику лише ті надбання, які можуть привести до значних покращень у навчально-виховній роботі:

В дошкільному закладі «Ялинка» завідувач та вихователь-методист щоденно спостерігають за роботою педагогічних працівників у різні режимні моменти: ранкові та вечірні години, під час організації харчування, занять, фізкультурно-оздоровчою роботою, роботою з батьками.

Спостерігаючи за педагогічним процесом вихователя, він може поради, які методи і прийоми доречні, з якою методичною літературою варто ознайомитись. Все це завжди відбувається в атмосфері довіри. Ми не буваємо категоричними в оцінках роботи; даємо можливість педагогу самостійно прийти до висновку, що треба поглиблювати свої знання з певного розділу.

З метою покращення навчально-виховної роботи вихователя завдання і пропозиції даємо конкретні.

Ці рекомендації педагог, за бажанням, записує до зошита самоосвіти.

Роль керівника полягає в тому, щоб надати допомогу в організації самоосвіти, створити для цього необхідні умови.

В дошкільному закладі в методичному кабінеті створена бібліотека на тему:

«Самоосвіта – шлях до педагогічної майстерності»; є картотека статей в педагогічних періодичних виданнях, Інтернет - засобах: рекомендації досвідчених педагогів з досвіду роботи «Копилка живого досвіду»; розроблені пам'ятки: «Методика роботи з книгою»,

«Методика роботи з інформаційною технологією», є скринька запитань і пропозицій. Важливі і цікаві пропозиції педагогів висвітлені в буклетах. Створено куточок самоосвіти

«Кроки мого професійного зростання», де зібрані різні педагогічні ситуації. Педагоги з інтересом їх читають, вирішують. На педагогічних годинах вони обговорюються, бо шляхи їх розв'язання різні. В цьому ж куточку розміщено «Порадник для вихователів», метою якого є націлити увагу вихователів на найбільш важливих моментах навчання та виховання дітей.

На педагогічних годинах, нарадах інформуємо педагогів про новинки методичної, психологічної, педагогічної літератури, діємо за принципом: «Навчи, а потім контролюй».

Чітка організація навчально-виховного процесу дає можливість працівникам займатись самоосвітою, не відволікаючись від своїх основних обов'язків.

Кожний педагог сам планує свою роботу по самоосвіті: визначає тему, підбирає літературу, шукає матеріали в Інтернеті, відвідує відкриті заняття у колег, бере участь у міських методоб'єднаннях.

Як підсумок своєї роботи виступає з повідомленнями на педрадах, бере участь в Інтернет-семінарах, робить презентації, виступає на батьківських зборах, друкує статті в засобах масової інформації та періодичних виданнях.

Завідуючий керує роботою по самоосвіті. Він дає практичні рекомендації: як вести записи, як організувати обмін досвідом, чи виставку надбань вихователів.

Форми контролю за самоосвітою різні: спостереження за роботою вихователя, бесіда по темі, перегляд планів, доповідей на педраду, батьківські збори..

На педагогічних нарадах ділимося враженнями від побачених занять, свят, зборів, занять гуртків. У відповідь педагоги теж не криються, розповідають про свої знахідки і невдачі. Гуртом вирішуємо, як краще поступити. Але основна увага звертається на особистість педагога, його моральні якості, ставлення до дітей, батьків, колег; його тактовність, людяність. Якщо цього немає, ніякі знання його не компенсують.

Велике щастя, коли з дітьми працює людина, у якій поєднується досконале знання методики навчання та виховання, або ж велике прагнення нею оволодіти. Організаторські здібності і високі моральні якості. Щоб допомогти педагогам у їх навчально-виховній роботі, всіляко заохочуємо не соромитись, на приховувати, а розкривати свої таланти – користуватись можливістю показати себе з кращого боку. Бути творчими, самостійно мислити, адже ми даємо кожному таку можливість. Але ж і пам'ятати, що мислення без необхідних знань неефективне.

Ще на одному важливому аспекті хочу акцентувати увагу. Педагогів для роботи з дітьми добираю дуже уважно. Основною умовою при виборі вихователів є безмежна любов до дітей, щоб їх не дратував дитячий плач, сміх, метушня, біганина. Щоб вони мали неабияке терпіння, були небайдужими, щиро хотіли виховувати та навчати дітей. Дуже хотілося б, щоб у дошкільні заклади йшли працівники за покликанням, обдуманно.

Якщо у педагога велике бажання працювати з дітьми, завойовувати їх авторитет, тоді саме життя змусить його самовдосконалюватись, шукати нові форми роботи, щоб відповідати сучасним вимогам, запитам батьків. Такий педагог здатний подивитись на себе збоку, дати собі самооцінку, а потім поступово з допомогою керівника та вихователя – методиста професійно зростати.

Ми даємо їм орієнтири. Молоді педагоги потребують їх більше. Їм треба конкретно вказати, з чого починати, на що звернути особливу увагу і обов'язково наголосити, що вони справляться, ми в них віримо.

Інструктаж повинен бути конкретним, простим і зрозумілим. Дуже важливо після цього вислухати педагога. Адже по тому, як людина реагує на зауваження, поради, можна дізнатись про їх розум, рівень знань, вразливість., характер, чи щиро вона хоче покращувати свої знання, але не знає з чого почати.

Спрямовуючи діяльність педагогів у потрібне русло, неприпустимо давати йому якусь негативну оцінку. Направляти треба тактовно, делікатно, продумуючи кожен жест, слово,

погляд. Слово авторитетного керівника вагоме само по собі. Тому порадами зловживати не варто. Найкращі поради ті, за якими педагоги самі до нас звертаються.

Допитливість – ознака розуму і активності людини. Радимо педагогам читати поради Яна Коменського, Софії Русової, В.Сухомлинського, стежити за новинками методичної літератури, психологічної літератури.

Керівник повинен впливати на педагогів своєю поведінкою, своїми манерами.

Уникати крику. Крик принижує керівника, зменшує його можливості, свідчить не про силу, а про безсилля.

Працівники дошкільного закладу відчувають повагу до себе. Ми радіємо їх успіхам, помічаємо їх, не боїмося хвалити. Іноді одна розумна похвала дає більше користі, ніж кілька зауважень. В колективі ми бережемо довіру педагогів до керівництва. Така довіра – то вершина взаємин з педагогами, запорука успіху та професійного зростання, бажання не підвести, працювати ще краще.

На заключній педраді підводимо підсумки роботи по самоосвіті. Керівник відзначає результативність роботи, відмічає важливість, ефективність зробленого.

Керівництво самоосвітою іде по трьом основним напрямках:

1. Інструктаж.
2. Методична допомога.
3. Контроль.

Керівник також складає план проходження курсової перепідготовки вихователів. Вихователі повідомляються про терміни завчасно; забезпечує участь педагогів у методичних об'єднаннях міста. У яких методичних заходах брати участь – педагоги вибирають самостійно, керівник може лише порадити.

В дошкільному закладі постійно вивчаються і впроваджуються досягнення психолого-педагогічної науки. Тому завідувач та вихователь-методист стежать за новинками методичної літератури по педагогіці, психології, гігієні, знаходять шляхи як зацікавити педагогів.

Мета керівника – допомогти вихователю знайти корисне для себе, використати в своїй роботі.

Завідувач висококваліфікований педагог. Тільки глибоко знаючий свою справу керівник може забезпечити високий рівень роботи працівників. В.А. Сухомлинський говорив: «Якщо ви хочете бути хорошим директором, прагніть перш за все стати хорошим педагогом – хорошим учителем-дидактом і хорошим вихователем»

Ми не лінуємось учити працівників постійно спілкуємось з ними, проводимо бесіди, пояснюємо, показуємо, нагадуємо, вчимо працювати на результат, щиро радіємо успіхам, не скупимось на похвалу.

Молодим педагогам призначаємо наставників. Це досвідчені вихователі, які хочуть ділитися досвідом, накопиченими знаннями, зацікавлені в підвищенні своїх умінь і навичок. Керівник контролює результати спільної праці і дає зворотній зв'язок, як молодому працівнику так і наставнику, під час бесіди, спілкування за круглим столом, з якими труднощами стикаються працівники в роботі; яких успіхів, на їхню думку, вони досягли. Разом з наставниками аналізуємо складні ситуації, які трапляються під час навчально-виховної роботи з педагогами, відповідаємо на запитання, що виникали. В дошкільному закладі працює «Клуб молодого вихователя», метою якого є підвищення професійного зростання молодих педагогів не тільки шляхом навчання, а й за допомогою самоосвіти.

Як відзначають працівники, дуже цінним є те, що під час такого спілкування є можливість поділитися своїми сумнівами, тривогами, отримати пораду, підтримку.

Успіхи, яких досягають працівники завдяки самоосвіті, озвучуються на нарадах. Вони окриляють педагогів, підвищують відповідальність за доручену справу.

Постійне професійне зростання, виховання себе стає необхідністю, спонукає змінюватись, працювати по-новому, підвищуючи ефективність і результативність навчально-виховної роботи, зміцнюючи авторитет педагога. Авторитет педагога – це творіння його

розуму і душі, з якими він іде до дітей, батьків; результат у досягненні якого є частка керівника. Успішний працівник – це винагорода керівнику за правильно побудовану роботу з кадрами, впровадження нових ідей, створення належних умов для розкриття творчого потенціалу працівників, створення позитивного мікроклімату в колективі.

В результаті у виграші будуть всі учасники навчально-виховного процесу. Робота наставника враховується при проведенні чергової атестації педагогічних працівників. Успіхи такої роботи очевидні. Набуваючи нових знань в процесі самоосвіти, зростає впевненість у собі працівників, вони досягають успіхів у роботі, у спілкуванні з колегами, батьками.

Отже, процес самоосвіти є оптимальним шляхом формування професійної компетентності педагогів за умови, що вона – не самоціль педагогів, а сходинка для досягнення вищого покликання педагога – навчати та виховувати дитину. Тож можна зробити висновок, що самоосвіта педагога посідає особливе місце в системі формування його професійної компетентності. А завдання методичної служби навчального закладу полягає у подальшому стимулюванні мотивації самоосвіти педагогів і постійному оновленні знань, забезпеченні умов для розкриття педагогічного потенціалу педагогів, їхньої професійної компетентності.

Список використаної літератури

1. Бондаренко А.К. Завідуючий дошкільним закладом / А.К. Бондаренко, Л.В. Поздняк, В.І. Шкагула. – Москва, 1984. – 65 с.
2. Кравченко Д. Функція менеджера в роботі керівника / Д Кравченко // Менеджер по персоналу. – 2014. – №2. – С.6-13.
3. Синиця І.О. Педагогічний такт і майстерність учителя / І.О. Синиця. – Київ : Радянська школа, 1981. – 280 с.
4. Сухомлинський, В. О. Розмова з молодим директором / В. О. Сухомлинський. – Київ : Рад. шк., 1988. – 284 с.
5. Шубцова М. Проект «Лідерство для росту» / М. Шубцова // Менеджер по персоналу. – 2014. – №3. – С. 56 -63.

Седих Світлана Олексіївна, заступник директора з навчально-виховної роботи Скородистицької загальноосвітньої школи І-ІІ ступенів - школа життєтворчості Чорнобаївської районної ради

Анотація

В статті розглядаються питання актуальності самоосвітньої діяльності сучасного вчителя, форми та засоби науково-методичної роботи в школі щодо забезпечення ефективної самоосвіти вчителя школи життєтворчості, вплив самоосвіти на формування позитивного іміджу сучасного вчителя та школи життєтворчості взагалі.

Самоосвіта вчителя як фактор формування позитивного іміджу школи життєтворчості

Самоосвіта – потрібно нею займатися чи не потрібно? Чи повинна адміністрація змушувати та контролювати самоосвіту вчителя? Такі питання не виникають перед сучасним вчителем, особливо тим, хто займається науково-дослідною діяльністю, хоче бути конкурентоздатним на ринку освіти, бути справжнім фахівцем. Згідно із Законом України «Про освіту» «педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру».[1,с.13] Тому той, у кого виникають такі питання, займається не своєю справою.

Сучасна модель педагогічного працівника передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатись, бути в постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються додатком до диплома про педагогічну освіту, а формуються в щоденній педагогічній практиці.

В Скородистицькій «Школі життєтворчості» серед педагогів принципово відсутній супротив оновленню освіти, бо кожен розуміє своє місце в загальній справі, старається іти в ногу з часом, вчителі віддають перевагу вмінню очолювати процес, а не плестись позаду з надією, що все якось вирішиться саме по собі.

Від початку проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Психолого-педагогічні умови формування та становлення позитивного іміджу Школи життєтворчості» освітня система нашого навчального закладу зорієнтована на поданий від Ради Європи наступний перелік ключових компетентностей як навичок практичного вміння:

Вивчати:

- уміти витягати користь із досвіду;
- організувати взаємозв'язок своїх знань і впорядковувати їх;
- організувати свої власні прийоми вивчення;
- уміти вирішувати проблеми;
- самостійно займатися своїм навчанням.

Шукати:

- запитувати різні бази даних;
- опитувати оточення;
- консультуватися в експерта;
- одержувати інформацію;
- уміти працювати з документами та класифікувати їх.

