



ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА  
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ  
ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ ВІДДІЛ ОСВІТИ ДНІПРОВСЬКОГО РАЙОНУ  
ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД (ЯСЛА - САДОК) № 101 «СОФІЯ»  
ЗАПОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ  
вул. професора Толока, 31, м.Запоріжжя, 69121, тел. (061)278-68-07, 278-65-49,  
E-mail: [sofia.zlata@ukr.net](mailto:sofia.zlata@ukr.net), Код ЄДРПОУ 26249843

---

### **Матеріали для участі у ІХ Міській виставці**

**Тема: Організаційний та методичний супровід професійного розвитку педагогічного працівника в умовах закладу дошкільної освіти.**

**Учасники:**  
**Мамунчак Тетяна Володимирівна, завідувач.**  
**Гергец Тетяна Петрівна, практичний психолог.**

ЗМІСТ  
ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО  
РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Аналіз літератури з проблеми професійного розвитку педагогічного працівника.

1.2. Визначення основних джерел професійного розвитку педагогічного працівника.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО  
РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1  
4  
5

## ВСТУП

На початку третього тисячоліття поглиблюються та прискорюються загальносвітові соціально-економічні, політичні, соціокультурні процеси, які визначають розвиток людства на сучасному етапі його життєдіяльності. Глобальні суспільні зрушення мають систематичний, швидкий, незворотний характер. Вони зумовлені науково-технічним прогресом, швидкою інформатизацією та комп'ютеризацією, демократизацією суспільного життя у більшості країн світу.

Найбільш відповідальною в цих умовах є роль освіти. Саме освіта має безпосередній та найбільший вплив на особистість і суспільство.

Освіта, згідно Закону України про освіту, визнана державним пріоритетом, що забезпечує інноваційний, соціально-економічний і культурний розвиток суспільства.

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей.

Компетентність розглядається як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначають здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Освітній процес, згідно Закону України про освіту, визначено як систему науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей.

Засадами державної політики України у сфері освіти та одними з принципів освітньої діяльності визначено: людиноцентризм; забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності; сприяння навчанню впродовж життя.

Згідно Закону України про освіту педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність.

Складниками освіти педагогічних працівників є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток.

Професійний розвиток педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації.

Підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (навиробництві) тощо). [1]

Важливість і актуальність проблеми підвищення якості освіти проголошено на рівні державної освітньої політики. Саме тому підвищився попит на висококваліфікованого, конкурентоздатного, творчо працюючого педагогічного працівника. Назріла необхідність в систематичному і безперервному підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів.

Актуальним у системі підвищення кваліфікації педагогічного працівника закладу дошкільної освіти є створення організаційного та методичного супроводу його професійного саморозвитку як однієї з умов неперервності освіти упродовж життя.

Сучасна освіта сьогодні зіткнулася з наступними протиріччями:

- між ініціативами в державній освітній політиці і рівнем мотивації педагогічного працівника на професійний розвиток;

- між необхідністю постійного підвищення професійної компетентності педагогічного працівника і недостатньою вивченістю проблеми мотивації творчого розвитку і самовдосконалення, умов, факторів і механізмів становлення адекватної мотивації його

професійного зростання;

- між потребою педагогічного працівника в організаційному та методичному супроводі професійного саморозвитку і відсутністю відповідних програм, спрямованих на фасилітацію професійного зростання в умовах дошкільного освітнього закладу.

Зазначені протиріччя можна вирішити через створення організаційно-методичної системи, що спонукає педагогічного працівника до постійного професійного саморозвитку; забезпечує науково-методичні ресурси підвищення педагогічної майстерності.

Мета дослідження - розроблення системи організаційно-методичного супроводу підвищення професійного рівня педагогічного працівника, що забезпечує необхідні для успішної самореалізації компетентності, мотивованого на особистісно-професійний саморозвиток, який забезпечує якість освіти та якість освітньої діяльності.

В основі роботи покладено ідею створення організаційних та методичних умов досягнення високого рівня кваліфікації педагогічного працівника як професіонала, що володіє необхідними способами формування ключових компетентностей, вмотивованої особистості, спрямованої на саморозвиток в процесі професійної діяльності.

Завдання:

- проаналізувати стан досліджуваної проблеми в психолого - педагогічній теорії та практиці, визначити коло питань, що потребують наукового розв'язання;

- визначити теоретичні основи побудови моделі психолого-педагогічного впливу на професійний розвиток педагогічного працівника в умовах освітнього закладу;

- з'ясувати сутність і структурні компоненти професійного саморозвитку педагогічного працівника;

- визначити завдання і зміст ефективного організаційного та методичного супроводу професійного саморозвитку педагогічного працівника.

