

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО**

Факультет педагогіки, психології і професійної освіти

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ І ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: Підготовка майбутніх керівників освітніх
закладів до створення умов для самореалізації педагогів
у професійній діяльності**

Здобувача 2 курсу 2МГМУ групи
Ступеня вищої освіти магістра
Галузі знань 07 Управління та адміністрування
ОПП Менеджмент. Управління освітнім
закладом (за типом)
Спеціальності 073 Менеджмент
Богданюка Олексія Олександровича

Науковий керівник:

Використання чужих ідей,
результатів і текстів мають
посилання на відповідне джерело

д-р пед. наук, проф. Фрицюк В.А.

Розширена шкала	_____	
Кількість балів:	_____	Оцінка: ECTS _____
Голова комісії	_____	
	(підпис)	(ініціали, прізвище)
Члени комісії	_____	
	(підпис)	(ініціали, прізвище)

	(підпис)	(ініціали, прізвище)

	(підпис)	(ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2024 рік

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ДО СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	9
1.1. Створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності як управлінська проблема.....	9
1.2. Сутність і структура готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.....	24
1.3. Фактори і педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.....	32
Висновки до першого розділу.....	48
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ДО СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	51
2.1. Стан готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.....	51
2.2. Шляхи реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.....	63
2.3. Методичні рекомендації щодо організації діяльності, спрямованої на формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації вчителів.....	72
Висновки до другого розділу.....	81
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	87
ДОДАТКИ.....	99

ВСТУП

Самореалізація майбутніх педагогів, у тому числі, майбутніх керівників освітніх закладів, у сучасному освітньому контексті визначається як одна з найбільш важливих педагогічних проблем. Ця тема набуває особливого значення в умовах постійних змін у суспільстві, технологічного прогресу та розширення інформаційного простору. Сучасний керівник освітнього закладу, крім професійних компетенцій, повинен мати розвинуту особистість, здатну до саморефлексії, адаптації та креативного мислення. Самореалізація стає важливим елементом успішної подальшої педагогічної діяльності, оскільки впливає на якість навчання та виховання здобувачів, формує їхнє мислення та професійну компетентність. Дослідження даної проблеми є важливою для вивчення індивідуальних особливостей майбутніх педагогів, їхніх потреб у професійному зростанні та самореалізації [36]. Також актуальною нині є проблема підготовки майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Сьогодні керівники загальноосвітніх шкіл, ліцеїв, гімназій мають перекваліфікуватися з головних педагогів в ефективних менеджерів. Ефективний менеджер, не випускаючи з поля зору щоденних фінансових проблем, працює на стратегічну педагогічну перспективу, насамперед, створюючи умови для професійної самореалізації усіх вчителів школи.

Актуальною проблемою сучасного загальноосвітнього закладу є створення відповідних умов для професійного зростання вчителів-практиків, сприяння всебічному усвідомленню педагогом необхідності підтримувати фаховий професійний розвиток упродовж педагогічного становлення, допомога в розумінні важливості оволодіння новими знаннями, інноваційними підходами і технологіями [78], а також сприяння професійній самореалізації педагогів.

Перед адміністрацією освітніх закладів постає проблема грамотного супроводу педагогів. Головне для керівників школи – навчити вчителів максимально використати ресурси в освітньому просторі для побудови своєї освітньої траєкторії [78], яка сприятиме максимальній професійній самореалізації.

Протягом століть учених різних галузей науки хвилювала проблема самореалізації, яку особистість здійснює на основі своїх уявлень про світ і про себе. Філософське, психологічне, педагогічне вивчення сутнісних сил особистості, розкриття особистісних потенціалів і шляхів їх ефективного використання має давні традиції – від філософії Аристотеля, Спінози, Е. Фромма, А. Маслоу до праць сучасних учених І. Беха, Л. Буєвої, Т. Сущенко, Г. Шевченко та ін.

У різних аспектах проблему самореалізації особистості досліджували такі вчені, як: О. Донченко, І. Єрмаков, В. Зінченко, О. Кисельова, Г. Несен, Л. Сохань, В. Татенко, Т. Титаренко, В. Тихонович, В. Циба, та ін. Різним аспектам проблеми самореалізації особистості присвячені дослідження останніх років: О. Акімової, О. Власової, В. Галузяка, Р. Гуревича, Т. Дмитрової, О. Коропецької, Л. Орбан-Лембрик, А. Єршова, О. Старовойтенко, В. Фрицюк та ін.

Зміст, особливості, основні напрямки і методи підготовки особистості до самореалізації розкриті у працях О. Донцова, В. Каплінського, С. Карпенчук, О. Кочетова, П. Осипова та ін. Методичні аспекти організації самовиховання молоді стали предметом аналізу В. Бондаревського, О. Волошиної, М. Красовицького, В. Оржеховської, Г. Селевка, В. Сухомлинського, О. Пехоти, В. Семиченко, О. Сисоєвої, М. Сметанського, Н. Хамської та ін.

Разом з тим, теоретичний аналіз наукових досліджень свідчить, що підготовка майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності ще недостатньо досліджена як в теоретичному, так і в практичному аспектах, зокрема не дістали

грунтового розкриття і обґрунтування педагогічні умови, зміст, методи і форми, які мають забезпечити ефективність цього процесу.

Опрацювання наукових джерел, аналіз вітчизняної теорії та практики професійної діяльності керівників освітніх закладів дозволяють окреслити суперечності, котрі склалися між:

- соціальним замовленням щодо якісної професійної діяльності керівників освітніх закладів, здатних сприяти професійній самореалізації педагогів й усталеними підходами щодо організації їхньої професійної підготовки;

- потребами учителів у професійній самореалізації і відсутністю створення керівниками освітніх закладів відповідних умов;

- необхідністю цілеспрямованого педагогічного самовдосконалення внутрішніх ресурсів і можливостей майбутніх керівників освітніх закладів та недостатнім упровадженням форм та методів, спрямованих на їх підготовку до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Актуальність означеної проблеми, необхідність подолання окреслених вище суперечностей зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: «Підготовка майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності».

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх керівників освітніх закладів, здобувачів ступеня магістра за спеціальністю 073 Менеджмент.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Мета дослідження – визначити й теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що ефективність формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення

умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності підвищиться за умов:

- розвитку у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації;
- розвитку в здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності;
- упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями; оволодіння магістрантами технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності.

Відповідно до мети і гіпотези дослідження поставлено такі **завдання**:

1. На основі аналізу наукової літератури уточнити сутність понять «професійна самореалізація», «готовність учителів до професійної самореалізації», «готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів».