Думати:

- організувати взаємозв'язок минулих і дійсних подій;
- критично ставитись до того чи іншого аспекту розвитку нашого суспільства;
- уміти протистояти непевності та труднощам;
- займати позицію в дискусіях і виконувати свої власні думки;
- бачити важливість політичного й економічного оточення, в якому проходять навчання та робота;
- оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров'ям, споживанням, а також із навколишнім середовищем;
- уміти оцінювати твори мистецтва й літератури.

Співробітничати:

- уміти співробітничати та працювати у групі;
- приймати рішення - улагоджувати розбіжності та конфлікти;
- уміти домовлятись;
- уміти розробляти та виконувати контракти.

Прийматися за справу:

- включатись у проект;
- нести відповідальність;
- входити до групи або колективу та робити свій внесок;
- доводити солідарність;
- уміти організувати свою роботу;
- уміти користуватись обчислювальними та моделюючими приладами.

Адаптуватись:

- уміти використовувати нові технології інформації та комунікації;
- доводити гнучкість перед викликами швидких змін;
- показувати стійкість перед труднощами;
- уміти знаходити нові рішення .[8,c113]

Ці компетентності стосуються не лише дітей, а й педагогів, особливо педагогів, щоб розвиток сучасного учня відбувався не всупереч учителю, а завдяки його професійним та особистісним якостям. Стосуються вони і адміністрації, адже управління інноваціями, персональна відповідальність за прийняття життєво важливих для учнівського та педагогічного колективу рішень лежить на директору школи та управлінському персоналі.

Професійна некомпетентність є значним недоліком у будь-якій професії, а особливо вчителя, оскільки вона є причиною претензій і нарікань учнів, їх батьків, а також і колег та адміністрації, а отже, саме некомпетентність вчителя є одним з важливих факторів негативного впливу на імідж освітнього закладу.

Труднощі в учителя найчастіше викликають зовнішні чинники. Вони залежать від рівня компетентності вчителя, а значить і від його освітньої та моральної підготовленості до педагогічної роботи, його ставлення до обраної справи, ступеня покликання та професійної придатності. Одним із найбільш ефективних засобів підвищення професійної компетентності педагога й сьогодні називають самоосвітню діяльність.

Самоосвіта педагога – «свідома діяльність з удосконалення своєї особистості як фахівця: адаптування своїх індивідуального неповторних якостей до вимог педагогічної діяльності, постійне підвищення професійної компетентності та неперервне вдосконалення якостей своєї особистості». [9, с.32]Зрозуміло, що навчати самого себе досить складно, потрібна певна система методичного супроводу, багаторівневого та поступового.

Тут буде доречно згадати «Принцип восьми само», запропонований Н. Бухловою: самооцінка, самооблік, самовизначення, самоорганізація, самореалізація, самокритичність, самоконтроль, саморозвиток. [5,с.54]

Головним етапом підготовки педагога до самоосвітньої діяльності вважається діагностичний. Сучасна педагогіка та психологія дають широкий вибір форм і методів діагностики рівня педагогічної майстерності (анкети, опитувальники, тести, програми тощо), які допоможуть визначити рівень методичної підготовки педагога, педагогічної майстерності. Але результативність самоосвітньої діяльності матиме тоді, коли правильно спланована, бо можна щодня гортати сторінки науково-методичної преси чи спеціальних сайтів Інтернету та залишатись на низькому професійному рівні.

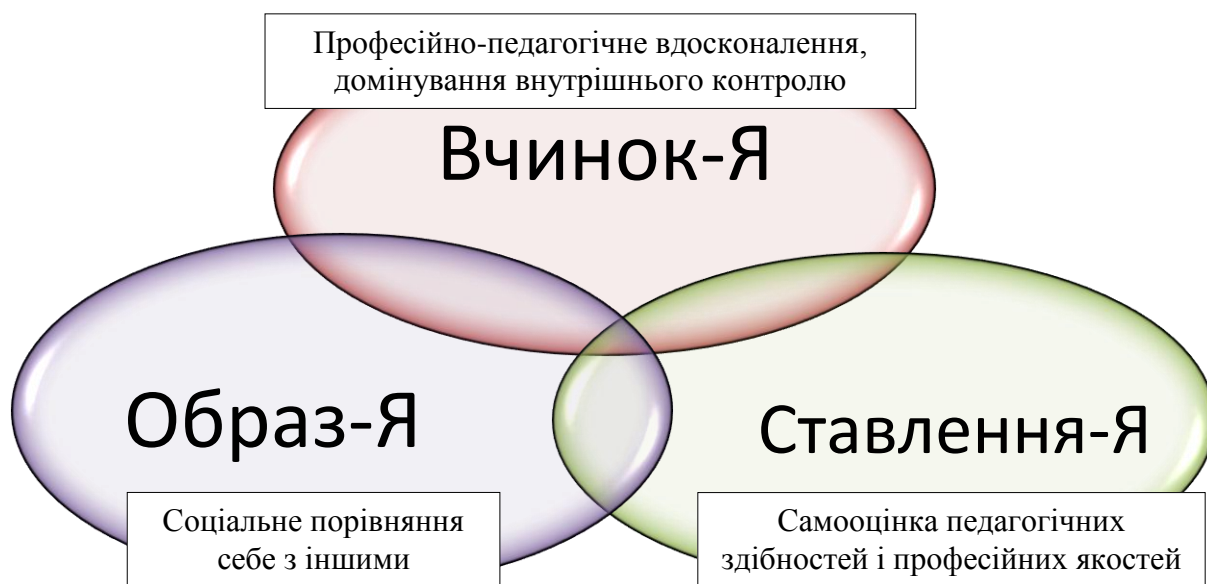
Саме тому виключного значення надається програмам самоосвітньої діяльності педагогічного працівника. Правильно розроблені програми, плани дадуть змогу педагогові відчути свої можливості. За словами В. Сухомлинського «немає людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі».[2, с.61]

Як конкретно, кожному вчителю реалізувати власний потенціал, стати справжнім втіленням ідей педагогіки життєтворчості? Наша відповідь – створення власної позитивної «Я – концепції» кожним учителем школи .

Що таке позитивна «Я – концепція» вчителя? Як вона може допомогти розв'язати проблему росту фахової майстерності? Відповідь проста: «Учити самого себе». Це девіз кожної особистості. Найактуальнішим він стає для педагога, бо внаслідок його наближеності до молодого покоління здійснюється неперервний вплив на розвиток особистості дитини. Особистісно орієнтована самоосвіта педагога забезпечить підвищення його педагогічної майстерності, а в результаті – неперервний саморозвиток особистості педагога і його вплив на розвиток особистості учня. Шлях від епізодичної самоосвітньої діяльності вчителя до планової самоусвідомленої самоосвіти полягає через осмислення і створення особистої «Я – концепції». [4, с126]

Такі якості вчителя, безумовно, передбачають його постійне самовдосконалення, постійну діагностику рівня саморозвитку кожної творчої особистості педагога, впливу негативних та позитивних факторів на діяльність кожного вчителя та педагогічного колективу школи життєтворчості взагалі.

«Я-КОНЦЕПЦІЯ»



Початок роботи потребує чіткого визначення: на якому рівні професійної компетентності знаходиться конкретний педагог у даний час; наскільки він здатен до зростання; чи здатний до самоосвітньої діяльності; якої саме методичної допомоги він потребує тощо.

Самоосвітня діяльність вчителя включає:

- науково-дослідницьку роботу над проблемою;
- вивчення наукової, методичної і навчальної літератури;
- участь у колективних, групових формах методичної роботи;
- вивчення досвіду колег;
- теоретичну й практичну апробацію особистих матеріалів.

Про це кожен педагог школи має зазначити у власній позитивній «Я – концепції». Щоб надати можливість визначитись методична служба школи пропонує проведення:

- психолого-педагогічних семінарів;
- теоретичних семінарів;
- місячника педагогічної майстерності;
- діагностування педколективу «Професіоналізм діяльності та основи його формування»;
- робота в предметних МО та творчих групах;
- участь у шкільній, районній та обласній виставках педагогічних технологій;
- участь у засіданнях педагогічної та методичної рад;
- участь у творчих конкурсах, змаганнях.

Таким чином, основною метою науково-дослідницької роботи методичної ради школи стало:

- створення власних позитивних «Я – концепцій» учителів школи,
- активне стимулювання самоосвітньої діяльності,
- розробка і реалізація науково-методичного супроводу професійного зростання педагогічних кадрів,
- моніторинг самодіагностики педагогічної діяльності,
- класифікація методико-педагогічних заходів зі стимулювання самоосвіти педагогів.

Адміністрацією школи було проведено анкетування з самооцінки реалізації потреб педагогів у розвитку і саморозвитку. З 17 членів педколективу, які взяли участь у анкетуванні в 1/4 відсутня чітка система саморозвитку, 3/4 активно реалізують свою потребу у саморозвитку. Анкета №2 дозволила виявити фактори, які перешкоджають навчанню, розвитку і саморозвитку вчителів. Перешкоджаючі фактори виявились нечітко вираженими, і, очевидно, пов'язані з особистістю кожного вчителя, а не педагогічного колективу в цілому.

Найбільш «болючими» виявились фактори: «Нестача часу», «Стан здоров'я», «Ворожість оточуючих, які погано сприймають зміни».

Висновок:

- здійснити правильний розподіл часу педагога, відкинути другорядне і акцентувати увагу на питаннях важливих для самоосвіти вчителя та покращення навчального процесу;
- з метою покращення взаєморозуміння членів колективу, становлення толерантності та товариськості методичну роботу планувати на основі розвитку самоосвітньої і творчої активності вчителів;
- розробити заходи щодо взаєморозуміння між членами педколективу та керівництвом.

Стимулюючими факторами анкетовані визнали:

- навчання на курсах;
- заняття самоосвітою;
- інтерес до роботи;
- приклад і вплив керівників;
- шкільна методична робота.

Висновки:

- продовжити стимулювання і впровадження заняття самоосвітою та навчання на курсах як найбільш стимулюючих факторів впливу на саморозвиток вчителів;
- відзначити високий інтерес педагогів до власної роботи, їх зацікавленість в позитивних результатах;
- покращити шкільну методичну роботу по розвитку творчої особистості кожного вчителя;
- підвищити рівень взаєморозуміння в колективі, звернути увагу керівництва на дану проблему.

Тема самоосвіти визначається, виходячи з методичної теми навчального закладу, утруднень самого педагога, специфіки його індивідуальних інтересів тощо.

Існують індивідуальні, групові та колективні форми самоосвітньої діяльності педагога. Ініціатором вибору форм є сам педагог, хоча на її організацію часто впливають інші: керівники методичних об'єднань, курсів підвищення кваліфікації, які ініціюють і стимулюють діяльність педагога. Групові та колективні форми у вигляді діяльності методичного об'єднання, семінарів, практикумів тощо організуються адміністрацією навчального закладу.

Результат самоосвіти може мати різні форми представлення.

Традиційні форми: доповідь; виступ на семінарі; виступ на педагогічній раді; виступ на засіданні методичного об'єднання; дидактичний матеріал; розробка пакету стандартного поурочного планування з теми чи групи тем; комплект дидактичного матеріалу з предмета; збірники практичних, контрольних робіт; розробка комплекту роздаткового матеріалу з предмета; розробка тематичних класних годин, батьківських зборів чи позакласних заходів; розробка пакету олімпіадного матеріалу для підготовки учнів; база даних питань і задач з предмета тощо.

Інноваційні форми: проект; розробка електронних уроків, посібників тощо; розробка пакету тестового матеріалу в електронних оболонках; створення особистої методичної чи предметної web-сторінки; створення електронної бібліотеки творів художньої літератури згідно програм тощо.

Науково-методичні форми: методичний посібник; навчальний посібник; стаття до фахового видання; науково-методична розробка; методичний чи діагностичний кейс; створення термінологічного словника; творчий звіт тощо

Модель вчителя Скородистицької школи життєтворчості



Відповідно, робота з питань підвищення професійної майстерності вчителів набула нового змісту. У системі роботи школи методичний кабінет став осередком, де сконцентровано передову педагогічну думку, створено передумови для самоосвіти та самовдосконалення вчителів. Результат – 100% вчителів школи стали учасниками обласної виставки педагогічної майстерності «Освіта Черкащини – 2016», 3 вчителі-лауреати виставки, про що отримані відповідні сертифікати.

Вчитель нашої школи залишається подвижником, гуманістом, справжнім професіоналом своєї справи, що не мислить себе без дітей. Вчителі своїм запалом, енергійністю, багатосторонністю підтримують девіз: «В нас кожен учень – творча особистість, а кожен педагог у нас талант», адже всі шкільні гуртки ведуться лише нашими працівниками, кожна нова людина, що приходить в колектив, обов’язково робить вибір: або працювати творчо, з душею, підтримуючи корпоративний дух школи, або шукати інший колектив, де можна байдуже відчитувати години.

Винятковим є танцювальний самодіяльний батьків, вчителів та випускників школи «Первоцвіт», що отримав перемогу на обласному конкурсі та успішно виступає на районній і сільській сцені з танцювальними композиціями «Картопелька», «Бариня», «Полька» та іншими, що поєднують традиційний танець з сучасним гумором, креативом, оптимістичним баченням світу. Вокальний ансамбль вчителів «Добрі люди» - новий проект творчих вчителів нашої школи, що через народну та авторську українську пісню доносить в душі слухачів любов до рідної землі, рідної школи, невпинно підтримує позитивний імідж Скородистицької школи життєтворчості в територіальній громаді, на теренах району та області, дозволяє реалізуватись творчим здібностям наших педагогів.