Об'єкт дослідження – процес професійного саморозвитку педагогічного працівника в умовах закладу дошкільної освіти.

Предмет дослідження – сутність і структурні компоненти професійного саморозвитку педагогічного працівника.

Перелік використаних методів дослідження – вивчення науково-методичної літератури та наукових видань за обраною проблемою; систематизація та узагальнення знань, здобутих в результаті вивчення проблеми; SWOT- аналіз.

## РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГО–ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

### 1.1. Аналіз літератури з проблеми професійного розвитку педагогічного працівника.

Проведено узагальнення теоретичних підходів з питань професійного розвитку педагогічного працівника. Аналізуючи наукові доробки сучасних дослідників щодо поняття професіоналізму ми виділили два погляди:

- згідно першого, «професіоналізм» співвідноситься з поняттям «компетентність» і є необхідним компонентом професіоналізму педагогічного працівника (Н. Бордовська [2], І. Зязюн [3], А. Реан [4] );

- згідно другого, «професіоналізм» розглядається як «педагогічна майстерність» (І. Багаєва [5], В. Слободчиков [6]).

О. Волошенко визначає професійний розвиток педагогічного працівника як свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власних цілей і програм розвитку. Результатом професійного саморозвитку є професійно-творча самореалізація педагогічного працівника, яка розглядається як здатність розкрити свої потенційні творчі здібності, проявити їх у процесі професійної діяльності й досягнути визнання себе і результатів своєї праці у соціальному середовищі, завдяки цілеспрямованому саморозвитку [7].

А. Маркова досліджує професіоналізм у двох площинах: мотиваційна (спонукальні мотиви, смисл професійної діяльності, задоволення працею) та інструментальна (засоби та прийоми, технології досягнення поставленої мети). Професіоналізм розглядається як найвищий рівень професійної компетентності; оволодіння смислами педагогічної професії, професійними позиціями та її гуманістичною спрямованістю; оволодіння високими зразками праці (майстерністю), постійний пошук нового у професії (творчість, новаторство) [8].

Саме мотивація є базовим і центральним елементом, який спрямовує людину, рухає її до мети, сприяє розвитку, досягненню найвищого рівня професіоналізму.

Дослідження особистості у площині мотивації особливий інтерес для нас становлять праці А. Маслоу [9], Р. Мея [10], К. Роджерса [11], В. Франкла [12], І. Ялома [13], які розглядають професіоналізм крізь призму таких екзистенціально - гуманістичних понять як «самоактуалізація», «самореалізація», «самотрансцендентність».

Т. Сущенко розглядає професіоналізм педагога як творчий процес, який є особливим видом буття, що несхожий на всі інші, саморозвиток як внутрішній рушій самовдосконалення. Особистість педагога, яка постійно саморозвивається й самоактуалізується, свідомо формує перспективну стратегію свого професійного життя, де визначальним є проблемне ставлення до довкілля, інших людей і самого себе, яке, що, в свою чергу, звільняє особистість від безпосередньої дійсності й допомагає їй ставати творчим суб'єктом своєї професійної життєдіяльності. [14, с.241].

В. Зазикін визначає, що розвиток професіоналізму у фахівців різних професій відбувається за схожими закономірностями і пов'язаний з формуванням системи найважливіших властивостей і вмінь (акмеологічні інваріанти професіоналізму). Професіонали високого класу, незалежно від виду їх професійної діяльності, мають схожі риси, які виявляються в особливостях регуляції їх діяльності, рівні розвиненості певних особистісно-професійних якостей, психологічних механізмах стимулювання творчої активності [15].

Дослідження щодо стратегій професійного саморозвитку висвітлені у працях, присвячених особливостям життєвих стратегій, проектуванню життєвого шляху особистості (К. Абульханова-Славська, О. Васильєва, О. Вороніна, Е. Головаха, Е. Демченко,

Г.Дмитренко, Л.Регуш, Т.Резнік, Ю.Резнік, С.Рубінштейн, М.Семиліт, В.Семиченко, С.Степанова, Э. Фром, ін.); розкриті у положеннях гуманістичної психології щодо саморозвитку і самоактуалізації особистості (А.Маслоу, К.Роджерс, В.Франкл) та теорії самопізнання і «Я-концепції» (Р.Бернс, Л.Божович, І.Кон, В.Маралов, В.Слободчиков та ін.).