2. Визначити критерії, показники і рівні готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.

3. Обґрунтувати педагогічні умови ефективного формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.

4. Розробити методичні рекомендації для майбутніх керівників освітніх закладів щодо створення ними умов для самореалізації вчителів у професійній діяльності.

Методи дослідження: *теоретичні*: аналіз наукової літератури, систематизація і класифікація наукових положень з проблеми професійної самореалізації; синтез, узагальнення поглядів учених для уточнення змісту понять «професійна самореалізація», «готовність учителів до професійної самореалізації», визначення структури основного поняття дослідження та

педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів; *емпіричні*: спостереження, опитування, бесіда, анкетування, тестування для уточнення рівнів сформованості готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів; констатувальний етап педагогічного експерименту з метою перевірки стану досліджуваної якості, його кількісна обробка та якісний аналіз.

Практичне значення дослідження полягає у розробленні педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів; створенні комплексу моніторингових процедур, спрямованих на визначення рівня готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів, що містить, зокрема, відповідні методи, критерії, показники та рівні.

Науково-методичні матеріали, підготовлені автором, можна використовувати в системі безперервної педагогічної освіти для розробки навчальних курсів і семінарів, діагностики та самодіагностики готовності здобувачів до професійної самореалізації.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського зі здобувачами спеціальності 073 Менеджмент та Комунального закладу Вінницький ліцей №20 Вінницької міської ради. Загалом у дослідженні взяли участь 14 педагогів та 38 студентів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження обговорювалися на звітній науковій конференції у Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського (квітень, 2024 р.), VI Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Інтеграція системи освіти України в європейський

освітній простір» (Київ, 2024); Міжнародній науково-практичній конференції «Цифрова трансформація освіти: теоретико-методичні засади» (Київ, 2024).

Дві статті «Підготовка майбутніх керівників освітніх закладів до професійної самореалізації з використанням дистанційних освітніх навчальних технологій в умовах надзвичайних ситуацій», «Підготовка майбутніх керівників закладів освіти до управління процесом професійної самореалізації вчителів» опубліковані у збірниках наукових праць:

1. Богданюк О.О. Підготовка майбутніх керівників освітніх закладів до професійної самореалізації з використанням дистанційних освітніх навчальних технологій в умовах надзвичайних ситуацій. *Збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Інтеграція системи освіти України в європейський освітній простір»*. Київ. 2024.
2. Богданюк О.О. Підготовка майбутніх керівників закладів освіти до управління процесом професійної самореалізації вчителів. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Цифрова трансформація освіти: теоретико-методичні засади»*. Київ. 2024.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел, додатків. Основний текст роботи викладено на 86 сторінках. Бібліографія містить 100 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ДО СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності як управлінська проблема

Перед тим як з'ясувати, чому створення керівниками освітніх закладів умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є управлінською проблемою, з'ясуємо стан дослідження проблеми професійної самореалізації та уточнимо основні дефініції дослідження.

Варто зазначити, що самореалізація є об'єктом досліджень філософів ще з часів Стародавньої Греції (Платон, Сократ, Аристотель). Уперше термін «самореалізація» зустрічається в Оксфордському філософському і психологічному словнику (1902 р.), де вказується, що «самореалізація» (self-realization) означає здійснення можливостей розвитку «Я». У педагогічному словнику поняття «самореалізація особистості» розуміється як найбільш повне виявлення особистістю індивідуальних і професійних можливостей. З таким розумінням досліджуваної якості можна погодитися. Це стосується і майбутніх учителів.

На підставі аналізу праць філософів минулого і сучасних дослідників можна зробити висновок про те, що теорія самореалізації особистості мала тривалий шлях становлення. Про це йдеться в працях давньокитайських і давньоіндійських філософів, античних мислителів, середньовічних теологів і арабських філософів, філософів епохи Відродження (XIV–XV ст.), у висунутих ідеях представників матеріалізму, ідеалізму (XVII –XVIII ст.), німецької філософії (кінець XVIII ст. – початок XIX ст.) та в положеннях філософії життя (кінець XIX ст. – початок XX ст.). Близькими за темою дослідження є ідеї філософів-гуманістів. Відзначимо, що провідними

гуманістичними ідеями філософів епохи Відродження (Д. Аліг'єрі, Дж. Бруно, М. Лютер, Дж. Мірандолла, Ф. Петрарка, Е. Роттердамський та ін.) були такі: визнання мети самореалізації, як досягнення людиною власної найвищої досконалості; сприйняття людини як творця самої себе; встановлення зв'язку людини з природою; розуміння природи людини «як рівної Богу». Учені доводили, що здійснення самореалізації особистості вимагає допомоги ззовні. На розкриття сутності самореалізації особистості вплинули ідеї філософів-екзистенціалістів (А. Камю, Г. Марсель, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, К. Ясперс та ін.), а саме: екзистенція є реальною можливістю людини реалізовувати власний потенціал, якість самореалізації особистості залежить від свободи вибору, а вихід за межі можливого (трансценденція) – найвищий ступінь самореалізації особистості [70]. Усі ці підходи, безумовно, потрібно враховувати в дослідженні. Особливо цікавою з точки зору нашого дослідження є ідея щодо того, що середовище може сприяти самореалізації особистості.

Зауважимо, що в сучасних дослідженнях поняття самореалізації особистості науковці інтерпретують як процес найбільш повного виявлення і використання особистістю своїх можливостей, досягнення намічених цілей у вирішенні особисто значимих проблем, що дозволяє максимально повно реалізувати людині свій творчий потенціал. Враховуючи соціальний контекст процесу, самореалізацію особистості прийнято визначати як здійснення можливостей розвитку особистості за допомогою власних зусиль, спільної творчості, спільної діяльності з іншими людьми, соціумом і світом в цілому [9]. Зрозуміло, що дане визначення є узагальненим.

Цікавою є думка дослідників проблеми самореалізації стосовно того, що ухилення індивіда від цього процесу неможливе, оскільки він узгоджений із внутрішніми нахилами особистості, що керуються потребою в самореалізації [54, с. 21]. Ця потреба відображає основну суперечність життєдіяльності людини – між соціальним змістом особистісного буття й

індивідуальною формою його прояву та існує у формі суперечності між сутнісними силами особистості й можливостями їх об'єктивації в реальній життєдіяльності. Як джерело процесу самореалізації потреба в самореалізації посідає важливе місце в структурі кожної особистості поряд з іншими потребами життєвого характеру, проте не завжди переростає в інтерес і утворює спонукально-мотиваційний фактор діяльності [там само]. А отже, в процесі професійної діяльності особливого значення набуває активізація в учителів потреби в самореалізації з метою розкриття й продуктивної об'єктивації їхніх творчих можливостей у професійній діяльності.