Зараз у сучасній школі відбувається радикальний перегляд ставлення до особистості вчителя взагалі. Обов’язковою умовою успішного педагогічного іміджу є *відповідальність* за свою справу і внутрішня *свобода* в роботі, яку не втискують ні в рамки традиційного уроку, ні в комп’ютеризацію чи інновацію навчального процесу. Вважаємо, що вчитель має бути освіченим професіоналом, що несе відповідальність за свою роботу, саме тому педагогічна технологія разом із направленістю, знаннями, здібностями є важливим компонентом формування педагогічного іміджу і, звичайно, майстерності вчителя.

Щоб грамотно будувати свою діяльність і створювати таким чином власний імідж, вчителю необхідно освоїти *психолого-педагогічну діагностику*, з допомогою якої вчитель отримує нові знання про педагогічні явища, шукає відповіді на запитання, з якими

зустрічається в своїй практиці, а допомогти йому мають методичний керівник у школі та практичний психолог.

Наразі, з розвитком електроніки, Інтернету, нових технологій часто прагнуть підмінити особистість вчителя, не враховуючи, якою важливою залишається його роль в гуманізації і духовному перетворенні кожної дитини і суспільства загалом. Педагогічна діяльність не може по-суті називатись ні працею, ні роботою, ні службою, ні мистецтвом, хоч і містить елементи цих понять – це інтенсивний, безперервний особистісний і професійний ріст, який обирає людина, стаючи ВЧИТЕЛЕМ.

Отже, неперервність процесу самовдосконалення педагогів, система їх самоосвіти забезпечує стабільне зростання фахового рівня педколективу, його конкурентоспроможність на території освітніх послуг району, високу результативність праці, формування позитивного іміджу вчителя і школи.

Список використаної літератури

1. Державний стандарт базової повної загальної середньої освіти – [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://mon.gov.ua/content/%D0%9E%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0/post-derzh-stan-\(1\).pdf](http://mon.gov.ua/content/%D0%9E%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0/post-derzh-stan-(1).pdf)
2. Єрмаков В.Г. Проектні образи становлення життєстійкості і життєздатності особистості: Практико зорієнтований посібник / В.Г. Єрмаков Д.О Пузіков. – Запоріжжя : Хортицький навч.-реабілітац. багатопрофільний центр, 2006 – 152 с.
3. Єрмаков, І. Компетентнісний потенціал проектної діяльності [Текст] / І. Єрмаков // Школа. - 2006. - №5. - С. 5-11.
4. Життєва компетентність особистості: від теорії до практики: Наук.- метод. посіб. / За наук. ред. І.Г.Єрмакова. – Запоріжжя : Хортицький навч.-реабілітац. багатопрофільний центр. – Запоріжжя : Центуріон, 2005 – С.607-632.
5. Мистецтво життєтворчості особистості: Наук.- метод. посіб.: У 2 ч. / За ред. В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань, І. Г. Єрмаков та ін. – К., ІЗМН, 1997. – Ч. 1: Теорія і технологія життєтворчості. – 392 с.
6. Мистецтво життєтворчості особистості: Наук.- метод. посіб.: У 2 ч. / За ред. В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань, І. Г. Єрмаков та ін. – К., ІЗМН, 1997. – Ч. 2: Життєтворчий потенціал нової школи. – 936 с.
7. Підласий І.П. Продуктивний педагог. Настільна книга вчителя / І.П. Підласий. – Харків : Вид. група «Основа», 2010. – 360 с.
8. Родигіна І.В. Компетентнісно-орієнтований підхід до навчання / І.В. Родигіна. – Харків : Вид. група «Основа», - 2005. –96 с.
9. Соціальна і життєва практика учнів 12-річної школи / За ред. І.Г.Єрмакова, Г.Г.Ковганіч. – Харків : Вид. група «Основа», 2008. - 208 с.
10. Хайчіна Ю., Кременчуцьке ВПУ № 7 Полтавської обл. «Компетентність педагога та самоосвіта»// <http://www.osvita.ua>

Сідельнікова Ольга Петрівна, заступник директора з навчально-виховної роботи Золотоніської загальноосвітньої санаторної школи-інтернату І-ІІІ ступенів Черкаської обласної ради

Анотація

У статті подано досвід роботи щодо забезпечення ефективної самоосвітньої діяльності вчителів. Надано рекомендації щодо організації методичного супроводу педагогів на різних етапах самоосвіти.

Щоб вести дітей за собою, необхідно самому рухатися, не зупиняючись

Хто намагається розібратися в хорошому та негативному на своїх уроках, той вже досяг половини успіху.

В. Сухомлинський

Одним із пріоритетних напрямів реформування освіти в Україні є гуманізація освітньої діяльності, спрямування навчально-виховного процесу на формування творчої особистості громадянина нашої держави, виявлення його потенційних можливостей, створення умов для розкриття талантів, духовно-емоційних та розумових здібностей кожного члена суспільства. У сучасній освіті, як і в будь-якій галузі суспільного життя, відбуваються зміни. Нова українська школа вимагає педагога, здатного йти в ногу з часом, прагнучого до саморозвитку та самоосвіти. «Педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру», – сказано в законі України «Про освіту». Сучасний інформаційний простір постійно змінюється, діти все більше інформації можуть здобувати не в школі, а поза її межами. Інтернет, соціальні мережі, науково-пізнавальні та розважальні телепрограми, інтернет-проекти, онлайн-семінари – усе це дає дітям дуже багато інформації. Учитель має постійно рости, щоб бути здатним допомогти школярам розібратися у інформації, яку вони отримують з різних джерел. Дуже ніяково почувається учитель, коли учень ставить йому на уроці «незручне запитання». Не знати ім'я модного сучасного письменника, вивчення творчості якого не передбачене шкільним курсом літератури, не розрізнити монету якоїсь держави, яку ваш учень привіз із закордонної подорожі – все це не є злочином з точки зору професійних обов'язків учителя. Але самопочуття такого педагога в учнівському колективі і ставлення до нього учнів може дуже змінитися, якщо педагог не зможе гідно відповісти на таке «незручне» запитання. Самоосвіта педагога – це вид педагогічної діяльності, в якій педагог повинен свідомо, самостійно і головне мотивовано поновлювати і удосконалювати свої знання з метою досягнення бажаної професійної майстерності.

Поштовхом до активної самоосвітньої діяльності педагогів стало прийняття на початку XXI століття нових Державних стандартів загальної освіти. Саме тому проблема забезпечення активної самоосвітньої діяльності педагогів є одним із важливих завдань методичної служби навчального закладу. Що ж таке самоосвіта?

У терміні «самоосвіта вчителя» поєднується відразу кілька «само-»:

- самооцінка,
- самовизначення,
- самооблік,
- самореалізація,
- самоорганізація,
- самокритичність,
- саморозвиток,
- самоконтроль.

Учитель може рухатися вперед, якщо він здатний оцінювати свої можливості (самооцінка), виокремлювати у собі певні якості, які допомагають реалізуватися як педагогу (само облік), володіє вмінням визначити, яка його у суспільстві, в житті навчального закладу, класного колективу (самовизначення), вміє організувати свій робочий час, облаштувати робоче місце, знайти джерела для отримання потрібних знань (самоорганізація), здатний реалізувати свої можливості (самореалізація), вміє критично оцінювати результати своєї роботи. Забезпечивши присутність усіх цих компонентів «само-», можна досягти належного рівня саморозвитку педагога. Кожен педагог приходить у навчальний заклад зі своїм стартовим інтелектуальним потенціалом. Мається на увазі певний обсяг знань, умінь та навичок набутих вчителем. Досвід показує, що вчитель, який не працює над своїм саморозвитком, втрачає інтелектуальний потенціал. І навпаки: рівень інтелектуальної компетентності вчителя удосконалюється, якщо він займається саморозвитком.

Якщо ми ставимо перед собою завдання сформувати конкурентоспроможну особистість, здатну до самоосвіти та самовдосконалення, ми маємо самі бути компетентними. Хто ж допоможе педагогу у самовдосконаленні, у прагненні до професійного зростання? Учитель чи вихователь буде мати прагнення до самоосвіти, підвищення рівня своєї фахової майстерності за умови створення відповідних психолого-педагогічних умов, які передбачають стосунки «Учитель – Учень», «Учитель – Адміністрація», «Учитель – Батьки» на рівні співпраці.

Перша умова, яку потрібно створити у навчальному закладі – це створення атмосфери творчості. Навіщо? Коли учитель з радістю іде до школи, коли він переступає поріг класу з посмішкою на вустах, коли з вогником у очах він сприймає інформацію про інновації в освіті, конкурси та проекти, тоді він здатний буде до творчості. Саме це спонукатиме педагога до саморозвитку та самоосвіти.

За словами Сухомлинського «...немає людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі» [17, с. 64]. Оскільки творчість – «це діяльність, результатом якої є щось якісно нове, неповторне, оригінальне і навіть суспільно-унікальне», то кожного керівника закладу чи методиста турбує питання: як сформувати здібність до творчої роботи, і як підтримувати світоч творчості, щоб він якомога довше не загасав, і давав плоди [17, с.69]. Педагогічна творчість – це педагогічна діяльність, якій притаманні властивості творчої діяльності. Існує багато визначень творчості, однак майже всі науковці сходяться на тому, що це діяльність, результатом якої є створення чогось нового на основі реорганізації вже існуючого досвіду і формування нових комбінацій, знань, умінь і продуктів матеріального виробництва. У працях А.С. Макаренка, В.О. Сухомлинського, провідних вітчизняних педагогів-практиків багато сказано про важливість творчої сфери роботи педагога. Науковці поняття педагогічної майстерності вчителя поділяють за такими ознаками:

- за вмінням ефективно застосовувати дидактичні та методичні прийоми (технології навчання) в своїй роботі;
- за вмінням педагога оновлювати свої принципи відповідно до завдань, які стоять перед ним у конкретній педагогічній ситуації.

На думку доктора педагогічних наук С.О.Сисоевої, «творчий вчитель - це творча особистість з високим ступенем розвитку мотивів, характерологічних особливостей і творчих умінь, що сприяють успішній творчій педагогічній діяльності, і яка, внаслідок спеціальної професійної підготовки і постійного самовдосконалення, набуває знань, умінь і навичок педагогічної праці, оволодіває вміннями формувати творчу особистість учня у навчально-виховному процесі» [15, с. 6].

Науковці виділяють такі критерії творчої педагогічної діяльності вчителя:

- розробка вчителем (вихователем) принципово нових підходів до навчально-виховного процесу;
- удосконалення змісту, форм, методів та засобів навчально-виховного процесу у контексті впровадження нових Державних стандартів початкової та середньої загальної освіти; це сприятиме створенню умов для розвитку творчих можливостей учнів, їх здібностей, талантів та обдарованості;
- вміння використовувати у педагогічній діяльності всієї сукупності теоретичних знань і практичних навичок;
- здатність учителя бачити проблему, визначати шляхи її вирішення, використовуючи науковий підхід;
- вміння учителя оцінювати «плюси» та «мінуси» своєї професійної діяльності, узагальнювати власний досвід та вивчати досвід колег;
- здатність формувати у школярів прагнення до творчої діяльності, бути прикладом для учнів, не зупинятися на досягнутому;
- вміння будувати стосунки «Учитель – Учень» на основі партнерства та співробітництва;

- гнучкість у виборі форм і методів роботи з урахуванням індивідуальної педагогічної ситуації.

Методична служба Золотоніської загальноосвітньої санаторної школи-інтернату I-III ступенів визначає такі основні психолого-педагогічні умови, які сприяють прагненню педагогів до самоосвіти:

- забезпечення можливості реалізації вчителем своїх здібностей у всіх сферах його діяльності: навчальній, позакласній, роботі з батьками, стосунках з колегами;
- створення динамічних груп, залучення педагогів до різних форм методичної роботи, які дозволяють вчителю виявити свої здібності, зрозуміти, що йому вдається краще, а в чому потрібно самовдосконалюватися та переймати досвід;
- створення атмосфери творчості, здорового морально-психологічного клімату в колективі;
- створення в колективі демократичного стилю спілкування, заохочення педагогів до творчих дискусій;
- забезпечення вчителю вільного часу та власного простору: навчального кабінету, доступу у школі до комп'ютера з підключенням до мережі Інтернет.

З цією метою у школі ще у 2006 році було організовано проведення курсів з комп'ютерної грамотності. Усі вчителі у післяурочний час змогли оволодіти основами користування комп'ютером, а згодом кожен педагог, маючи базові знання, самостійно удосконалював свій рівень комп'ютерної грамотності. Усі педагоги нашого навчального закладу використовують на уроках комп'ютерні технології. Мультимедійні презентації, відеоролики, аудіо файли допомагають учителям досягти належного рівня засвоєння учнями знань, реалізуючи принципи наочності, доступності, зв'язку навчання з життям.