К.Абульханова-Славська виділяє три основні ознаки життєвої стратегії: здійснення вибору способу життя, розв'язання протиріч у системі «хочу – можу», створення умов для самореалізації, життєтворчості. Особистість є зрілою, якщо вона здатна встановлювати свою межу задоволення матеріальних потреб й розглядає їх як одну із умов життя, спрямовуючи свої життєві сили та енергію на інші цілі. [16].

Між професійним і особистісним розвитком простежується взаємозв'язок, тому виникло поняття «професійно-особистісний розвиток» фахівців. Дослідники (Е. Клімов, А. Маркова і ін.) вказують на те, що професійний вибір і розвиток особистості залежать від індивідуально-психологічних якостей особистості.

На побудову персональних освітніх стратегій, згідно доробок О.Вороніної, мають прямий вплив життєві стратегії. Життєва стратегія як індивідуальний спосіб конструювання і реалізації людиною цілей життя у часовій перспективі детермінує ставлення людини до себе і власного професійного розвитку, діяльності та інших людей [17].

Г.Дмитренко визначає три життєві стратегії, що зумовлюють професійну діяльність і професійний саморозвиток працівника: стратегія благополуччя, стратегія успіху, стратегія самореалізації (зумовлена життєтворчістю людини).

Стратегії професійного саморозвитку педагогічного працівника взаємопов'язані не лише із життєвими стратегіями, а також зі стадіями професійного розвитку. Н.Пов'якель розглядає чотири стадії професійного розвитку педагогічного працівника: підготовча (орієнтувально-накопичувальна), адаптаційна (імітаційно-приспосувальна), потенційна (системно-ресурсна), творчо-актуалізаційна (продуктивно-реалізаційна) [18].

Професіоналізм педагогічного працівника ми розглядаємо як інтегративну якість особистості, що характеризується високим рівнем компетентності, педагогічної майстерності, сформованості мотивації до безперервного саморозвитку. На наш погляд, змістовність і глибинність професійного саморозвитку визначають домінуючі у людини у певний життєвий проміжок часу стратегії й концепції.

У професійному становленні педагогічного працівника можна виділити наступні етапи: педагогічна умілість, педагогічна компетентність, педагогічна майстерність.

Педагогічна умілість - основа професіоналізму педагога, що включає володіння педагогічними вміннями і навичками, які забезпечують педагогічно доцільну організацію педагогічного процесу. Педагогічна компетентність. Педагогічна майстерність - синтез «особистісно-ділових якостей та професійної компетентності викладача, комплекс властивостей особистості, що забезпечують високий рівень самоорганізації педагогічної діяльності» [19].

Успіх професійного становлення педагогічного працівника в значній мірі залежить від його потреби в саморозвитку і самореалізації, тобто найбільш повному і досконалому розкритті своїх потенційних можливостей, він має самостійно формулювати мету саморозвитку, виробляти стратегію і тактику її досягнення.

Педагогічний працівник має бути підготовлений до розвитку особистості дитини, її свободи і талантів, самобутності, самоцінності, індивідуального особистого досвіду (І. Дубровіна, І. Кон, А. Мудрик, В. Шадриков, Н. Щуркова, І. Якиманська).

Педагогічний працівник має мати гуманістичну спрямованість особистості, «здатність бачити в особі, яка отримує освіту цілісне, унікальне, сутнісне буття людини, ставитися до неї як до особистості і іншому. Останнє залежить від власного особистісного ладу педагога, від потенційних можливостей механізмів, принципів, структур його особистості». Саме гуманістична позиція педагога дозволяє розглядати цінності розвитку дитини як

особистісно значущі; бачити в дитині цілісне, унікальне, сутнісне буття людини; забезпечує пріоритет цілей і пріоритетів розвитку особистості над конкретними цілями педагогічної діяльності; прийняття загальнолюдських цінностей як особистісно значущих; здатність до педагогічної творчості, що розуміється як створення нового в педагогічній культурі, як робота в особистісно орієнтованих і розвиваючих технологіях, і як співтворчість особистої культури і особистості людини, що одержує освіту [с. 46, 20].

На нашу думку професіоналізм педагогічного працівника має включати високий рівень професійної компетентності, педагогічної майстерності, гуманістичну спрямованість особистості, сформованості мотивації до безперервного саморозвитку.

Метою роботи є визначення складових системи організаційно-методичного супроводу підвищення професійного рівня педагогічного працівника, що забезпечує необхідні для успішної самореалізації компетентності, мотивованого на особистісно-професійний саморозвиток і забезпечує якість освіти та якість освітньої діяльності.