Отже, проблема самореалізації особистості є актуальною для різних наук: філософії, соціології, психології, педагогіки, тому можна виділити такі основні підходи до проблеми самореалізації: філософсько-соціологічний (розглядають самореалізацію особистості як соціальний процес, який здійснюється у контексті взаємодії особистості й соціального середовища, де людина виступає як суб'єкт соціальної життєдіяльності, як творець цієї дійсності та себе самої); психолого-педагогічний (визначають особистість через відбиття соціального середовища в індивідуальній свідомості, через сукупність соціальних ролей, соціальну діяльність) [32].

З'ясуванню сутності самореалізації особистості сприяє звернення до методології науки. Так, «системний підхід сприяє розвитку особистості як системи взаємопов'язаних складників самості, котрі забезпечують готовність майбутнього вчителя до професійно-педагогічної самореалізації. У межах використання синергетичного підходу самореалізація визначається як підсистема складно організованої нелінійної системи, якою є особистість. Самоорганізація виконує стимулювальну функцію стосовно самореалізації особистості, оскільки сприяє тому, щоб особистість прийняла самозміни, закріпилася у власних діях і рухалася до нових вершин. З позиції суб'єктно-діяльнісного підходу самореалізація особистості розглядається як діяльність суб'єкта, самодіяльність, в якій інтеріоризуються – екстеріоризуються

сутнісні сили людини з метою набуття суб'єктності, розвитку самості. Рушійними силами самореалізації особистості з означеної позиції є прагнення до самозмін, позитивного впливу на навколишній світ. Аксіологічний характер самореалізації передбачає визначення цінностей самості, зокрема самореалізації особистості, визнання найвищою цінністю людини прагнення розвивати внутрішній потенціал самості та досягати акме. Сутність антропологічного підходу полягає в тому, що, з одного боку, в процесі самореалізації розкриваються й використовуються людиною власні індивідуальні можливості, формується індивідуальність як певне динамічне особистісне утворення, а з іншого, самореалізація є функціональною ознакою індивідуальності. На основі положень ресурсного підходу встановлено, що самореалізація є усвідомленням людиною власних потенційних можливостей, виявленням і реалізацією їх з найменшими людськими енергетичними витратами і в прискорений час. До акмеологічних засад самореалізації особистості, зокрема професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя, належать основні положення й ідеї акмеології, педагогічної акмеології, теорії розвитку особистості, професіоналізму, гуманістичної психології й педагогіки, використання яких у практиці вищої школи сприяє поліпшенню якості підготовки студентів до професійно-педагогічної самореалізації» [70]. Визначені науковцями методологічні підходи є цілком прийнятними для дослідження професійної самореалізації вчителів і керівників освітніх установ також.

Отже, варто зазначити, що самореалізацію можна трактувати і як процес становлення особистості, результатом якого є вихід на цінності - цілі, напрями та способи активності, адекватні індивідуальним здібностям, та здатність через цілепокладання самостійно й самобутньо реалізувати своє призначення, і як засіб виховання особистості, оскільки, здійснюючи важливі життєві вибори, особистість мимовільно формує внутрішню позицію ставлень, оцінних суджень тощо. Особистісна самореалізація та

самовизначення виступає не лише як процес, але і як результат виховної діяльності, що виражається в усвідомленні людиною сенсу власного життя, готовність адекватно сприймати свої прагнення, потенції, вимоги соціуму. Тому погоджуємося з А. Ковальновою, яка визначає самореалізацію як процес і результат усвідомленого, доцільного розкриття й використання особистістю своїх сутнісних сил і можливостей, спрямованого на вільний вибір шляхів нового особистісного зростання [32].

Окремі науковці самореалізацію розуміють як спеціально організовану суб'єктом діяльність, метою якої є втілення ним свого суб'єктивно відчутного призначення, а також результат цієї діяльності, що тісно пов'язана із саморозвитком та самоствердженням особистості [38].

Певний інтерес для нашого дослідження має праця В. Зарицької, де реалізується психолого-педагогічний підхід до вивчення самореалізації особистості в контексті її життєвої компетентності. Згідно з цим дослідженням, життєва компетентність як здатність особистості застосовувати знання, уміння й набутий досвід відповідно до життєвої ситуації виступає найсуттєвішою детермінантою самореалізації. Автор стверджує, що самореалізація особистості – це процес і результат застосування особистістю в повсякденному житті й праці набутих компетенцій, удосконалення й розвиток їх включенням особистості до творчої діяльності й отримання від останньої не тільки користі для себе та для інших, а й внутрішнього задоволення [25].

Варто зазначити, що підходи науковців до визначення поняття «професійна самореалізація» також відрізняються.

Так, Л. Рибалко, наприклад, визначає професійну самореалізацію майбутнього фахівця як цілеспрямовану, спеціально організовану діяльність (самодіяльність), механізмами якої є розпредметнення фахового досвіду, трансформація (перероблення та набуття власного досвіду), опредметнення сутнісних сил у процесі підготовки, постійне самозростання до акме [70, с.

15]. О. Артемова вважає, що професійна самореалізація особистості розглядається як характеристика всього її життєвого шляху в контексті професійної сфери від етапу початкового професійного становлення до передвиходу на пенсію. В умовах суспільних відносин нового типу і соціально-економічної кризи, комерціалізації життя має свою специфіку трансформація мотиваційних особливостей професійної самореалізації особистості [33].

На думку Н. Пилипенко, професійна самореалізація – це соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний зі здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі отримання кваліфікації спеціаліста в період первинного професійного становлення (навчання у вищій школі) та вдосконалення фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків, що є невід'ємним атрибутом розкриття і здійснення особистісного професійного потенціалу [63, с. 74].

Як інтегративну характеристику особистості, що фіксує стан її розвитку як професіонала, характеризує «професійну самореалізацію» І. Лебедик [38]. На думку Н. Тимошенко, характерним для професійної самореалізації є потреба ставати більш компетентним, просуватися професійним шляхом та виконувати більш складну і відповідальну роботу внаслідок розвитку і вдосконалення професіоналізму [82]. Сутність професійної самореалізації вчителя, на думку Н. Сегеди, концентрується, в його професійній індивідуальності та визначається як усвідомлена, цілеспрямована об'єктивація індивідуального професійно-педагогічного потенціалу вчителя в педагогічному процесі співтворчості з учнями [73, с. 8].