У методичному кабінеті школи-інтернату та учительській встановлено 3 комп'ютери з підключенням до мережі Інтернет. У вільний від уроків час педагоги можуть познайомитися з новинами освітніх сайтів, знайти потрібну інформацію, підготуватися до уроку чи знайти матеріал для проведення позакласного заходу. Шкільна бібліотека передплачує комплект видавництва «Шкільний світ» та інші педагогічні видання (до 10 найменувань). Це дає можливість педагогам ознайомлюватися з досвідом колег, спонукає вчителів та вихователів до публікації власних методичних розробок. Річним планом роботи шкільного методичного кабінету передбачено проведення таких форм методичної роботи, які слугують розвитку педагогічної майстерності учителів, спонукають їх до самоосвіти:

- методичні посиденьки;
- ярмарки педагогічних ідей;
- засідання «Мої педагогічні знахідки»;
- практичні семінари тощо.

Ці форми роботи дозволяють вчителю вдосконалити вміння варіативно використовувати методи, прийоми, форми навчання й виховання в залежності від конкретних ситуацій, спонукають до творчості. Один із девізів нашої методичної служби: «Вірте в можливість своїх вихованців». Розуміємо, що для успішної самореалізації педагогу потрібен особливий мікроклімат, тому намагаємося дбати про настрій педагогів, помічати їх успіхи. На засіданнях методичної ради та методичних об'єднань учителів-предметників педагоги діляться своїми досягненнями. Традиційним на таких засіданнях стало проведення інтерактивної вправи «Рука дружби». Суть її полягає в тому, що кожен присутній на аркуші паперу обводить свою руку, пише прізвище та ім'я і передає сусідові. Кожен на відбитку руки пише свої побажання: чого він навчився від колеги, де може використати отриману інформацію. Переходячи по колу від одного педагога до іншого, рука повертається до свого господаря. У результаті педагог має мотивацію до подальшого росту. «Якщо мене оцінили, отже, я чогось вартий, мої знахідки будуть корисними, - міркує педагог, - потрібно і далі працювати над собою».

Методична служба нашого навчального закладу пам'ятає слова Ш.О. Амонашвілі про те, що по-справжньому прагне до самоосвіти лише творчий учитель. Відомий педагог виділяє три головних джерела творчості:

- 1) спілкування з іншими вчителями, в якому розвивається, уточнюється та збагачується власний досвід;
- 2) література, педагог повинен уміти користуватися педагогічною літературою;
- 3) натхнення; воно виникає лише тоді, коли вчитель чи вихователь любить дітей [1, с. 32].

Як зазначав відомий філософ і мислитель Конфуцій: «Три шляхи ведуть до знань: шлях роздумів – це шлях найскладніший, шлях наслідування – найлегший, і шлях дослідження – найцікавіший». Керуючись цим постулатом, методична служба нашої школи спонукає вчителів та вихователів до формування власної скарбнички педагогічних технологій. Педагоги розуміють, що не можна просто взяти з підручника чи педагогічного видання чужу освітню технологію. Будь-яку нову для тебе форму роботи, прийом чи метод потрібно адаптувати не лише до класного колективу, але і до себе.

У санаторній школі-інтернаті традиційними стали фестивалі педагогічної майстерності, які передбачають проведення засідань творчих груп під гаслом: «Скринька ідей», «Мої педагогічні родзинки», аукціони педагогічних ідей та методичні турніри. Щорічно в школі проводяться міські та обласні семінари для різних категорій педагогічних працівників. На них педагоги можуть продемонструвати педагогічну майстерність, познайомитися з досвідом колег, здійснити самооцінку та самоаналіз свого професійного рівня.

Планує і організовує всю методичну роботу в закладі, виробляє пропозиції щодо змісту роботи з учителями на наступний рік і на перспективу методична рада школи. На її засіданнях бібліотекар школи знайомить присутніх з новинками психолого-педагогічної літератури, списками рекомендованої літератури для підготовки свят і заходів, присвячених пам'ятним датам.

Методична служба школи забезпечує психолого-педагогічний супровід усіх етапів реалізації самоосвіти: діагностичного, організаційного, практичного, узагальнюючого.

1. *Діагностичний етап.* Щороку в травні проводиться анкетування педагогів з метою виявлення утруднень, які виникають у педагогічній діяльності. Анкета дозволяє виявити ті сфери діяльності, які потребують опанування нових знань та нового досвіду, практичних умій та навичок. На цьому етапі методична служба отримує відповіді на запитання:

✓ На якому рівні професійної компетентності знаходиться конкретний вчитель на момент анкетування?

✓ Наскільки педагог готовий до професійного зростання?

✓ Який рівень готовності педагога до самоосвітньої діяльності?

✓ Яку методичну допомогу може надати педагогу методична служба навчального закладу?

✓ Які групи питань методики, педагогіки та психології можна виділити, щоб організувати не лише індивідуальну, а і групову роботу з педагогами?

2. *Організаційний етап* передбачає створення матеріальних умов для самоосвіти. У закладі є бібліотека, яка передплачує велику кількість педагогічних видань. Читальна зала бібліотеки обладнана комп'ютерами з підключенням до мережі Інтернет. Велика кількість методичної літератури дозволяє учителям у період після уроків або під час так званих учительських «вікон» опрацьовувати літератури, робити нотатки, знайомитися з сучасними досягненнями педагогіки та психології. Бібліотекар школи періодично складає список рекомендованої літератури з різних проблем педагогіки та психології:

- як налагодити дисципліну в класі;
- активізація пізнавальної діяльності школярів;
- оцінка як мотивація навчальної діяльності учня;
- формування ключових компетентностей учнів;

– впровадження нових Державних стандартів початкової та загальної середньої освіти тощо.

На організаційному етапі методична служба допомагає скласти педагогу план самоосвіти. Дуже важливо – допомогти вчителю сформулювати мету самоосвіти: розширення загальнопедагогічних і психологічних знань з метою удосконалення методів навчання та виховання; поглиблення знань із різноманітних методик; оволодіння досягненнями педагогічної науки, передової педагогічної практики; підвищення загальнокультурного рівня педагога.

На цьому етапі дуже важливою є мотивація. Що мотивує педагога до самоосвітньої діяльності? Учені джерелом самоосвіти педагога називають потребу в самовдосконаленні. Часто стимулом до самоосвіти є протиріччя між метою і мотивом. «В мотиві виражений вплив об'єктивного світу на людину, який не тільки відображується в його свідомості, а і породжує визначене відношення. Лише те, що для самої особистості представляє необхідність, цінність, значущість, закріплюється і утверджується в мотиві» [13, с.17]. Самоосвітня діяльність може мати соціальну або особистісно орієнтовану мотивацію.

Ми провели анкетування вчителів та вихователів і з'ясували, що у педагогів різних вікових категорій є спільні та відмінні мотиви, які спонукають до самоосвіти. Серед спільних найпоширенішими є такі:

- бажання кар'єрного зростання;
- отримання інтелектуального задоволення, вивчення складної методики (теми), забезпечення якісної навчально-виховної діяльності
- страх та запобігання неприємностей від керівництва, не відставати від своїх колег в рівні професіоналізму;
- досягти поваги з боку вихованців та їх батьків;
- задоволення від самого процесу самоосвіти і її результатів.

Педагоги молодшого віку на перше місце місце ставлять такі мотиви:

- досягнення поваги своїх колег, реалізація свого творчого потенціалу;
- усвідомлення особистої відповідальності та обов'язку, отримати гідну винагороду за свою працю;
- прагнення педагога через самоосвіту ствердитися в педагогічному колективі, затвердити свій статус.

Педагоги зі стажем понад 20 років називають і такі мотиви, як власні переконання, здорове самолюбство, реалізація своїх творчих потенціалів.

3. *Практичний* етап передбачає створення для педагога умов для послідовного вирішення всіх завдань, проведення моніторингу та корекцію. У вересні – жовтні проводимо моніторинг рівня оволодіння педагогами нормативними документами з питань освіти: навчальних програм, критеріїв оцінювання, вимог нових Державних стандартів, листів МОН України щодо викладання навчальних дисциплін. Це дозволяє правильно спланувати роботу методичних служб, визначити, які питання методики, педагогіки та психології потрібно розглянути на засіданнях методичної та педагогічної рад, методичних об'єднань та психолого-педагогічних семінарів. Самоосвітня діяльність матиме результат тоді, коли вона правильно спланована, коли вона відповідає вимогам часу, коли вчитель удосконалює свої знання та практичні уміння а навички, розуміючи, які завдання стоять сьогодні перед новою українською школою. Адже учитель може щодня відвідувати освітянські сайти, читати педагогічні видання, методичні посібники, а успіху не матиме. Саме тому важливу роль відіграє методична служба, яка допоможе вчителю сформулювати тему самоосвіти, яка має перегукуватися з методичною проблемою школи.

Надзвичайно актуальним сьогодні є впровадження у школі «Програми інформатизації та комп'ютеризації навчального процесу». На мій погляд, впровадження технологій «хмарних обчислень» в освітній процес може стати відмінним рішенням проблеми самоосвіти педагогів. Хмарні технології у освіті стали причиною кардинальних змін. Google-хмара дає можливість педагогам взаємодіяти і вести спільну роботу з надзвичайно широким

колом колег. І це спілкування та спільна робота не залежить від їх місцезнаходження. Перебуваючи кожен у власному помешканні, педагоги можуть, наприклад, одночасно працювати над річним планом виховної роботи, або вносити дані до звітів про успішність учнів, про результати контрольних робіт.

У нашому навчальному закладі було створено віртуальний методичний кабінет, який дозволяє педагогам працювати над спільними проектами, ділитися досвідом, обмінюватися педагогічними знахідками. Методична служба школи завдяки Google-сервісу проводить моніторинги, анкетування педагогів тощо. Зацікавленість учасників освітнього процесу в створенні єдиного інформаційного середовища Золотоніської загальноосвітньої санаторної школи-інтернату досить висока, отже, доцільно і в подальшому вести роботу по впровадженню хмарних технологій в процес освіти.

4. *Узагальнюючий етап.* На цьому етапі відбувається дослідження ефективності форм самоосвіти, аналіз результатів, розробка прогнозу. На цьому етапі проводяться співбесіди з педагогами, організуються методичні ринги, ярмарки педагогічних ідей, які дають можливість педагогам продемонструвати здобуті знання та побачити, чого досягли колеги.

Основними формами *колективної творчості* вчителів у Золотоніській загальноосвітній школі-інтернаті є такі:

- педагогічна рада;
- методичні ринги;
- методичні дебати;
- розв'язання педагогічних ситуацій за круглим столом;
- засідання психолого-педагогічних семінарів;
- науково-практичні, теоретичні, читацькі конференції;
- засідання круглого столу, дискусії;
- методичні об'єднання, творчі групи вчителів гуманітарних дисциплін, вчителів початкової школи, вчителів природничих дисциплін та вчителів фізико-математичного циклу;
- динамічні групи вчителів фізкультури, основ здоров'я та трудового навчання;
- обговорення відвіданого уроку чи позаурочного заходу;
- обмін досвідом «Мої педагогічні родзинки»;
- «Скринька педагогічних ідей»;
- психолого-педагогічні семінари.

З вересня 2015 року на базі нашої Золотоніської загальноосвітньої санаторної школи-інтернату працює міська Школа молодого вчителя. Щороку проводиться по чотири засідання, на яких молоді вчителі знайомлять з теорією та практикою проведення уроків, отримують поради щодо організації батьківських зборів, позакласної роботи з предмета. До роботи Школи залучаємо досвідчених педагогів. Співпраця з молоддю є гарним поштовхом до самоосвітньої діяльності. Чому? Молоді вчителі, які зовсім недавно закінчили педагогічні вузи, володіють теоретичними знаннями, але їм бракує практики. Вчителі ж досвідчені мають досвід застосування форм і методів роботи на практиці, а от теоретичні знання частково забулися. Ідучи на заняття школи молодого вчителя, щоб поділитися своїми педагогічними знахідками, вчителі зі стажем перечитують методичну та педагогічну літературу, надаючи своїм практичним порадам для молодих колег наукового обґрунтування. Існує давня суперечка: що важливіше: теорія чи практика? На це запитання не можна дати однозначної відповіді.

Організуючи співпрацю молодих та досвідчених педагогів, ми дійшли висновку, що ідеальним є вмiле поєднання теоретичної підготовки та практичного досвіду застосування знань.

На засіданні Школи молодого вчителя багато часу ми приділяємо питанню моделювання ефективного уроку. Сьогодні воно є надзвичайно актуальним для сучасних педагогів, що працюють в умовах особистісно орієнтованого підходу, запроваджують інноваційні технології. Заняття «Моделювання сучасного ефективного уроку української

літератури», проведений у рамках Школи молодого вчителя у квітні 2016 року, стимулював і учителів, які ділилися досвідом, і тих, які прийшли його переймати, до активної самоосвіти, адже за кілька тижнів до заняття педагога отримали завдання: пригадати структуру уроків різних типів. Був проведений майстер-клас досвідченим учителем, а потім учасникам запропонували змодельювати різні етапи уроку. Якість уроку залежить від особистісного підходу до навчального процесу, взаємодії учителя й учнів, педагогіки співробітництва на уроці та інших чинників, що стимулюють активну навчальну діяльність.