Складовими професійної компетентності педагогічного працівника є:

- мотиваційно-цільовий компонент (мотиви, особистісні цілі, потреби, які спрямовують педагогічного працівника до якісних змін);
- когнітивно-операційний компонент (професійні знання, якості, необхідні для успішного виконання функціональних обов'язків);
- рефлексивно-оцінний компонент (наявність рефлексії та самооцінки професійної діяльності).

Відповідно до загальновідомої в психології трикомпонентної схеми аналізу визначимо джерела продуктивної освітньої діяльності педагогічного працівника: професійна майстерність (когнітивний компонент); особистісна зрілість (емоційний компонент); професійна позиція (поведінковий компонент).

Розглянемо представлені схемою аналізу компоненти:

- «забезпечення необхідних для успішної самореалізації компетентностей» (професійна майстерність);
- «мотивація на професійний саморозвиток» (особистісна зрілість);
- «забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності» (професійна позиція).

Визначимо умови, що забезпечують продуктивну професійну діяльність:

- підвищення рівня кваліфікації педагогічного працівника (формування компетентностей);
- створення умов для особистісного росту (формування мотивації до саморозвитку, засвоєння техніки саморегуляції і способів конструктивної поведінки, самореалізація в різних сферах діяльності);
- створення єдиного ціннісно-смыслового простору взаємодії педагогів (організація професійної взаємодії з колегами, реалізація творчих проєктів).

Одним из механізмів, що забезпечує реалізацію поставлених задач, є професійна самореалізація, яка забезпечує стимуляцію до саморозвитку.

В.Хрипун виділено стадії професійного саморозвитку педагогічного працівника [21].

- 1.Прийняття себе і визнання потреби у професійному саморозвитку.
- 2.Саморозвиток і самовдосконалення.
- 3.Стабілізація необхідності потреби саморозвитку як базової у розвитку особистості і професіонала.
- 4.Входження у цілісну систему саморозвитку.

За визначенням Н.Пов'якель в умовах застосування комплексу психолого-педагогічних умов і розвивальних психотехнологій, відбувається оптимізація стадій професійного розвитку [22].

Технологія супроводу професійного розвитку педагогічного працівника реалізується циклічно і послідовно через чотири змінюваних етапи: діагностичний,

пошуково-варіативний, практико-дієвий, аналітичний.

Згідно алгоритму В.Хрипун професійний саморозвиток і самореалізація педагогічного працівника відбувається покроково:

а) перший крок – самоприйняття, безумовне прийняття себе (завдяки формуванню позитивного мислення й світосприйняття, трансформаціям на емоційному та ментальному рівнях людини);

б) другий крок - самоусвідомлення пошук та розкриття своїх потенційних ресурсів, творчих можливостей і здібностей, розуміння свого життєвого призначення. Саме на цьому етапі людина здійснює пошук відповіді на запитання «Як жити із собою в умовах множинності самоідентифікацій та самовизначень?»;

в) третій крок - духовного взаємозбагачення На цьому етапі педагог потребує Вчителя (наставника, тьютора, коуча), взаємодія із яким сприяє взаємозбагаченню професійних психолого-педагогічних знань і практик, які сприяють саморозвитку, самовдосконаленню і самореалізації особистості, трансформації негативних рис характеру і особистісних якостей у позитивні, розширенню спектра професійних духовних цінностей тощо;

г) четвертий крок - гармонізації відбувається гармонізація внутрішнього світу усіх суб'єктів освітнього простору, що забезпечує процес гармонізації освітнього середовища, у якому вони перебувають [23].

Особистісний і професійний саморозвиток взаємопов'язані. Розуміння педагогічним працівником необхідності саморозвитку є умовою професійної майстерності. Досвід самореалізації особистості, в тому числі на професійному рівні, надає можливість сприймати труднощі як умову особистісного зростання, кризи як перехід на інший, більш свідомий рівень розвитку, розв'язувати проблеми, набувати досвід успіху. Педагогічний працівник що йде шляхом саморозвитку здатний вийти за межі безперервного потоку педагогічної практики і побачити свою професійну працю в цілому.

Особистісний саморозвиток педагогічного працівника, за дослідженням Н.Сергєєвої, як потужний "робочий інструментом" освітнього процесу є необхідною умовою досягнення професіоналізму [24].



## **1.2.Визначення основних джерел професійного розвитку педагогічного працівника.**

Визначено основні джерела професійного саморозвитку педагогічного працівника:

1.Актуалізація потреб педагогічного працівника у професійному саморозвитку. Проведення тестування та його результати дають можливість визначити потребу щодо саморозвитку, пробуджують процес самоактуалізації особистості.