Цілком можна погодитися з міркуванням таких науковців, як С. Максименко та В. Осьодло, що професійна самореалізація є надзвичайно важливою на шляху професійного становлення особистості, оскільки саме професійна діяльність є основним критерієм, який дає людині можливість з'ясувати чи успішним є її життя; в наявних дослідженнях аналіз феномена

професійної самореалізації здійснюється в тісному взаємозв'язку з вивченням здібностей особистості до творчого перетворення різних аспектів її «Я»; основу ефективної професійної діяльності особистості становить можливість реалізувати себе у творчій праці; професійна самореалізація в будь-яких формах дозволяє задати конкретній людині досить чіткі межі і орієнтири можливого і бажаного [44].

Погоджуємося з В. Гриньовою та О. Жерновниковою, які визначають «самореалізацію особистості майбутнього вчителя як процес, спрямований на усвідомлення, виявлення та прояв своїх індивідуальних та професійних можливостей, здійснення планів, які забезпечують досягнення найвищих результатів у навчально-професійній діяльності та утвердження себе не лише як особистості, а й як професіонала» [17, с. 281].

Погоджуємося з Л. Рибалко у визначенні поняття «готовність майбутнього вчителя до професійно-педагогічної самореалізації» як особистісного інтегрованого новоутворення, котре зумовлює самозміни особистості. Науковець доводить, що «професіоналізм і педагогічну майстерність майбутнього вчителя забезпечує систематичне набуття педагогічного досвіду і закріплення його на суб'єктивному рівні особистості (довготривала готовність), здійснення педагогічної діяльності на творчому рівні – максимально повна актуалізація і реалізація сутнісних сил, наприклад, у процесі педагогічної практики (підвищена готовність), досягнення успіху в педагогічній діяльності – задоволення отриманими результатами і бажання вдосконалювати та розвивати власний педагогічний потенціал (продуктивна готовність)» [70, с. 29].

Цілком переконливо, на нашу думку, «готовність майбутніх фахівців до професійної самореалізації» І. Сірак визначає як характеристику особистості, що охоплює спрямованість на самореалізацію в майбутній професійній діяльності, прагнення до розширення, поглиблення й постійного вдосконалення професійних знань і вмінь; прагнення до всебічного розкриття

власного професійного потенціалу в різних видах фахової діяльності, що зумовлює самозміни особистості в процесі навчання [75].

Отже, готовність до професійної самореалізації – це не лише наявність у особистості достатніх знань, умінь і навичок у сфері професійної самореалізації, а й відповідна мотивація та практичні вміння професійної самореалізації.

Тому, спираючись на вищеназваних науковців, *готовність до професійної самореалізації* вчителя розуміємо як якісний стан розвитку особистості, що фіксує його рівень розвитку як професіонала, визначається сформованістю професійної свідомості, мотивів досягнень у професії, позитивного ставлення до професійної самореалізації, спрямованістю на реалізацію професійного ідеалу у відповідних соціальних умовах, професійною компетентністю та працездатністю.

Крім того, як сучасний вчитель так і сучасний керівник освітнього закладу має бути здатним творчо мислити, самотійно орієнтуватися в найрізноманітніших проблемних ситуаціях педагогічної дійсності, критично їх оцінювати й оперативно знаходити шляхи подолання суперечностей, що виникають. Тобто сенсом та метою освіти є постійний розвиток людини та її становлення.

Оскільки сучасні навчальні заклади існують в умовах ринкових відносин – директор має володіти технологіями менеджменту й маркетингу в освіті, щоб не залишитися осторонь від реалій сучасного життя. Він – лідер-менеджер, який управляє педагогічною системою навчального закладу, її розвитком, організовує й стимулює професійну діяльність педагогічних працівників, сприяє формуванню культури організації, організовує та забезпечує їх діяльність, вивчає попит на освітні послуги, організовує та забезпечує їх якість [78]. Крім того, він має керувати процесом підготовки вчителів до професійної самореалізації.

Організація директором школи підготовки вчителів до професійної

самореалізації є, на наше переконання, складною управлінською проблемою. Аргументуємо цю думку.

Директор сучасної загальноосвітньої школи є менеджером. Менеджер освіти – професія, тип діяльності, в основі якої – знання й людські здібності, за допомогою яких можна здійснювати управління, організацію та керування освітніми процесами й технологіями, нести за це відповідальність [45]. На нашу думку, ця відповідальність стосується і професійної самореалізації вчителів.

За Л. Кравченко, менеджер – це цілеспрямовано професійно підготовлений фахівець, здатний до роботи у швидкозмінних ринкових умовах й управління як різноманітними типами навчальних закладів, так і масштабними освітніми системами [33]. Саме в сучасних умовах вчителі потребують підготовки до професійної самореалізації і менеджер освіти має цим процесом управляти.

Безумовно, сучасний управлінець має бути мобільним, конкурентоздатним, презентувати себе на ринку праці; вміти використовувати знання як інструмент для розв’язання управлінських проблем; вміти здобувати, аналізувати та використовувати інформацію; генерувати нові ідеї [50]. Однією з таких управлінських проблем є, на наше переконання, створення умов для професійної самореалізації учителів школи.

Науковці виокремлюють такі основні менеджерські якості: домінантність (риса, яка проявляється у здатності й потребі впливати на інших людей і підкоряти їх своїй волі); впевненість у собі; емоційна стабільність; стресостійкість; креативність; прагнення до досягнень; підприємливість; відповідальність, надійність у виконанні завдань; комунікабельність [100]. На наше переконання саме домінантність має важливе значення у створення умов для професійної самореалізації учителів й формуванні їхньої готовності до професійної самореалізації.