Займаючись самоосвітою, педагогам дуже важливо мати гарну мотивацію до цієї діяльності, відчувати значимість інформації та нових знань, які вони отримують. Педагог чітко має знати відповідь на запитання: навіщо все це робиться, чому це важливо? Чим сильніша мотивація і значимість виконуваної роботи, тим більш високих результатів можна досягти.

Під час *організації навчально-виховного процесу* основними шляхами стимулювання самоосвітньої діяльності вчителів вважаємо:

- створення сприятливих умов для організації методичної роботи;
- надання індивідуальної допомоги вчителю в його самоосвіті, самовдосконаленні, саморозвитку;
- роботу з молодими вчителями;
- проведення відкритих уроків, семінарів як засобу самовираження вчителів;
- організація колективної творчої діяльності вчителів.

Самоосвітній діяльності вчителя та вихователя сприяє створення певних психолого-педагогічних умов, які виділені в процесі дослідження. Найважливіші із них:

- забезпечення можливості реалізації вчителем своїх здібностей у навчально-виховному процесі, у позакласній роботі з учнями, в системі підвищення кваліфікації з метою самоутвердження, розвитку в нього почуття самоповаги;
- сприяння самовизначенню кожного вчителя в усіх сферах внутрішнього шкільного життя у власному просторі;
- вивчення найбільш значущих для вчителів видів громадської діяльності та сприяння особистості кожного вчителя проявити себе в певному виді громадської діяльності;
- створення творчої атмосфери, здорового морально-психологічного клімату в колективі;
- утвердження в колективі демократичного стилю спілкування, свободи критики, творчих дискусій;
- забезпечення естетичних умов праці та створення психологічного комфорту.

Девізом наших педагогів є слова: Щоб вести дітей за собою, потрібно самому рухатися, не зупиняючись. «Ніколи не залишайте вашої самоосвітньої роботи і не забувайте, що, скільки би Ви не вчилися, скільки би не знали, знанням та освіті немає ні кордонів, ні меж,» – писав М.О. Рубакін [14, с.11]. Пам'ятаючи ці слова, ми рухаємося вперед і досягаємо нових висот. Одним із головних шляхів розвитку творчої діяльності вчителів у Золотоніській загальноосвітній санаторній школі-інтернаті є організація творчих груп та об'єднань вчителів, залучення педагогів до вивчення передового педагогічного досвіду, нетрадиційні форми проведення педрад та участь у колективних творчих справах. Прагнення здобути повагу колег, батьків та учнів є важливим мотиваційним поштовхом до самоосвіти. Методична служба школи покликана створити усі умови, щоб ці мотиви працювали, щоб учитель мав такий розклад занять, таке навчально-методичне забезпечення, яке дозволить учителю бути обізнаним у всіх освітніх інноваціях. Творчість учителя неможлива без постійного пошуку нових форм і методів навчання і виховання та безмежної любові до дітей, бо саме вона найбільше спонукає учителя до творчості.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про освіту». – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

2. Амонашвили Ш.А. Психологические основы педагогики сотрудничества: Книга для учителя/ Ш. А. Амонашвили. – Київ, 1991. – 111 с.
3. Андриади И.П. Истоки становлення авторитета учителя / И.П. Андриади // Шк. и пр-во. – 2001. – № 8. – С. 2-5.
4. Бакурадзе А. Ведущий мотив – достижение успеха: Мотив достижения успеха у учителей / А.Бакурадзе // Дайджест пед. идей и технологий: шк.-парк. – 2001. – № 3–4. – С. 117-121.
5. Бачинська Є. Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами/ Є. Бачинська // Підручник для директора. – 2003. - №7-8. – С. 3-25.
6. Борсук В. Формування та розвиток творчого потенціалу учителя: Підвищення проф. рівня учителя / В.Борсук // Пед. пошук. –2003 – № 3.
7. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання. Науково-методичной посібник / І. Д. Бех. – Київ : ІЗМН, 1998. – 204 с.
8. Бровкіна Л. Професійне зростання педагогів / Л.Бровкіна // Завуч (ШС). – 2004. – № 28.
9. Букатов В.М. Нескучные уроки физики, математики, географии и химии: пособие по социогривой педагогике / В.М.Букатов, А.П.Ершова. – Київ : Изд. дом «Шкіл. світ» : Изд. Л.Галицына, 2006. – 128 с.
10. Зязун І.А. Педагогічна майстерність як мистецька дія/ І.А. Зязун // Рідна школа, 1987. – 133 с.
11. Зязун І.А. Краса педагогічної дії: Навч. посібник / І. А.Зязун, Г.М. Сагач – Київ, 1997. – 302 с.
12. Крижко В. Недостатній творчий підхід / В. Крижко, Є. Павлютенков // Директор школи, 2008. - № 1.
13. Мармаза О.І. Мотивація та стимулювання персоналу як підґрунтя якості управління / О.І. Мармаза // Управління школою. – 2003.- №16-18.
14. Полякова Г. Педагогічна творчість учителя / Г. Полякова // Завуч, 2006. - № 35. – С. 9-15.
15. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості : Підручник / С.О. Сисоєва. – Київ : Міленіум, 2006. – 346 с.
16. Слово про вчителя / Упорядник Губко О.Т. – Київ : Радянська школа, 1985. – 254 с.
17. Сухомлинський В.О. Сто порад учителяві // Вибр. тв.: У 5 т. Т. 2. // В. Сухомлинський. – Київ : Рад. шк., 1976. – 670 с.

РОЗДІЛ 4. ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Дзєга Людмила Петрівна, директор
Янголь Михайло Петрович, заступник
директора з навчально-виховної роботи
Степанівської загальноосвітньої школи І-ІІ
ступенів Драбівської районної ради

Анотація

У даній статті розкрито сутність самоосвітньої діяльності як одного з чинників безперервної професійної освіти педагогічних працівників сучасної сільської школи в умовах експериментальної діяльності. Для керівників загальноосвітніх навчальних закладів, заступників директорів, методистів, педагогічних працівників.

Самоосвітня діяльність як один з чинників безперервної професійної освіти педагогічних працівників сучасної сільської школи

*Учитель живе до тих пір, доки вчиться;
як тільки він перестає вчитись, у ньому вмирає
вчитель*

К.Д. Ушинський

Учитель – основна дійова особа у реформуванні сучасної освіти. Змінюються орієнтири освіти – змінюється й сам учитель, змінюється мета й завдання його освітянської діяльності. Саме тому, набувають актуальності дослідження, що вивчають андрагогічні складові освітнього простору. Сучасний вчитель живе у динамічному світі, отже зміни – це невід’ємна складова професійного розвитку педагога. Освіта й самоосвіта вчителя є основою розвитку й ефективної життєдіяльності педагогічного колективу. Проте, сучасна андрагогіка виходить із того, що освіта педагогічного працівника має сприяти його професійному розвитку, відновленню і збагаченню цілісності особистості, актуалізації здібностей та прояву самобутності як окремого педагога, так і усього педагогічного колективу навчального закладу освіти.

У «Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років» та Концептуальних засадах реформування середньої освіти «Нова українська школа» зазначено: «Потужну державу і конкурентну економіку забезпечить згуртована спільнота творчих людей, відповідальних громадян, активних і підприємливих. Саме таких повинна готувати середня школа України». Сформувати і виховати таких громадян можуть лише такі вчителі, які самі мають необхідні особистісні якості, риси характеру та компетенції. Освітня галузь повинна бути однією з найбільш пріоритетних в Україні, бо «...тільки освічена людина може бути справді вільною. Європейське суспільство, до якого ми прагнемо, – суспільство освіченого загалу, суспільство високої культури і рівних можливостей» [1].

Центральне місце у системі освіти належить середній школі. У школі формується особистість, її громадянська позиція та професійні якості. Тут вирішується чи людина захоче і чи зможе навчатися впродовж життя. Отже, вчитель маю бути взірцем людини, що навчається упродовж життя. Проект Закону України «Про освіту» проголошує: «Метою повної загальної середньої освіти є різнобічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності» [2].

Успішне вирішення завдань сучасної освіти безпосередньо пов’язане із удосконаленням підготовки та професійним розвитком педагогів. Сучасний педагог має бути

готовим до змін, а тому доволі актуальною є проблема його неперервної освіти, спрямованої на професійне становлення, актуалізацію професійно-значущих здібностей, відновлення й збагачення цілісності особистості, зростання професійної компетентності.

Динамізм, притаманний сучасній цивілізації, гуманізація та демократизація суспільства, інтелектуалізація праці, швидка зміна техніки і технологій у всьому світі – все це потребує таких умов, за яких народ України став би нацією, що навчається протягом усього життя. Змістові й конструктивні зміни, які відбуваються в системі освіти, зокрема в загальноосвітній середній школі як базовому її осередку, зумовлюють необхідність підготовки педагогічних працівників нової генерації, здатних здійснювати професійну діяльність на демократичних і гуманістичних засадах, реалізовувати освітню політику як пріоритетну функцію держави, формувати в підростаючого покоління готовність до життя та діяльності в сучасному суспільстві. Піклування про себе є і привілеєм, і обов'язком людини, що, з одного боку, забезпечує свободу, а з іншого – примушує всіх людей навчатися та вдосконалюватися, що зумовлено, по-перше, потребами суспільства, а по-друге, потребами самого фахівця.

Однією з провідних ідей кінця ХХ – початку ХХІ ст. стала концепція безперервної освіти, в основі якої лежить твердження про необхідність навчання впродовж життя в сучасному технізованому та інформатизованому світі. Сучасна наука розвивається настільки швидко, що часто професійні знання, здобуті людиною, вже за декілька років стають застарілими та потребують оновлення. Більше того сучасне життя вимагає від людей мобільності, здатності до змін у професійній діяльності. Тому проблема розвитку, удосконалення, інтенсифікації процесу навчання дорослих впродовж життя завжди була і є однією з актуальних проблем освіти.

Освіта дорослих впродовж життя – це життєво важлива функція, яка є ключовим сектором і умовою існування суспільства, це культурно-освітній простір самореалізації дорослого населення, як засіб саморозвитку і самореалізації. Освіта дорослих має бути процесом неперервним, це як соціальний самозахист і необхідність, де кожна людина, без огляду на своє матеріальне положення й релігійний світогляд, має право на власний шлях здобуття освіти від дитинства до пізньої старості, як шлях інтелектуального й професійного оновлення [7, С. 19]. Як зазначає академік І.А. Зязюн: «критерії якості життя зумовлені зовнішніми причинами, за яких доросла людина мобілізує особистісні інтелектуальні можливості – це самооцінка, самопізнання, самореалізація, – самовизначення в житті» [3, С. 8].

Сучасні вимоги до педагога на перше місце ставлять систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетентності, поглиблення його теоретичних знань та практичних умінь. Отже, проблема самоосвіти стає все більш актуальною.

Однією з необхідних умов успішного професійного зростання є цілеспрямована й систематична самоосвіта, бо, за словами Жан-Жака Руссо, тільки вона спроможна сформулювати справді ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою, без сумніву, повинен бути вчитель. Самоосвіта є елементом виробничої діяльності кожного вчителя, який вільно обирає матеріал, прийоми й засоби роботи над собою. Такий принцип організації самоосвіти – поєднання її обов'язкового характеру з добровільно обраним змістом – найбільше виправдав себе у нашому закладі. У процесі самоосвіти реалізуються основні дидактичні принципи навчання – систематичності, послідовності, наступності, зв'язку з практикою. Відмінною рисою самоосвіти педагога є те, що результатом такої роботи виступає ефект розвитку учнів, а не тільки власне самовдосконалення в особистому та професійному планах. Тому самоосвіта вчителя має суттєве значення для реалізації на практиці раніше отриманої освіти, формування вмінь професійної педагогічної діяльності. Самоосвіта – це безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення педагогів.

Самоосвіта вчителів у нашій школі здійснюється за такими основними напрямками:

- удосконалення науково-теоретичної підготовки з фаху;
- підвищення методичної майстерності;

- психолого-педагогічна підготовка;
- поглиблення знань з теорії та практики виховання учнів;
- загальнокультурний розвиток.

Самоосвіта вчителя є основною формою підвищення професійної педагогічної компетентності, яка складається з удосконалення знань та узагальнення педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи.

Відмітною ознакою самоосвіти педагога є те, що результатом його роботи виступає розвиток учнів, як наслідок особистісного самовдосконалення й професійного. Тому вчитель має постійно оновлюватися, розвиватися індивідуально.

Отже, для того, щоб навчати, вчителю самому необхідно постійно навчатись. Прагнення до знань, психологічна готовність педагога до об'єктивної потреби навчатись протягом своєї педагогічної кар'єри є безперечним гарантом його професійного становлення. Самоосвіта визнається одним із найефективніших шляхів розвитку професійної компетентності, який зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти педагога.

Загальновідома істина: добитися успіху може лише той вчитель, який постійно знаходиться на сучасному рівні знань, вільно адаптується до нових тенденцій життя. Поняття «самоосвіти» трактується вченими, як: постійне поповнення професійної та загальнокультурної інформації та систематичне оновлення індивідуального й соціального досвіду. Самоосвіта є об'єктивною потребою, яка мотивується такими чинниками:

- щоденна робота з інформацією;
- творча атмосфера;
- конкуренція;
- зміни в суспільстві;
- громадська, суспільна думка» [5, С. 23].

Основними формами методичної роботи в школі, спрямованої на підвищення мотивації педагогів до самоосвіти є наступні.