2.Умови впровадження мотиваційно-цільового алгоритму професійного саморозвитку педагогічного працівника. [23]

3.Умови розвитку особистісного потенціалу педагогічного працівника. Участь у тренінгах особистісного зростання сприяє аналізу власних особистісних якостей і потенціалів, прагненню до самопізнання, мотивації на особистісний саморозвиток.

4.Форми психологічного супроводу процесу професійного саморозвитку педагогічного працівника. Психологічне консультування, індивідуальна і групова психотерапія, мотиваційні тренінги, спецкурси, спрямовані на професійний саморозвиток забезпечують формування установок на професійне вдосконалення, відповідальність за процес і результати професійної діяльності.

5.Засоби формування гуманістичної спрямованості педагогічного працівника. Вивчення літератури гуманістичного спрямування (С.Соловейчик, В.Сухомлинський, Ш.Амонашвілі), перегляд відеофільмів, участь у педагогічних читаннях, зустрічі з педагогами – гуманістами сприяють саморозвитку.

6.Вивчення літератури з питань педагогіки та психології. Ознайомлення педагогічного працівника з дослідження науковців і практиків дозволяє відстежувати нові тенденції у галузі освіти: дидактики, методики, освітньої технології; вивчати психологічні методи і прийоми що підвищують мотивацію навчання; набувати інформацію у сфері суміжних наук.

7.Встановлення та розширення професійного спілкування. Участь педагогічного працівника в конференціях, круглих столах, симпозіумах, професійно-творчих майстернях, педагогічних читаннях дозволяє дізнатися багато нового, ознайомитися з різноманітністю ідей, постежити за ходом дискусій, встановити нові професійні контакти.

8.Навчання на курсах підвищення кваліфікації, відвідування семінарів, тренінгів, спецкурсів, спрямованих на професійний розвиток і саморозвиток у системі післядипломної педагогічної освіти.

9. Використання інформаційно-комунікаційних технологій. Інтернет-конференції, скайп-коучінг, відеопрезентації дозволяють переглянути кращі взірці результатів професійного саморозвитку і складають основу для прогресивних змін у свідомості педагогічного працівника

10.Отримання додаткової кваліфікації в області менеджменту в освіті. Відвідування коуч-тренінгів, що дають знання сучасних освітніх підходів і навички досягнення високих результатів як навчального так і організаційно-управлінського характеру сприяють розширенню діапазону педагогічної майстерності .

11.Участь у професійних конкурсах, проектах. Написання методичних розробок, опис власного педагогічного досвіду, проведення майстер-класів, участь в роботі творчих груп є умовою конкурентоздатної особистості; сприяє вдосконаленню теоретичних знань і практичних навичок; дозволяє передавати досвід; забезпечує усвідомлення власного місця в системі освіти, підвищенню професійного саморозвитку.

12.Складання траєкторії професійного саморозвитку. Розробка траєкторії, професіограмм і акмеограмм забезпечує можливість чітко визначити вимоги до особистості і професійної діяльності педагогічного працівника, сформулювати уявлення про цілі і завдання професійної діяльності, проектувати успішні стратегії професійного

розвитку.

13. Створення педагогічного портфоліо. Як засіб саморозвитку і самоорганізації особистості дозволяє оцінити індивідуальні можливості педагогічного працівника і його професійну компетентність.

14. Атестація професійної діяльності. Актуалізує потенційні здібності педагогічного працівника, створює умови для активізації внутрішніх когнітивних і емоційно-вольових ресурсів, створює умови для об'єктивного оцінювання рівня професіоналізму.

Фундаментальні й експериментальні дослідження, які є основою розроблення супроводу професійного саморозвитку педагогічного працівника і реалізації організаційного та методичного супроводу професійного саморозвитку висвітлено у працях, присвячених особливостям реалізації життєвих стратегій, проектуванню життєвого шляху особистості, професійного розвитку і саморозвитку педагога, педагогічної творчості (К. Абульханова-Славська, О. Васильєва, О. Волошенко, В. Хрипун, Е. Головаха, Г. Дмитренко, А. Маркова, Л. Регуш, С. Рубінштейн, М. Семиліт, С. Сисоєва, В. Семиченко, С. Степанова, Э. Фром та інші); у положеннях гуманістичної психології щодо саморозвитку і самоактуалізації особистості (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл); теорії самопізнання і «Я-концепції» (Р. Бернс, Л. Божович, І. Кон, В. Маралов, В. Слободчиков та інші)

## **РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА**

Складено опис організаційних та методичних умов професійного розвитку педагогічного працівника в закладі дошкільної освіти.