Отже, сучасний менеджер виступає як: управлінець, наділений владою,

що керує колективом людей; лідер, спроможний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції; людина, яка має певні комунікативні здібності, постійно встановлює контакти з партнерами і владою, успішно переборює внутрішні і зовнішні конфлікти; людина, що наділена стратегічним мисленням, може формувати цілі, основні види діяльності та напрямок «основного удару», визначати союзників і супротивників, власні переваги та напрямки їх використання; новатор, що розуміє роль науки в сучасних умовах, вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід або раціоналізаторську пропозицію; людина, яка має високий рівень культури, чесна, рішуча за характером й у той же час розважлива; у практичному менеджменті неабияке значення набуває терпимість, розуміння, що не всі люди однакові; вихователь, що володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямовувати його розвиток, формувати організаційну культуру організації [4]. Саме ці якості можуть позитивно впливати на організацію процесу підготовки керівниками закладів освіти вчителів до професійної самореалізації.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що всі вищеперераховані якості керівника закладу освіти є важливими у формуванні готовності вчителів до професійної самореалізації. Як управлінець, що наділений владою, керує колективом людей, менеджер може управляти процесом підготовки вчителів до професійної самореалізації; як лідер, спроможний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції, він може спонукати вчителів до професійної самореалізації, впливаючи на їхні мотиви та емоції; як людина, яка має певні комунікативні здібності, знову ж таки, може переконати вчителя у необхідності й важливості самореалізації в професійній діяльності; як людина, що наділена стратегічним мисленням, може формувати цілі, розробляти основні види діяльності та напрямки підготовки учителів до

професійної самореалізації; як новатор, що розуміє роль готовності до професійної самореалізації в сучасних умовах, вміє оцінити і без зволікання впровадити у практику ту чи іншу раціоналізаторську пропозицію; як вихователь, що володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямовувати його на розвиток готовності до професійної самореалізації кожного його члена.

Управління розвитком і саморозвитком особистісно-професійного потенціалу вчителя в умовах школи – це така система управління, яка забезпечує свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня професійної компетентності педагога й розвитку професійно-значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку. Таке управління забезпечується шляхом оптимального поєднання методичної роботи, психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу та бажання педагогів досягти високих результатів у своїй педагогічній практиці [78]. Усе це сприяє професійній самореалізації вчителів.

Для ефективного розвитку в учителів досліджуваної якості керівник освітнього закладу має бути готовим розпочати процес підготовки вчителів до професійної самореалізації, визначити чітко повноваження та місії, визначити цілі та завдання щодо професійної самореалізації, розробити й упровадити план дій та моніторинг виконання.

На наше переконання, саме менеджер може сприяти формуванню в учителів відповідної мотивації професійної самореалізації, запуску механізмів саморозвитку.

У структурі самореалізації особистості науковці визначають такі функції особистості: когнітивні (самосвідомість, самопізнання, самовизначення), управлінські (самооцінка, самоконтроль, саморегуляція) і комплексні, інтегративні процеси становлення особистості суб'єктом соціально значимої діяльності (самоактуалізація, самовиховання,

саморозвиток). Крім управлінської функції власне професійної самореалізації, важливою є й управлінська функція менеджера школи у формуванні готовності педагогів до професійної самореалізації.

Погоджуємося з науковцями щодо того, що у найбільш загальній формі механізм самореалізації особистості постає як діяльність, але не кожний акт діяльності виступає самореалізацією, а тільки той, що відповідає внутрішнім тенденціям розвитку особистості вчителя.

Як засвідчує практика, закріплені десятиліттями механізми праці педагогів важко піддаються трансформації, тому набуває актуальності питання зовнішнього впливу керівників шкіл на активізацію діяльності вчителів з професійної самокорекції та самовдосконалення [39, с.31]. Також, на нашу думку, потребує зовнішнього впливу керівників шкіл діяльність вчителів з професійної самореалізації.

Погоджуємося з Л. Литвинюк, що специфічність педагогічного управління виявляється в особливостях керівництва цим процесом, в основі якого має бути гармонійне поєднання навіювання, переконання, пояснення та створення умов для взаємодії зовнішніх і внутрішніх спонукальних чинників. Науковець наголошує, що у педагогічному стимулюванні професійного зростання вчителів потрібно звертати увагу на рівень їх самооцінки і особливо на вчителів з низьким рівнем самооцінки [39]. Вважаємо, що саме така управлінська підтримка є підґрунтям для зростання не лише компетентності педагога, а й його готовності до професійної самореалізації. І, власне, саме тому організація менеджером освіти підготовки вчителів до професійної самореалізації є управлінською проблемою.

У контексті дослідження заслуговує на увагу зміст етапів процесу професійного розвитку вчителів, запропонованих В Калман [29]:

Етап 1. Діагностичний

Дає змогу встановити рівень професійних якостей учителя, його готовності до педагогічної діяльності, окреслити зону найближчого

професійного розвитку. Основну інформацію можна отримати шляхом анкетування педагогічного колективу та обробки результатів анкет. З огляду на отримані результати планувати подальшу роботу.

Етап 2. Проектувальний

Сутність педагогічного проектування полягає у створенні моделі бажаного майбутнього, тоді як планування лише визначає послідовність дій педагога. Упродовж цього періоду здійснюється науково-методичний супровід педагогів. Вчителі навчального закладу залучаються до роботи шкільних методичних об'єднань. Шкільне методичне об'єднання – це структурний підрозділ методичної служби навчального закладу, що об'єднує викладачів навчальних дисциплін, які відносяться до однієї навчальної галузі і проводять навчально-виховну, науково-методичну діяльність. У школі діють методичні об'єднання вчителів початкових класів, природничо-математичного циклу, суспільно-філологічного циклу, класних керівників. Робота шкільних методичних об'єднань передбачає модель професійного розвитку вчителя: організація засідань методичного об'єднання; виконання та опрацювання нормативних документів; взаємовідвідування, аналіз та самоаналіз уроків; шкільне методичне об'єднання проводить діагностику особистості й професійних якостей учителя; проектування розвитку вчителя, педагогічний супровід науково-методичної служби; залучення вчителів до роботи методичних об'єднань; залучення до самоосвітньої діяльності в межах обраної методичної проблеми; участь у фахових конкурсах; керівництво науково-дослідницькою роботою, МАН; робота з обдарованими учнями; громадська діяльність учителя; моніторинг професійного розвитку вчителя; дослідження динаміки фахового зростання; підготовка та організація предметних тижнів; підготовка та організація семінарів і конференцій; участь у роботі методичних тижнів, педагогічних рад; підготовка учнів до інтелектуальних ігор, олімпіад; поглиблене вивчення

методики навчального предмета; інформування про новинки педагогічної літератури.

Етап 3. Діяльнісно-технологічний

Вказаний етап забезпечує розвиток і саморозвиток учителя в межах обраної індивідуальної освітньої траєкторії. Така діяльність педагогів спрямована на: підвищення професійного рівня шляхом участі у різноманітних фахових конкурсах; активну роботу з обдарованими учнями; керівництво науково-дослідницькою діяльністю учнів у рамках МАН; громадську діяльність вчителя; участь учнів у конкурсах, написання ними робіт також сприяють росту фахової компетентності вчителя [29].