Індивідуальна форма. Ця форма методичної роботи вчителів є складовою їх самоосвіти.

Зміст індивідуальної самоосвіти педагога охоплює систематичне вивчення політичної, психолого-педагогічної, наукової літератури, безпосередню участь у роботі шкільних, міжшкільних та районних методичних об'єднань, семінарів, конференцій, педагогічних читань; розробку окремих проблем, пов'язаних з удосконаленням навчально-виховної роботи; підготовку доповідей, виступів, огляд і реферування педагогічних та методичних журналів, збірників та ін.

Колективні форми. Відкриті уроки та міні-модулі - одна з колективних форм методичної роботи, їх мета - підвищення майстерності всіх учителів. Основними завданнями є впровадження в практику вчителів передового педагогічного досвіду і результатів досліджень педагогічної науки, спрямованих на розв'язання завдань, що стоять перед школою. Під час аналізу й обговорення відкритих уроків та дидактичних міні-модулів забезпечується цілеспрямованість обговорення, науковість аналізу, принциповість, поєднану з доброзичливістю у критичних зауваженнях, поєднання аналізу з практичними рекомендаціями, підсумки та рефлексія підводяться кваліфікованими спеціалістами.

Також у школі практикується взаємовідвідування вчителями уроків та дидактичних міні-модулів, що має істотне значення у підвищенні педагогічної майстерності вчителів. Якщо молодий і недосвідчений учитель відвідає урок чи міні-модуль, що його проводить старший колега, то він може збагатити свій методичний багаж. Якщо ж досвідчений педагог відвідає урок чи міні-модуль менш досвідченого колеги, то зможе порадити йому, як удосконалити той чи той етап дидактичної взаємодії. Можливо, й досвідчений педагог знайде щось корисне для себе у молодшого колеги.

Постійна самоосвітня діяльність у поєднанні зі стимулюючими чинниками є суттєвим стимулом для професійного зростання вчителя. Тому однією із функцій адміністрації школи є стимулювання діяльності творчого вчителя. Стимулюючі чинники можна поділити на:

зовнішні стимули:

- повага мешканців села, міста і членів колективу;
- співпраця з учнями й колегами;
- доброзичливі відносини з адміністрацією;
- підвищення кваліфікації;
- творча атмосфера в колективі;
- використання досвіду інформаційної діяльності тощо.

морально-психологічні:

- відсутність конфліктів;
- атмосфера взаємоповаги, пошани й гордості за свою професію;
- уміння керівника розглядіти творчі здібності вчителя, підтримати його та скерувати діяльність у потрібному напрямі. » [4, 35].

Центром методичної роботи в нашій школі є науково-методична рада, творчо-експериментальне об'єднання вчителів-предметників, творча лабораторія вчителів початкових класів та вихователів ДНЗ, методичне об'єднання класних керівників, які вивчають і втілюють досягнень теорії та передового досвіду в практику навчання конкретних навчальних дисциплін. На засіданнях методичних об'єднань проводиться спостереження та аналіз відкритих уроків та міні-модулів, проводяться круглі столи, тренінги, диспути, ділові ігри. В організації самоосвітньої діяльності учителя важливе місце відводиться методичному кабінету школи, ресурс якого сприяє ознайомленню педагогів з досягненнями педагогічної науки і передового педагогічного досвіду. У методичному кабінеті школи розміщено кращі зразки тематичних та поурочних планів-проектів, методичні розробки годин спілкування, розробки складних тем навчальних програм, зразки художньої й технічної творчості учнів, саморобні прилади, матеріали з узагальнення досвіду навчально-виховної роботи кращих педагогів та ін.

Одним із продуктивних форм самоосвітньої діяльності є семінари-практикуми, цінність яких розглядається в тому, що вчителі самостійно опрацьовують педагогічну літературу з обговорюваної проблеми, аналізують власний досвід. Опрацьовані матеріали учасники семінару-практикуму оформляють у вигляді презентацій, рефератів, доповідей.

Педагогічні читання, як ще одна з форм колективної роботи педагогів, сприяють підвищенню педагогічної майстерності вчителів та мають на меті узагальнення і поширення передового педагогічного досвіду і проводяться з актуальної педагогічної тематики.

На вивчення та поширення передового педагогічного досвіду спрямована робота «Школи компетентного педагога», яка за змістом своєї роботи безпосередньо демонструє зразки навчально-виховної роботи відвідувачам, організовує розповіді кращих учителів про систему своєї роботи, забезпечує відвідування та обговорення уроків або виховних заходів зі слухачами, оформляються спеціальні буклети з описом передового досвіду. Діяльність «Школи компетентного педагога» зосереджена також на вивченні сучасних досягнень науки, техніки, мистецтва, культури, педагогіки і психології навчання, а також проблем наукової організації педагогічної праці та втілення їх у практику роботи учителів. В її учасників виявляється підвищений інтерес передусім до вивчення й запровадження передового педагогічного досвіду, практичного оволодіння вчителями новими методами навчання і виховання, озброєння вчителів методами педагогічного дослідження, аналізу та оцінки чужого і власного досвіду.

У системі самоосвіти широко використовують практичні й теоретичні форми роботи з учителями. На теоретичних заняттях спільно вивчаються програми, підручники, методичні посібники, психолого-педагогічні вимоги до уроків, дидактичні принципи і шляхи їх реалізації.

У рамках практичної роботи перед атестацією педагогічних працівників проходять творчі звіти вчителів. Звітуючи на педагогічній раді, вчитель ділиться своїми знахідками, методичними доробками, знайомить інших учителів з технологією власного досвіду. Ефективно використовуються і такі масові форми методичної роботи як: тижні педагогічної

майстерності, дні відкритих дверей педагогів-майстрів, методичні тижні, конкурс «Учитель року».

Найбільш поширеними формами презентації досвіду роботи вчителя є портфоліо або методичний кейс.

Методичний кейс – це матеріали, що підтверджують його професійність, у вигляді структурованого накопичувального документу (папка досягнень). Методичний кейс може бути наданий в паперовому вигляді, на електронних носіях (мультимедійні презентації) та ін.

Методичний кейс учителя містить:

1. Загальні відомості про вчителя (ПІБ; рік народження; освіта, який навчальний заклад і коли закінчив; спеціальність; стаж роботи; кваліфікаційна категорія; копії документів, які засвідчують проходження курсів, наявність вчених і почесних звань і ступенів; інформація про державні, обласні та районні нагороди, заохочення; інші документи на розсуд вчителя).

2. Відомості про роботу (які предмети викладає; класне керівництво; завідування кабінетом; додаткові освітні послуги).

3. Відомості про підвищення кваліфікації (участь в районній методичній роботі; участь в роботі шкільних методичних структур; тема самоосвіти; форми надання її результатів: конспекти уроків, проекти, дидактичні матеріали та інші методичні розробки вчителя).

4. Результати освітньої діяльності (показники якості знань учнів за останні 3 роки; результати моніторингових досліджень).

5. Позаурочна діяльність з предмета (перелік творчих робіт, проектів учнів; відомості про переможців олімпіад, конкурсів, змагань; сценарії позакласних заходів, фото і відеоматеріали проведених заходів).

6. Досвід роботи вчителя, узагальнений на рівнях освітнього закладу; району; області.

7. Участь у суспільному житті школи, району, села.

8. Науково-методична діяльність. Проведення науково-дослідницької роботи. Результати роботи.

9. Участь у професійних конкурсах різних рівнів, результати. Методичний кейс формується самим учителем за безпосередньою участю заступника директора школи з навчально-виховної роботи за весь час роботи вчителя в даній школі.

З появою в роботі вчителя комп'ютера та Інтернету значно розширюються можливості педагогічної самоосвіти. З'являються нові теми, цікаві завдання та способи їх розв'язання, нові способи самореалізації.

Новітні засоби самоосвіти:

- розробка електронних уроків, посібників тощо;
- розробка пакета тестового матеріалу в електронному вигляді;
- розробка пакета стандартного поурочного планування з теми чи групи тем;
- комплект дидактичного матеріалу з предмета: самоосвітні, практичні, контрольні роботи;
- розробка комплекту роздавального матеріалу з предмета;
- створення термінологічного словника з предметної теми, розділу;
- кабінет інформаційних технологій;
- розробка тематичних класних годин, батьківських зборів чи позакласних заходів;
- розробка навчальних проектів;
- розробка пакета олімпіадного матеріалу для підготовки учнів;
- проект особистої методичної веб-сторінки;
- база даних запитань і задач із предмета;
- створення електронної бібліотеки творів художньої літератури згідно з програмою;
- зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога (результатом самоосвіти має стати підвищення якості навчально-виховного процесу).

Основним змістом самоосвіти є оновлення й удосконалення знань, що є в спеціаліста, його умінь і навиків із метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності. У сучасному суспільстві постійна самоосвіта все більше стає умовою успіху в професійній діяльності, а також – і це особливо – вона захищає від інтелектуального зuboжіння особистості. Тому самоосвіту вчителя слід розуміти, з одного боку, як постійне поповнення професійної та загальнокультурної інформації, з іншого – як постійне оновлення індивідуального соціального досвіду в найширшому плані.

Чільне місце у підвищенні фахового рівня, майстерності вчителя займає робота над індивідуальною методичною, педагогічною, психологічною темою (проблемою), яка спонукає вчителя до пошуку, досліджень, експериментів, глибокого вивчення й апробації.

Глобальною метою самоосвітньої діяльності вчителів є створення власної професійної «Я – концепції», яка відображає педагогічне кредо вчителя [6, 84]. Самоосвітня діяльність включає науково-дослідницьку експериментальну роботу з певної проблеми; вивчення наукової, педагогічної, психологічної та методичної літератури; участь у колективних та групових формах методичної роботи навчального закладу та районного методичного кабінету; вивчення педагогічного досвіду (безпосередньо – колег у навчальному закладі, опосередковано – через літературу); практичну апробацію власних матеріалів.

Умови реалізації самоосвіти педагога:

- у процесі самоосвіти реалізується потреба особистості в особистому розвитку;
- педагог уміє визначити свої сильні та слабкі сторони, володіє способами самопізнання та самоаналізу, є відкритим до змін;
- учитель має розвинуту здатність до рефлексії (діяльності особистості, орієнтованої на усвідомлення своїх дій, почуттів, аналіз цієї діяльності й формулювання висновків);
- програма професійного саморозвитку, самоосвіти передбачає дослідницьку, пошукову, творчу діяльність;
- педагог готовий до творчості.

Як бачимо, самоосвіта – процес пізнання – передбачає не просте закріплення професійних знань або засвоєння вже відомої наукової інформації, а має за мету придбання нових наукових і методичних знань, оволодіння педагогом засобами застосування їх у практичній діяльності.

Важливою ознакою самоосвіти вчителя є те, що результатом його роботи виступає не лише власне самовдосконалення в особистісному й професійному плані, а й розвиток учнів.

Ознаки реалізації самоосвіти вчителя:

- самоосвіта як процес пізнання передбачає не просте закріплення професійних знань і засвоєння вже відомої наукової інформації, вона має на меті здобуття нових наукових методичних знань, практичних навичок;
- самоосвіта повинна бути безперервною, збагачення знань може відбуватися на основі попередньої підготовки педагогів;
- самоосвіта має допомогти педагогу застосувати свої професійні знання у його практичній діяльності.

Якість самоосвіти – це результат наполегливої праці вчителя з удосконалення професійної педагогічної компетентності. З метою своєчасної корекції самоосвітньої діяльності вчителів щодо досягнення запланованих результатів та відстеження результатів діяльності вчителів пропонується варіант визначення рівнів якості самоосвіти згідно з основними критеріями організації самоосвітньої діяльності.

Рівні самоосвіти, на думку науковця А. Є Радченко, можна поділити на:

1. Репродуктивний (адаптаційний). Стадія, коли відбувається початкове засвоєння норм, методів, прийомів роботи. Рівень; який збігається з переходом від категорії «спеціаліст» та здобуттям педагогом II кваліфікаційної категорії.

Низький рівень мотивації. Самоосвітня діяльність частіше не систематична, епізодичного характеру. На даному етапі частіше йде лише накопичення літератури та

часткове підвищення теоретичного рівня. Знання поверхові, несистемні, професійні завдання самостійно вирішувати важко. Відсутнє досконале практичне використання отриманих знань при реалізації самоосвітньої теми. Вчителі не бачать кінцевих цілей, особистісних завдань та шляхів реалізації обраної теми. Професійні вміння та навички розвинені недостатньо, учитель потребує постійної сторонньої допомоги. Беруть пасивну участь у методичних заходах шкільного та міського рівня. При плануванні самоосвітньої діяльності відсутня діагностична основа, зміст плану не обґрунтований.

2. Рівень самоактуалізації у професії, який збігається з переходом від II кваліфікаційної категорії та здобуття педагогом I категорії.

Самоосвітня діяльність результативна, але має епізодичний характер. Педагог володіє спеціальними знаннями, достатніми для задовільного вирішення завдань професійного характеру. Професійні вміння та навички розвинені посередньо, забезпечують необхідний рівень виконання професійних завдань при наданні сторонньої допомоги.

Аналіз педагогом своїх професійних можливостей. Усвідомлення своїх позитивних і негативних якостей. Активна участь у методичній роботі на рівні школи.