Для виявлення індивідуального досвіду, утруднень, потреб в професійному розвитку педагогічних працівників закладу було проведено відповідне анкетування. На підставі анкет здійснено SWOT-аналіз стану педагогічного процесу і виявлення освітніх потреб педагогічного колективу в підвищенні професійних умінь.

Традиційна система підвищення кваліфікації на сучасному етапі не завжди відповідає запити індивідуалізованого навчання. Для вирішення протиріччя між потребою педагогічних працівників в організаційному та методичному супроводі професійного саморозвитку і відсутністю можливості повністю забезпечити фасилітацію професійного зростання засобами системи післядипломної педагогічної освіти складено організаційно-методичний супровід професійного саморозвитку педагогічного працівника в умовах дошкільного освітнього закладу.

Під організаційно-методичним супроводом професійного саморозвитку педагогічного працівника ми розуміємо систему роботи адміністрації закладу освіти, методичної і психологічної служб, спрямовану на створення середовища, що містить сукупність альтернативних програмно-технічних, інформаційно-освітніх, соціально-комунікативних і науково-методичних ресурсів, які відповідають вимогам професійного саморозвитку педагогічного працівника:

- ініціювання саморозвитку, розвиток мотивації до самоудосконалення, самореалізації;
- ознайомлення з напрямками і стратегіям, формами і методами професійного саморозвитку;
- навчання основам самоорганізації діяльності;
- надання методичної допомоги в проектуванні індивідуальної професійної траєкторії розвитку;
- організація психологічної та методичної підтримки на етапах професійного саморозвитку;
- координація діяльності щодо реалізації проекту саморозвитку, забезпечення доступності професійно-розвиваючих ресурсів;
- здійснення зв'язку з системою післядипломної освіти щодо науково-методичного супроводу професійного саморозвитку працівників закладу;
- організація моніторингу процесу саморозвитку з метою порівняння самодіагностики і експертних оцінок, узагальнення результатів саморозвитку в продуктах педагогічної творчості;
- проведення організаційно-методичних, психолого-педагогічних та індивідуальних засобів стабілізації професійного саморозвитку;
- організація методичної допомоги щодо аналізу, систематизації та узагальнення власного досвіду професійного зростання;
- організація психолого-педагогічного консультування щодо виявлення ефективних стратегій і напрямків, способів і методів, форм професійного саморозвитку педагогічного працівника.

Завдання організаційного супроводу професійного саморозвитку педагогічного працівника закладу дошкільної освіти:

- 1.Визнання необхідності професійного саморозвитку педагогічних працівників на рівні річних завдань закладу.
- 2.Узгодження власних цілей професійного саморозвитку педагогічних працівників із метою діяльності закладу.
- 3.Створення умов щодо оптимального застосування наявних джерел професійного саморозвитку в умовах закладу дошкільної освіти.

Завдання методичного супроводу професійного саморозвитку педагогічного працівника:

1. Створення науково-методичного забезпечення для професійного саморозвитку педагогічних працівників.

2. Здійснення методично-консультативної допомоги з питань професійного саморозвитку.

3. Висвітлення позитивних результатів професійного саморозвитку на педагогічних радах.

4. Методичний супровід здійснення професійного саморозвитку педагогічного працівника.

Професійний саморозвиток є циклічним безперервним процесом, рушійною силою якого є розв'язання протиріч, що виникають у педагогічного працівника в ході освітньої діяльності. Пусковим механізмом професійного саморозвитку є потреби і мотиви діяльності працівника. Наступним етапом процесу саморозвитку є постановка мети як суб'єктивного образу бажаного результату. Надалі працівник здійснює певні дії для досягнення бажаного результату саморозвитку. Наступний етап – самооцінка результату. Процес професійного саморозвитку педагогічного працівника базується на самоорганізації і самоконтролі діяльності, успішність яких залежить від рівня сформованості компетенцій, що забезпечують самоорганізацію.

Моніторинг професійного саморозвитку педагогічного працівника є безперервним процесом спостереження і реєстрації параметрів відповідно до заданих критеріїв, відстеження індивідуальної динаміки основних показників саморозвитку. Моніторинг включає:

- діагностику і аналіз змін в показниках саморозвитку, виявлення труднощів, здійснення корекції діяльності;

- незалежну експертну оцінку за зовнішніми встановленими критеріями і самооцінку педагогічного працівника за власними внутрішніми критеріями.