Доцільно, на нашу думку, практично використовувати заходи щодо стимулювання розвитку і саморозвитку особистісно-професійного потенціалу вчителів, запропоновані Н. Смаль: педагогічні читання; уроки-тренінги; вирішення проблемних педагогічних та дидактичних завдань; узагальнення педагогічного досвіду; творча майстерня; конкурси професійної майстерності; круглий стіл; випуск методичного бюлетеня; рольові ігри; майстер-клас; публікація методичних розробок; творчі звіти; відвідування уроків, участь у конкурсах; створення вчителем власної бази кращих конспектів уроків, цікавих прийомів, педагогічних знахідок; цілеспрямована, систематична робота над методичною проблемою; укладання творчого портфоліо вчителя; оприлюднення індивідуальних напрацювань на нарадах, педрадах, методичних об'єднаннях [78]. Вважаємо, що участь учителів школи у таких заходах сприяє формуванню їхньої готовності до професійної самореалізації.

В управлінській практиці використовуються різноманітні методи творчого пошуку альтернативних варіантів, які умовно поділяють на групи: методи індивідуального творчого пошуку (аналогії, інверсії, ідеалізації); методи колективного творчого пошуку («мозковий штурм», конференція ідей, метод колективного блокноту) [84]. На нашу думку, ці вищеназвані

методи можуть бути ефективними у визначенні й реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Отже, можна зробити висновок, що керівники освітніх закладів, сприяючи формуванню готовності вчителів до професійної самореалізації мають використовувати такі форми і методи управління саморозвитком педагога, як: «систематичне пояснення ролі самоосвітньої роботи, організація виступів учителів із питань обміну досвідом самоосвіти; індивідуальні бесіди представників адміністрації з педагогами про основні напрями саморозвитку; спільне обговорення керівниками та педагогами методів вивчення важливих розділів і тем програми; розробка окремих рекомендацій із метою підвищення педагогічної ефективності уроків та занять; надання допомоги вчителям та керівникам гуртків в узагальненні свого досвіду, підготовці доповідей із проблем педагогіки; стимулювання найбільш підготовлених учителів до науково-дослідницької роботи; комплектування та поповнення бібліотечного фонду літературою з питань самовдосконалення, а також новинками психолого-педагогічної літератури; проведення циклів лекцій, групових та індивідуальних консультацій, семінарів; систематичне підведення підсумків роботи педагога (співбесіди, звіти на педрадах і засіданнях методичних об'єднань), визначення завдань і змісту розвитку і саморозвитку особистісно-професійного потенціалу на новий навчальний рік, аналіз якісних підсумків навчально-виховного процесу» [78].

Як відомо, загальними функціями управління (або менеджменту) є планування; організація; мотивація; контроль. У контексті дослідження менеджер школи має планувати процес формування готовності вчителів до професійної самореалізації, організувати для цього в школі відповідну діяльність, створити організаційно-педагогічні умови забезпечення цього процесу; сформувати в учителів мотивацію професійної самореалізації; певним чином здійснювати контроль за цим процесом.

1.2. Сутність і структура готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності

Для визначення сутності і структури готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності важливо з'ясувати стан дослідження цієї проблеми у науковій літературі, в тому числі, підходи науковців до визначення компонентів самореалізації особистості та компонентів готовності майбутніх фахівців до професійної самореалізації. Зазначимо, що під час вивчення наукової літератури нами виявлено значні розбіжності в підходах до визначення структури самореалізації та готовності учителів до професійної самореалізації.

Так, зокрема, Л. Рибалко визначає таку структуру самореалізації особистості: «потреби, мотиви самореалізації, установка на самоздійснення; дії самості: самопізнання (рефлексія, самосприйняття, самоідентифікація, самовизначення, самообмеження); самоактуалізація (саморозкриття, розгортання сутнісних сил людини, самопрогнозування); процес самореалізації на основі самоактуалізації (самопроекування як перший акт дії, реалізація – самоорганізація, самоуправління або самоменеджмент); самовдосконалення (самомоніторинг, самокорекція, саморегуляція, самоконтроль, самооцінка); саморозвиток, самовираження, самопрезентація, самоствердження. При цьому важливим є залучення людини до конкретної діяльності, зокрема, педагогічної» [70].

Такі компоненти професійної самореалізації виокремлює М. Ярославцева: «мотиваційно-ціннісний, когнітивний, рефлексивно-регулятивний та творчий. Критерієм сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту визначено професійні мотиви (стійка спрямованість інтересів і потреб), що виражаються в усвідомленні суспільної значущості своєї

діяльності та розумінні професійних цінностей, спрямованих на самореалізацію в процесі діяльності. Критерієм сформованості когнітивного компоненту є наявність науково-теоретичних (загально-культурна підготовка), оперативних знань і педагогічних здібностей до організації професійної діяльності. Критерієм рефлексивно-регулятивного компоненту є наявність здатності до саморегуляцій та рефлексії. Критерієм творчого компоненту визначено фахову творчість та інтуїцію» [98, с. 7].

Компонентами готовності до професійної самореалізації майбутніх учителів І. Лебедик вважає професійну активність, професійну працездатність, професійні здібності. Науковцем розроблено основні критерії готовності до професійної самореалізації майбутніх учителів: професійне самовизначення, активність у професійному зростанні, професійна компетентність, професійні та комунікативні уміння, педагогічні та комунікативні здібності [38].

А, наприклад, Л. Служинською визначено такі «компоненти готовності майбутніх фахівців до професійної самореалізації: цілемотиваційний; змістовий; предметно-практичний; особистісний; рефлексивний. Критеріями готовності є: самостійність у професійній діяльності; інтереси професійної діяльності; готовність до самонавчання і саморегуляції; сформованість операцій мислення; усвідомлення цілей підготовки; показниками: сформованість професійної усталеності; сформованість спеціально-практичних, комунікативних та організаційних умінь та навичок; рівень самооцінки та професійної підготовки; рівень засвоєння професійних знань; рівень сформованості установок «професійної самореалізації» [77, с. 11].

У контексті нашого дослідження становить інтерес структура готовності майбутніх фахівців до професійної самореалізації, визначена науковцем І. Сірак, яка поєднує такі компоненти: мотиваційний, пізнавальний, операційний, рефлексивний (й відповідні критерії готовності майбутніх фахівців до професійної самореалізації: мотиваційно-ціннісний,

когнітивно-особистісний, творчо-діяльнісний, рефлексивно-регулятивний) [75]. Така структура є, на наш погляд, цілком прийнятною й для діагностування готовності до професійної самореалізації педагогів.