3. Рівень самовдосконалення, який збігається з переходом від I категорії та здобуття педагогом вищої кваліфікаційної категорії.

Високий рівень мотивації. Планування будується на діагностичній основі з урахуванням особистісних утруднень та напрямків розвитку освіти. Вчитель обирає конкретні цілі. Програми самоосвіти мають досконалу змістову орієнтацію. Вчитель володіє системними знаннями, здатний до вирішення завдань професійного характеру. Професійні вміння й навички розвинені та забезпечують необхідний рівень виконання професійних завдань. Учитель має публікації.

4. Рівень самореалізації, який збігається із здобуттям педагогом педагогічних звань («старший учитель», «учитель-методист»).

Вчитель володіє глибокими, міцними і всебічними знаннями, висококонструктивним мисленням, вирішує складні завдання теоретичного характеру у професійній сфері. Професійні вміння та навички високорозвинені та забезпечують виконання практичних завдань професійного характеру на високому рівні. Наявні особистісні творчі внески вчителя. Поширення особистісного досвіду роботи у масовій педагогічній практиці. Бере участь в апробації НМК. Займається видавничою діяльністю. Відбувається гармонізація професійних якостей педагога. » [6, 110].

З метою виявлення рівня якості самоосвіти вчителі нашої школи ведуть «Плани професійного зростання», «Картограми особистих успіхів», «Картки обліку методичної діяльності»

План професійного зростання на 2016-2017 навчальний рік

Вчитель _____	Категорія _____	Рік атест. _____	Рік курсів _____	Стаж _____		
Місяць	Очікувані результати від своєї навчальної діяльності	Готовність до інновацій	Організаційні негаразди в роботі	Ознайомлення з передовим педагогічним досвідом. Яким?	Методична література, яка опрацьована	Невирішені проблеми

Картограма особистих успіхів учителя Степанівської ЗОШ I-II ступенів

Суть успіху	Зовнішній чи внутрішній	Що сприяло успіху?	
		Мої знання, особисті якості, зусилля	Зовнішні обставини

Картка обліку методичної діяльності вчителя

П. І. П

Місце роботи

Дата народження

Освіта

Пед. стаж

Рік атестації

Нагороди

Курсова перепідготовка

Проблема, над якою працює

Посада

Адреса

Факс

Категорія

Звання

№ п/п	Індикатори моніторингування	Дата проведення	Назва заходу, теми
1.	Шкільний рівень		
2.	Районний рівень		
3.	Обласний рівень		
4.	Всеукраїнський рівень		

У нашому дослідженні ми виходили із того, що сучасний підхід до освіти у цілому, та професійної освіти зокрема, полягає у сприянні розвитку та збагаченні цілісної особистості, прояву її самобутності, актуалізації її здібностей. Розвиток дорослих поставив перед ученими, які займаються проблемами освіти, нові питання й проблеми, змусив переглянути деякі погляди на сам процес навчання, можливість і необхідність реалізації андрагогічного підходу у неперервній професійно-педагогічній підготовці. Отже, постійне набуття нових знань, методик і технологій є безумовним чинником підтримки відповідної кваліфікації спеціалістів, що й обґрунтовує провідний принцип сучасної освіти – її неперервність, який визначає стратегічний орієнтир суспільного процесу.

У нашій школі, ми виявили певні андрагогічні аспекти експериментальної діяльності, які сприяли створенню ефективної моделі організаційно-педагогічних умов для оптимізації діяльності сільської школи та безперервного розвитку педагогічного колективу навчального закладу.

Завдяки створенню таких умов, у школі спостерігається позитивна динаміка підвищення якості освітніх послуг, широко запроваджуються інноваційні підходи, форми і методи роботи. Діє школа «Компетентного педагога». Як результат із 10 членів педагогічного колективу четверо стали Лауреатами обласного етапу Всеукраїнського конкурсу «Учитель року» у 2000, 2012, 2014 та 2015 роках.

Успішність школи вимірюється ступенем її концептуальної відповідності загальним тенденціям розвитку суспільства. Наша школа є лауреатом трьох Міжнародних виставок: Срібна і Золота Медалі Міжнародної виставки-презентації «Сучасні заклади освіти» у 2013 та 2016 роках та Золота Медаль IV Міжнародної виставки «Інноватика в сучасній освіті» у 2012 році.

Успішний педагог – джерело успіху своїх вихованців. Про професіоналізм учителів школи свідчать успіхи наших учнів на обласному рівні. Це перемоги у III обласному етапі Всеукраїнських олімпіад із географії, української мови та трудового навчання 2008, 2009, 2010, 2016 роки, призові місця у конкурсі – захисті учнівських робіт МАН з екології та географії у 2012 та 2014 роках.

Здійснення експериментальної та самоосвітньої діяльності в умовах нашої школи дає підстави стверджувати, що однією із перспективних форм освіти дорослих є навчання через діяльність. Експериментальна та самосвітня діяльність є факторами безперервного розвитку педагогічного колективу нашого навчального закладу. За останні десять років у педагогів школи сформована ідентичність сучасного вчителя як конкурентоспроможного фахівця. Значна частина учителів щороку бере участь у різноманітних заходах районного, обласного

та всеукраїнського рівнів, що свідчить про постійний професійний розвиток і зростання компетентності кожного члену педагогічного колективу.

Головним рушієм ефективної діяльності сучасної сільської школи є кінцевий результат освітньої діяльності – це випускник Нової української школи: особистість, інноватор, патріот, який володіє такими ключовими компетентностями: спілкування державною, рідною та іноземними мовами, математична грамотність, природничі науки й технології, інформаційно-цифрові, соціальні і громадянські, загальнокультурна грамотність, екологія і здорове життя, підприємливість, уміння навчатися впродовж життя. Ключові компетентності наскрізні вміння створюють «канву», яка є основою для успішної самореалізації учня – як особистості, громадянина і фахівця.

В усвідомленні кінцевого результату – передумова якісного навчально-виховного процесу. Він (результат) постійно коректується і удосконалюється у відповідності із тенденціями розвитку школи, соціально-економічними і політичними чинниками. Загалом освітня система села повинна наближатися до саморозвивальної. В ній постійно розвивається учень у відповідності з його потенційними можливостями, нахилами. Перебуває в певній стадії розвитку і педагог. Учитель повинен постійно коректувати власну працю, оволодівати якостями вченого-дослідника, чітко уявляти, що таке продуктивна педагогічна діяльність, володіти інструментарієм розпізнавання якісних показників власної праці.

Нові соціально-економічні та політичні реалії привели суспільство до переосмислення ролі освіти в розвитку суспільства, змінили і продовжують змінювати його ціннісні орієнтири. Сучасна людина живе й діє в умовах, які потребують високого професіоналізму, інтелектуального розвитку, уміння діяти самостійно, знаходити і використовувати новітню інформацію, проявляти свою самобутність.

Список використаної літератури

1. Концепція Нової української школи – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/konczepczyia.html>
2. Проект Закону України «Про освіту» №3491-д від 04.04.2016 – [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58639
3. Зязюн І.А. Інтелектуальний творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти / І.А. Зязюн // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – Київ, 2000. – С. 14
4. Крижко В.В. Менеджмент в освіті / В.В. Крижко, Є.М. Павлютенков. – Київ, 1998. – 197 с.
5. Маслікова І.В. Моніторингова система освітнього менеджменту / І.В. Маслікова. – Харків: Вид. група «Основа», 2005. – 144 с. – (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 10 (34).
6. Радченко А. Є. Професійна компетентність учителя / Є А. Радченко– Харків : Вид. група «Основа», 2006. – 128 с.
7. Сігаєва Л.Є. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні / Лариса Сігаєва. – Київ : ЕКМО, 2009. – с. 29

Гончарук Людмила Михайлівна, директор
Монастирищенської загальноосвітньої школи
I-III ступенів №2 Монастирищенської
районної ради

Анотація

Даний матеріал розкриває шляхи росту професійної майстерності вчителя загальноосвітньої школи, роль методичної роботи в підвищенні професійної майстерності педагогічних працівників, знайомить з методами та формами методичної роботи.

Учитель живе доти, поки сам навчається...

Один із секретів педагогічної творчості і полягає в тому, щоб збудити в учителя інтерес до пошуку, до аналізу власної роботи.

В.Сухомлинський

З давніх-давен відома істина: бути вчителем – то не проста справа. А в умовах сьогодення тим більше. Адже сучасне техногенне суспільство постійно перебуває у вирі змін, а відтак потребує фахівців, які вміють, готові і здатні нестандартно реагувати на ці зміни.

Кожен вчитель ще з часів навчання у вузі пам'ятає слова видатного педагога К. Ушинського: «Учитель живе доти, допоки навчається, як тільки-но він перестає навчатися, у ньому помирає педагог». І це дійсно так, учитель залишається учителем, доки йде попереду своїх вихованців. А йтиме він попереду тільки за умови постійного навчання, самовдосконалення, тому що, як тільки вчитель перестане вчитися, учні випередять свого наставника, і він їм стане нецікавим, зникне інтерес до предмета, який викладає такий педагог.

Питання підвищення професійної компетентності педагогів вивчали науковці різних напрямків: А. Гін, В. Григораш, Ю. Рабченко, І. Жирносек, І. Зязюк, Г. Іванов, О. Касьянов, Ю. Конаржевський, О. Мармаза, Дж. Ніренберг, О. Пехота та ін. І всі схилиються до думки, що вчитель має відшліфувати щоденно свою майстерність. А майстерність учителя – це його праця на рівні високих ідеалів, зразків, еталонів, це добре володіння основами професії. Це успішне застосування вже відомих у педагогіці методів і прийомів, це відмінне знання предмета, це постійне досягнення високих результатів його учнями. Кожен учитель, якщо, звичайно, він того прагне, може стати майстром своєї справи, адже майстрами не народжуються. Ними стають в результаті кропіткої, наполегливої праці над собою.

Кожен день вимагає від учителя постійного пошуку нового, творчості. А творчість має бути направлена на самовдосконалення, особисті відкриття, знаходження і застосування оригінальних прийомів та нестандартних способів розв'язання педагогічних завдань, уміння навчати дієво, по-новому.

Що ж сприяє творчості та постійному пошуку учителя? У першу чергу, це сприятливі умови в школі, розвиток мотивації до самовдосконалення, наявність особистої творчої компетенції, бажання працювати по-новому.

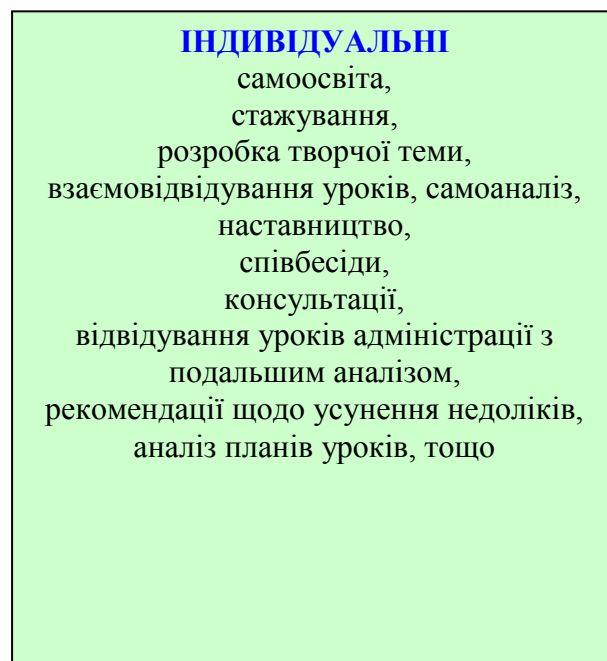
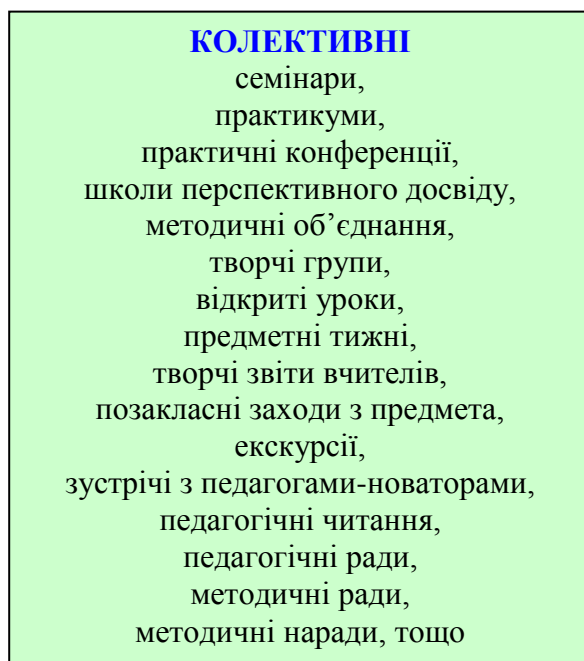
Як говорить український народ: «Вік живи - вік учись». У цьому прислів'ї закладена народна мудрість про необхідність постійної освіти. Ці слова повною мірою стосуються педагогічної діяльності. Практика свідчить: основний шлях, здатний істотно вплинути на підвищення рівня педагогічної майстерності педагогів, їхньої компетенції та ерудиції,- це чітка організація методичної роботи у школі.