Порівняльний аналіз отриманих оцінок дозволяє достовірно визначати рівень професійного саморозвитку педагога.

Професійний розвиток педагогічного працівника залежить від його особистісного потенціалу. Людям властиве прагнення до кращого. Мотивація може бути різною: матеріальна незалежність, бажання кар'єрного зростання, вимоги часу, бажання успіху, потреба в саморозвитку, інше.

Важливою є потреба в саморозвитку і самореалізації. Існують різні психологічні практики, спрямовані на самовдосконалення, які формують нове світосприйняття і відкривають нові можливості, в тому числі в професійному зростанні [9].

Необхідно враховувати, що всі люди мотивуються різними факторами. Молоді фахівці (до 5 років педагогічного стажу) не готові працювати за невеликий оклад, або працюють в державному закладі дошкільної освіти з метою набуття досвіду і відповідної кваліфікації для подальшого працевлаштування у комерційні заклади. Професіонали (від 10 до 20 років педагогічного стажу) є фахівцями, що працюють, на результат. Творці (від педагогічного стажу не залежить) є фахівцями, що втілюють інноваційні технології. Творці, що мають педагогічний стаж більше 20 років є педагогами наставниками, що сприяють розвитку закладу освіти. Для вивчення мотивації педагогів застосовуються методи опитування й анкетування, діагностичного інтерв'ю й співбесіди, кейс-аналізу, фокус-групи.

Існують різні педагогічні колективи: з орієнтацією на саморозвиток і самореалізацію та з орієнтацією на захищеність і матеріальне благополуччя [25].

З метою мотивації педагогічних працівників доцільно виявити їхні потреби і проаналізувати можливості закладу щодо їх задоволення. Для цього пропонується педагогам скласти невеликий твір (4-5 речень) на тему: «Результати, яких я хочу досягти у своїй педагогічній діяльності». При аналізі творів виділити наступні

показники: що сприяє досягненню бажаних для педагогів результатів; основні характеристики небажаних результатів роботи; перешкоди на шляху досягнення успіху.

В діяльності закладу дошкільної освіти доцільно використовувати різні способи мотивації педагогічних кадрів, що сприяють їх освітньому й професійному зростанню:

- економічні способи (премія за підсумками роботи або певного періоду, профспілкова путівка в будинок відпочинку, профспілкова екскурсія, профспілкові квитки в театр, філармонію, атестація на більш високу категорію);

- творчі способи (позитивна оцінка роботи, заохочення до проведення відкритих занять і майстер-класів, направлення на проблемні семінари і науково-методичні конференції, сприяння у висуванні на престижний конкурс, можливість представляти свою організацію на значимих заходах, методична допомога в узагальненні досвіду підготовці авторських проєктів, сприяння в розробці й затвердженні авторської програми);

- ресурсні способи (додаткові відгули, зручний графік відпустки, надання додаткового обладнання і нових меблів, створення комфортної робочої зони);

- статусні способи (публічна похвала на нараді або педраді, винесення подяки в наказі, подання на грамоту або звання).

## **ВИСНОВКИ**

В процесі роботи проаналізовано стан досліджуваної проблеми в психолого - педагогічній теорії та практиці, визначено коло питань, що потребують наукового розв'язання. З'ясовано, що професійний розвиток педагогічного працівника розпочинається із визнання потреби у особистісному і професійному саморозвитку, зміні свідомості і мислення.

Визначено теоретичні основи побудови моделі психолого-педагогічного впливу на професійний розвиток педагогічного працівника в умовах закладу дошкільної освіти, з'ясовано сутність і структурні компоненти професійного саморозвитку.

В закладі організовано проведення різних форм психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників. Під час здійснення організаційно-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників підвищується мотивація, здатність до адекватної самооцінки результатів професійної діяльності, зростає рівень сформованості потреби в саморозвитку і професійній самореалізації, компетенцій, що забезпечують самоорганізацію. Частково розв'язуються протиріччя, що виникають у педагогічного працівника в ході освітньої діяльності. Зростає професійна компетентність, задоволення результатами педагогічної діяльності. Спостережується підвищення гуманістичної спрямованості особистості, перехід педагогічного працівника на якісно новий особистісний рівень розвитку і усвідомлення власної освітньої місії.