На підставі аналізу наукової літератури з проблеми дослідження *«готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності»* визначаємо як якісний стан розвитку особистості майбутнього керівника, що фіксує його рівень розвитку як професіонала, визначається сформованістю професійної свідомості, мотивів досягнень у професії, позитивного ставлення до професійної самореалізації власної і учителів, професійною компетентністю та працездатністю, оволодінням методами, прийомами й технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності.

Отже, аналіз праць науковців, які досліджували структуру готовності фахівців до професійної самореалізації дали змогу визначити власну структуру поняття *«готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності»* у єдності таких компонентів: мотиваційно-ціннісного; інформаційно-когнітивного; операційно-діяльнісного (рис. 1.1).

Критеріями, на основі яких будемо оцінювати рівень сформованості досліджуваної якості нами визначено: мотиваційно-ціннісний; інформаційно-когнітивний; операційно-діяльнісний. Відповідно до кожного структурного компонента і кожного критерію нами було визначено показники, виокремлення яких уможливило в подальшому проведення діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.

У таблиці 1.1. подано критерії та показники готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

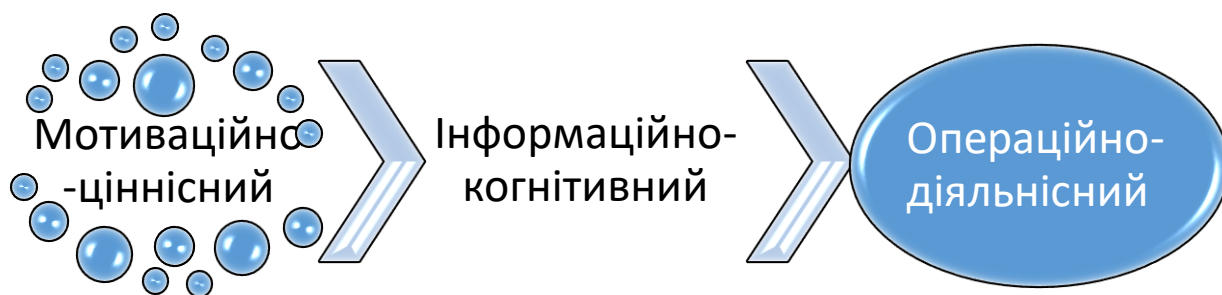


Рис. 1.2. Структура готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності

Визначені компоненти, критерії і показники є взаємозумовленими і взаємозалежними, оскільки розвиток кожного з них впливає на динаміку прояву іншого.

Отже, показниками мотиваційно-ціннісного критерію готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності нами визначено такі: мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності, усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя, бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Показниками інформаційно-когнітивного критерію готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є: знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зміст та обсяг фахових знань, здатність до ефективної комунікації, особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо).

Таблиця 1.1.

Критерії та показники готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів

№	Критерії	Показники готовності
1	Мотиваційно-ціннісний	мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності
		усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя
		бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів
		прагнення професійно й здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності
2	Інформаційно-когнітивний	знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності
		зміст та обсяг фахових знань
		здатність до ефективної комунікації
		особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо)
3	Операційно-діяльнісний	фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності
		володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності
		творча активність у квазіпрофесійній діяльності
		здатність до рефлексії й саморегуляції

Показниками операційно-діяльнісного критерію готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності визначено такі: фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності, володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, творча активність у квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції.

Визначені компоненти, критерії, їхні показники готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності забезпечують можливість з науковою достовірністю провести моніторингові дослідження з визначення реального стану сформованості досліджуваної якості у здобувачів з метою пошуку шляхів удосконалення їхньої підготовки.

Визначення стану сформованості готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності потребує виокремлення й характеристики рівнів цієї готовності. Оскільки, простеживши ступінь вияву визначених показників готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності за виділеними нами критеріями, маємо можливість виявити динаміку розвитку цієї якості у здобувачів.

У дослідженні нами виокремлено три рівні готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності: високий, середній та низький.

Високий рівень готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності характеризує здобувачів з високим рівнем мотивації і потреби у самореалізації в професійній діяльності, вони досить добре усвідомлюють цінність і необхідність професійної самореалізації власної й кожного

вчителя, всіляко прагнуть до досконалого володіння фаховими знаннями; мають високий рівень мотивації до оволодіння прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; вони систематично демонструють спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності; також демонструють ґрунтовні і глибокі знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, виявляють здатність до ефективної комунікації, демонструють сформованість особистісних якостей (наполегливість, креативність, ініціативність тощо); демонструють високий рівень фахових умінь, виявляють самостійність у практичній професійній діяльності, добре володіють методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, завжди виявляють творчу активність у навчальній і квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції.

Середній рівень готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності характеризує здобувачів з наявністю мотивації і потреби у самореалізації в професійній діяльності, вони загалом усвідомлюють цінність і необхідність професійної самореалізації власної й кожного вчителя, прагнуть до досконалого володіння фаховими знаннями; як правило, мотивовані до оволодіння прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно й здійснювати керівництво освітнім закладом; вони періодично демонструють спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності; також демонструють знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, виявляють, як правило,

здатність до ефективної комунікації, демонструють сформованість особистісних якостей (наполегливість, креативність, ініціативність тощо); демонструють достатній рівень фахових умінь, виявляють самостійність у практичній професійній діяльності, загалом володіють методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, час від часу виявляють творчу активність у навчальній і квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції.

Низький рівень готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності властивий здобувачам з недостатнім рівнем мотивації, вони не мають потреби у самореалізації в професійній діяльності, вони не усвідомлюють цінність і необхідність професійної самореалізації власної й кожного вчителя, не прагнуть до досконалого володіння фаховими знаннями; мають недостатній рівень мотивації до оволодіння прийомами спонукання до самореалізації вчителів та прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; вони не демонструють спрямованості на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності; мають слабкі знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, не виявляють здатність до ефективної комунікації, особистісні якості, такі, як наполегливість, креативність, ініціативність тощо теж є слабо розвиненими; у них низький рівень фахових умінь, такі здобувачі не виявляють самостійності у практичній професійній діяльності, не володіють методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, рівень творчої активності у навчальній і квазіпрофесійній діяльності теж є недостатнім, здатність до рефлексії й саморегуляції виявляється в недостатній мірі.

Отже, виокремлені критерії й показники готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності уможливають проведення діагностування досліджуваної якості; визначення, обґрунтувати педагогічних умов, спрямованих на розвиток кожного структурного компонента цього складного особистісного утворення.