Підвищення кваліфікації вчителів – процес неперервний, а його найважливішою складовою є саме методична робота. Прямою метою методичної роботи є зростання рівня педагогічної майстерності окремого вчителя та всього педагогічного колективу, надання дієвої допомоги вчителям і класним керівникам у поліпшенні організації навчання та виховання, узагальнення та впровадження перспективного педагогічного досвіду, підвищення теоретичного рівня й педагогічної кваліфікації вчителів.

Головне в методичній роботі школи – надання реальної дієвої допомоги всім членам педагогічного колективу. Не підлягає сумніву той факт, що без постійного оновлення своїх знань і вмінь встигати за динамікою суспільного і науково-технічного прогресу робота вчителя в сучасних умовах просто неможлива.

Які ж є форми методичної роботи ? Схематично це можна зобразити так:

Форми методичної роботи



Розглянемо деякі із них. Давно перевіреною і традиційною формою, школою професійної майстерності є засідання педагогічних рад. Зміст окремих тематичних педагогічних рад у школі спрямовуємо на впровадження в практику досягнень педагогічної науки і передового досвіду. Такі педагогічні ради розглядають питання удосконалення уроку, шляхи вироблення позитивної мотивації на уроці, методи навчання, що сприятимуть активізації навчального процесу тощо.

На педагогічних радах як вищому органі колективного управління школою ставимо найважливіші проблеми підвищення майстерності вчителів. Заслуховуємо теоретичні повідомлення у супроводі мультимедійної презентації, виступи з досвіду роботи, творчі звіти вчителів, обговорюємо особливості освіти у різних країнах світу. Усе це підсилює вплив педагогічних рад на зростання майстерності вчителів та й підвищує значення педагогічних рад як органу колективного управління. Порядок денний тематичних педагогічних рад повідомляємо заздалегідь, пропонуємо список літератури, де можна вивчити означене питання. Підготовка вчителем питання на педагогічну раду сприяє активізації ще однієї форми методичної роботи – самоосвіті. З метою сприяння самоосвіті педагогічних працівників школи у методичному кабінеті створено картотеку статей з методичних журналів, передового педагогічного досвіду.

Будь-яка професія вимагає самоосвіти, але педагогічна – постійної, упродовж всього життя, інакше «втратиш форму». Самоосвіта в першу чергу – чинник саморозвитку, який містить численні завдання із самопізнання (будь-яка нова, одержана самостійно інформація співвідноситься із власним досвідом, власною особистістю, унаслідок чого і сама особистість піддається постійній переоцінці). «Під самоосвітою потрібно розуміти спеціально організовану, самодіяльну, систематичну пізнавальну діяльність, спрямовану на досягнення певних особистісно й суспільно значимих цілей: задоволення пізнавальних інтересів, загальнокультурних і професійних запитів, підвищення кваліфікації. Самоосвіта – це система розумового й світоглядного самовиховання, що сприяє вольовому й моральному самовдосконаленню, але не ставить його своєю метою» [26, С. 5] Суть самоосвіти полягає в

оволодінні технікою й культурою розумової праці, умінні переборювати проблеми, самостійно працювати над власним удосконаленням, у тому числі професійним. Адміністрація школи повинна сприяти формуванню в педагога стійкої потреби в самоосвіті, безупинно спонукати його до вивчення нової інформації й досвіду, учити самостійно здобувати знання, створювати умови для їх актуалізації, творчого застосування в різних ситуаціях, привчати до самоаналізу й самооцінки.

Самоосвіта стимулює вчителя до творчості. Пізнавши щось нове, учитель прагне застосувати це у своїй роботі. Великим стимулом учителю до самоосвіти є щорічне проведення конкурсу «Вчитель року». Готуючись до конкурсу, вчитель не тільки аналізує свою діяльність, а й прагне щось змінити у своїй роботі згідно вимог сучасності, ставить перед собою мету – перемогти, тобто довести : він – найкращий, або ж один із кращих, він майстер своєї справи.

Ще одним поштовхом до самоосвіти вчителя є атестація. Саме атестація мобілізує творчий потенціал педагога, змушує його шукати шляхи самовдосконалення, пройти курси підвищення кваліфікації (що надзвичайно важливо для підвищення майстерності вчителя). Під час атестації у школі практикуємо взаємовідвідування уроків колегами, відвідування уроків адміністрації школи в рамках внутрішкільного контролю, вивчення досвіду чи стилю роботи вчителя, проведення відкритих уроків та позакласних заходів, творчі звіти вчителів.

Методична робота – це особлива ланка в системі неперервного підвищення кваліфікації вчителів. Важливо побудувати роботу так, щоб кожен учитель міг якомога ширше розкрити свої здібності й талант, навички дослідницької діяльності, розвивати ініціативу й творчий пошук. У нашій школі культивується впровадження нових педагогічних технологій навчання. Плануючи роботу з поширення педагогічних ідей, враховуємо те, що для того щоб у вчителя сформувалися уміння інноваційної, дослідницької діяльності, йому недостатньо володіти лише теоретичними основами інноваційної ідеї, важливим також є набуття практичних навичок роботи з інноваціями, конструювання уроку відповідно до обраної ідеї.

Лише на підставі зрозумілої привабливої, особистісно важливої ідеї педагог здатний самовдосконалюватися, створювати результативну інноваційну технологію, спираючись на власний досвід.

У цьому сенсі майстер-клас як форма передання досвіду реалізації інноваційної ідеї у практику роботи вчителя є ефективною і доступною для будь-якого вчителя, тому вчителі школи відвідують майстер-класи у колег району, діляться своїм досвідом під час районних та шкільних методичних об'єднань вчителів-предметників. На заняттях майстер-класу шляхом прямого і коментованого показу прийомів, форм, методів педагогічної діяльності майстра- учителя передається ідейна основа його інноваційної діяльності.

Однією із важливих ланок методичної роботи є методична рада в складі директора школи, його заступників, керівників методичних об'єднань вчителів та найдосвідченіших учителів. Саме методична рада координує всю методичну роботу школи.

В рамках методичної роботи в школі проводяться засідання педагогічної та методичної рад, психолого-педагогічні семінари та тренінги, педагогічні читання, що сприяє підвищенню кваліфікаційного рівня педагогічних працівників.

Участь у методичній роботі є невід'ємною складовою професійної діяльності педагога, про що йдеться в ст. 56 « Обов'язки педагогічних та науково-педагогічних працівників» цього самого Закону. Його обов'язок – «постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру» [3]

Завдяки самоосвітній діяльності вчителів, доцільно організованій методичній роботі педагога підвищують свій професійний рівень під час підготовки і проведення методичних заходів, предметних тижнів, працюючи над самоосвітньою темою, у творчих групах. Адже ні для кого не секрет те, що результати індивідуальної роботи вчителів впливають на рівень наукової підготовки учнів, тому шліфування вчителями власної майстерності – головне завдання нашого навчального закладу і кожного вчителя зокрема.

Професійно-фахове та індивідуально-особистісне зростання педагога має обов'язково поєднувати практичну і навчальну діяльність вчителів. Всім відомо, що педагогічний стаж і педагогічний досвід не завжди є показниками майстерності педагога, адже педагогічна майстерність - це поєднання практичної та навчальної діяльності. Якою ж навчальною діяльністю має займатися вчитель? В першу чергу - самоосвітою, по-друге - курси підвищення кваліфікації, по-третє – виконання міжкурсових завдань, творчих робіт.

Право на підвищення майстерності учителя гарантується державою. У Законі України «Про освіту» (ст. 55 «Права педагогічних та науково-педагогічних працівників») зазначається, що вчителі мають право на «підвищення кваліфікації, перепідготовку, вільний вибір змісту, програм, форм навчання, закладів освіти, установ та організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку» [3].

Систематичне підвищення своєї кваліфікації на педагогічних курсах також стимулює учителя до самопізнання, є умовою підвищення професійної компетентності. Підвищивши свою кваліфікацію, опанувавши нові знання, уміння, технології, педагог одночасно пізнає і самого себе, окреслює шляхи роботи над підвищенням власної майстерності. Відрадно і те, що зараз вчителям надається можливість вибирати форму проходження курсів: денну, дистанційну чи заочну. Щиру вдячність вчителів можна почути на адресу курсів, коли викладачі приїждять у місто і проводять курси для вчителів району. У 2007 році Інститут соціальних технологій провів соціологічне дослідження на тему «Система освіти в оцінках громадян України», які засвідчили, що найбільшим попитом серед педагогічних працівників користуються таку форми підвищення кваліфікації, як дистанційна, заочна та курси, які наближені до слухачів. Запровадження таких форм навчання сприяє вдосконаленню професійних якостей учителів (при цьому вчитель не відривається від основного місця роботи) та підвищенню якості організації навчально-виховного процесу.

Ще однією дуже важливою ланкою у підвищенні фахового рівня вчителів є участь педагогів у Інтернет-заходах, які проводить КНЗ «ЧОПОПП ЧОР». Учителі нашої школи із задоволенням беруть участь у них. Працюючи над питанням, вчитель має можливість узагальнити і систематизувати свою роботу, свій досвід, познайомитись з напрацюваннями інших (педагогів, вчених) із зазначеної проблеми.

Цікавою і творчою формою підвищення майстерності вчителів є участь у виставках педагогічних технологій, у конкурсі цифрових ресурсів, під час яких кожен вчитель має можливість поділитись своїми напрацюваннями.

Особливої уваги в колективі кожної школи потребують молоді спеціалісти, які закінчили педагогічні заклади. Упродовж першого року вони проходять стажування. Його мета - набуття практичних умінь і навичок педагогічної діяльності. Під час стажування вони користуються всіма правами працівника школи і виконують покладені на них обов'язки. Призначаємо для молодого вчителя наставника з числа кращих учителів відповідного фаху. Наставник надає стажисту допомогу в плануванні навчально-виховної роботи, в розробці поурочних планів, консультує з питань методики викладання, допомагає вирішувати складні для молодого вчителя педагогічні ситуації. Результати ж стажування розглядаємо наприкінці навчального року.

Однією з найефективніших форм методичної роботи є проведення методичних консультацій з найрізноманітніших актуальних питань організації як власної діяльності педагогів, так і організації начально-виховного процесу, підвищення його продуктивності. Надання конкретної консультативної допомоги педагогічним працівникам здійснюємо як на основі отриманої управлінської інформації про стан справ у будь-якій підструктурі, так і за індивідуальним запитом педагогів.

Поширеною формою індивідуальної траєкторії підвищення кваліфікації педагога є складання власного портфолію. Це і форма рефлексії, що дозволяє вчителю проаналізувати власну педагогічну діяльність, здійснити якісну оцінку результату й вибудувати план подальшої роботи, підвищити її ефективність. Це і інструмент для забезпечення самомоніторингу професійного зростання педагога. Робота над портфолію розвиває

дослідницьку культуру вчителя, удосконалює особистісну, соціальну й професійну компетентність – уміння самостійно здобувати, аналізувати й ефективно використовувати інформацію, уміння раціонально працювати у світі, що постійно змінюється.

Все це дозволяє учителю рухатись вперед, змінюватись, рости, іти в ногу з часом. А саме це дуже важливо. Адже педагог – довірена особа суспільства, на яку покладено найдорожче і найцінніше – дітей, свою надію, своє майбутнє. Серед найдавніших професій учительська має особливе значення: це початок усіх професій. Від особистості педагога, його професійної майстерності залежить, якими стануть у майбутньому учні, адже головне призначення вчителя – навчити дитину бути людиною.

Творча діяльність людини в будь-якій сфері життя неможлива без міцних загальних знань, певних умінь і навичок, позитивних якостей, почуттів і переконань. Перед кожним поколінням життя ставить нові складні проблеми, для розв'язання яких потрібний високий рівень освіченості, тому на педагогах лежить велика відповідальність. Відповідальність за те, яким буде майбутнє кожного школяра і всієї держави, тому вчитель має постійно удосконалюватись, щоб з гідністю виконати покладену на нього місію.

Післядипломна педагогічна освіта має стати пріоритетним освітнім напрямком, оскільки вона безпосередньо пов'язана із перспективами розвитку освіти. Якість життя людей залежить від якості освіти, а відповідальність за її якість лежить на вчителях.

Список використаної літератури

1. Законодавство України про освіту: Зб. Законів [Текст]. - Київ : Парламент. вид-во, 2002.- 159 с.
2. Коджаспирова Г.М. Культура професійної самоосвіти педагога / Г.М. Коджаспирова - Москва, 1994.
3. Мітковська І. Розвиток фахової компетентності педагогів –передумова успіху учнів / І. Мітковська, Г. Шапіро // Завуч. – 2011. - №28. - С. 9-12.
4. Рожнятовська І. Майстрами не народжуються / І. Рожнятовська // Завуч. – 2011. - №32. – С. 3-5.
5. Савельчук О.М. Конкурс педагогічної майстерності / О.М. Савельчук // Педагогічна майстерня. – 2013. - №5. - С. 38-42.
6. Стародубцева І. Організація самоосвіти педагога / І. Стародубцева // Директор школи. – 2011. - №23. – С. 6-8.

Видання підготовлено до друку та віддруковано
редакційно-видавничим відділом КНЗ «ЧОПОПП ЧОР»
Зам. № 1492 Тираж 100 пр.
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1