Оскільки професіоналізм педагогічного працівника не зводиться лише до суми професійних знань і умінь, а визначається якісно новою професійно важливою структурою особистості, її гуманістичною спрямованістю, стійкою мотивацією, потребою і готовністю до саморозвитку, в результаті проведення заходів з підвищення рівня професійного зростання відбулися особистісні зміни працівників: підвищення задоволеністю власною життєдіяльністю, здатність до позитивного функціонування. Ці зміни проектується в освітній простір, створюючи умови для успішного формування базових умінь саморозвитку всіх учасників освітнього процесу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України про освіту від 05.09.2017 № 2145-VIII
2. Бордовская Н.В. Гуманитарные технологии в вузовской образовательной практике: теория и методология проектирования : учебное пособие [Текст] / Н.В. Бордовская. – СПб. : ООО «Книжный Дом», 2007. – 408 с.
3. Зязюн І.А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи / І.А. Зязюн // Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи : [монографія]. – К., Глухів : РВВ ГДПУ, 2005. – С. 10–18.
4. Бордовская Н.В. Педагогика : [учебник для вузов] / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб. : Питер, 2001. – 304 с.
5. Багаева И.Д. Профессионализм педагогической деятельности и основы его формирования у будущих учителей : автореф. дис. на соискание доктора пед. наук : спец. 13.00.01 / НИИ Профтехобразования АПН СССР/ И.Д. Багаева. – Л., 1991. – 35 с.
6. Слободчиков В.И. Психология развития человека / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М. : Шк. пресса, 2000. – 320 с.
7. Волошенко О.В. Основи професійнотворчої самореалізації педагогічного працівника: дистанційний спецкурс / О. В. Волошенко. - Черкаси : ОПОПП, 2011. - 40 с.
8. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М. : Просвещение, 1994. – 192 с.
9. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. – СПб. : Феникс, 2001. – 478 с.
10. Мэй Р. Открытие Бытия / Р. Мэй. – М. : Институт Общегуманитарных Исследований, 2004. – 224 с.
11. Роджерс К.Р. Эмпатия: пер. с англ. Психология эмоций / К.Р. Роджерс. – М. : Независимая фирма «Класс», 1991. – 412 с.
12. Франкл В. Человек в поисках смысла: сборник / пер. с англ. и нем. Д.А. Леонтьева, М.П. Папуша, Е.В. Эйдмана. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
13. Ялом И. Все мы творения на день и другие истории (Creatures of a Day and Other Tales of Psychotherapy) / Перевод: Вульфсон Е., Кондратьева Т., Львов Б. – М. : Зебра Е, 2014. – 240 с.
14. Сущенко Т.И. Педагогическое творчество – важнейший показатель профессионализма учителей и преподавателей высшей школы / Т.И. Сущенко // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О.Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Вип. 27(31) : в 3-х ч. – Ч. 1. – Харків : НТУ «ХПИ», 2010. – С. 237–245.
15. Зазыкин В.Г. Акмеологические проблемы профессионализма / Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. – М. : НИИВО, 1993. – 186 с.
16. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. — М.: Мысль, 1991. — 229 с.
17. Воронина О.А. Жизненные стратегии как фактор отношения студентов к учебной деятельности: автореф. дис. канд. психол. наук / О.А. Воронина. — Курск, 2008. — С.22.
18. Пов'якель Н.І. Концептуальна модель та особливості професійного розвитку регулятивної культури мислення практичного психолога.  
Режим доступу [www.newlearning.org.ua/sites/default/files/.../poviakel.doc](http://www.newlearning.org.ua/sites/default/files/.../poviakel.doc)
19. Основы педагогического мастерства / Под ред. И. А. Зязюна. - М. : Просвещение, 1989. – С.37
20. Миронова М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности учителя // Вопросы психологии. 1998. № 1. С. 44–47.
21. Хрипун В.І. Стратегії професійного саморозвитку вихователя дошкільного навчального закладу. Режим доступу [umo.edu.ua/vipusk-1-14](http://umo.edu.ua/vipusk-1-14)

22.Пов'якель Н.І. Концептуальна модель та особливості професійного розвитку регулятивної культури мислення практичного психолога.

Режим доступу. [www.newlearning.org.ua/sites/default/files/.../poviakel.doc](http://www.newlearning.org.ua/sites/default/files/.../poviakel.doc)

23.Хрипун В.І., Професійний саморозвиток педагогічного працівника дошкільного навчального закладу у схемах і таблицях / для педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів. – Черкаси: видавництво ЧОПОПП, 2012. – 25 с.

24.Сергеева Н.И. Профессионально-личностное саморазвитие как цель профессионального роста педагога // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1. Режим доступу. <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18933>

25.Токар Н. Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки / Н. Ф. Токар // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 4. – С. 151–154.