1.3. Фактори і педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів

Самореалізація майбутнього магістра, як цілком слушно, на наш погляд, вважають М. Гриньова та Т. Рожнова, «нерозривно пов'язана з процесом самотворення його особистості, що передбачає розвиток творчих установок і створює відповідні умови для вироблення активної соціальної позиції, професійної готовності до творчого виконання професійних функцій і соціальних ролей. Для успішності процесу самотворення педагога-майстра необхідно створити організаційно-педагогічні умови, що передбачають соціально-професійну спрямованість освітнього процесу, пошук таких форм і методів навчання, які спрямовані на саморозвиток і самовизначення особистості, створення психологічно сприятливого клімату й ситуації успіху в межах комфортного освітнього педагогічного середовища. У контексті проблеми управління досвідом збагачення професійно-творчої самореалізації майбутніх магістрів вдосконалюються їхні уявлення про педагогічний професіоналізм» [18, с. 68].

Згідно з нашим припущенням, ефективність формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності підвищиться за дотримання певних

педагогічних умов: розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями; оволодіння магістрантами технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності.

Однак, варто зазначити, що саме по собі визначення і обґрунтування цих умов не гарантує формування бажаного результату, а саме, підвищення рівня готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності. Цей процес може бути ефективним лише за умови впровадження виокремлених педагогічних умов в освітньому процесі закладів вищої освіти. Для цього мають бути розроблені відповідні методичні рекомендації.

Варто зазначити, що аналіз наукової літератури з проблеми дослідження засвідчив відсутність єдиної точки зору як на фактори, що сприяють професійній самореалізації педагогів, так і на фактори, що сприяють формуванню готовності майбутніх фахівців до професійної самореалізації. Науковці вказують на важливість різних факторів і чинників під час організації діяльності, спрямованої на професійну самореалізацію особистості у цілому та професійної діяльності вчителів, зокрема, формування їхньої готовності до професійної самореалізації.

Можна загалом погодитися з думкою Н. Сегеди, що ефективність підготовки майбутніх учителів до професійної самореалізації підвищиться, якщо у навчально-виховний процес вищої освіти буде впроваджена організаційно-педагогічна система формування механізму професійної самореалізації, яка відповідає таким педагогічним умовам: «створення

суб'єкт-суб'єктних взаємин, що ґрунтуються на врахуванні індивідуально-суб'єктного досвіду студента, сприйнятті ним себе як суб'єкта індивідуального професійного розвитку; спрямованість професійно-педагогічного цілепокладання в забезпеченні розвитку у студентів потреби реалізувати свій потенціал в педагогічній діяльності вчителя; використання системи педагогічних стимулів (стимули-повідомлення, стимули-комунікації, стимули-події, стимули зворотного зв'язку); забезпечення інтеграції змісту професійно-педагогічних і спеціально-предметних дисциплін; опанування студентами принципів побудови і реалізації особистісно орієнтованих технологій педагогічної діяльності» [73]. На нашу думку, розвиток потреби реалізувати свій потенціал в педагогічній діяльності вчителя є з-поміж названих умов першочерговим завданням.

На думку А. Зарицької, організаційно-педагогічними умовами підготовки майбутніх учителів до професійної самореалізації є, зокрема: «акмеологічно-гуманістичне забезпечення навчально-практичного змісту системою професійних завдань та проблемних ситуацій, які передбачають реалізацію суб'єкт-суб'єктних взаємин учасників виховного процесу і утверджують особистісно-зорієнтований підхід до виховання людини як найвищої соціальної цінності, культивування та відображення духовної особистісно-професійної зрілості; стимулювання творчо-особистісного та професійного самовдосконалення майбутнього фахівця засобами інтеграції змісту фахових дисциплін, яке виражається у потребі та готовності до безперервного саморозвитку, креативності, майстерності; забезпечення рефлексивно-оцінного досвіду тощо» [25, с. 7] .

Цілком слушними вважаємо визначені І. Сірак педагогічні умови підготовки майбутніх фахівців до професійної самореалізації, з-поміж яких: «формування мотиваційних установок студентів на професійну самореалізацію засобами імітаційного моделювання; активізація пізнавальної діяльності студентів засобами інформаційно-комунікаційних технологій;

розробка і реалізація у навчальному закладі програми позааудиторних заходів, спрямованих на підготовку майбутніх фахівців до професійної самореалізації; створення у навчальному закладі рефлексивно-орієнтованого середовища» [75].

Можна погодитися з міркуванням М. Ватковської, яка вважає, що безпосереднім середовищем самореалізації особистості є індивідуальний освітній простір – динамічна система, структурні елементи якої (змістовний, технологічний, комунікативний, рефлексивний) використовуються особистістю для саморозвитку. У межах індивідуального освітнього простору відбувається як освоєння особистістю зовнішнього освітнього простору, так і перебудова останнього під впливом внутрішньої сутності особистості, тобто інтеграція внутрішньо-індивідуального та зовнішньо-соціального в єдиний багатовимірний освітній простір індивіда. Найбільш адекватним концептуальним інструментом дослідження змісту освітнього простору як засобу самопрояву особистості є індивідуальні освітні траєкторії розвитку [9, с. 12].

Заслуговують на схвалення визначені В. Гриньовою та О. Жерновниковою педагогічні умови, що сприяють підготовці майбутніх учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності, а саме: «актуалізація суб'єктного досвіду студентів та його включення до змісту професійної підготовки; розширення суб'єктних функцій студентів у освітньому процесі; проблематизація навчально-професійної діяльності та поведінки студентів; компетентність викладачів, які здійснюють професійну підготовку студентів з метою їхньої самореалізації; рефлексивне управління діяльністю студентів зі сторони викладача; розвиток здібностей до трансформації того чи іншого (предметного) змісту в діяльнісно-комунікативній формі; формування в майбутніх учителів професійно-технологічної культури, що є підґрунтям та творчим відтворенням професійного досвіду як основи подальшої самореалізації» [17, с. 282].

Ефективними умовами формування готовності майбутніх фахівців до професійної самореалізації Л. Служинська вважає такі: «підвищення пізнавального інтересу до професійної самореалізації; підсилення мотиваційних установок до професійної самореалізації; запровадження акмеологічного підходу в навчально-виховний процес ЗВО економічного профілю; соціокультурний підхід до мовної освіти майбутніх менеджерів-економістів; розробка і використання комплексу тренінгових занять» [77, с. 15]. Як бачимо, більшість учених надають особливого значення мотивації у підготовці майбутніх фахівців до професійної самореалізації.

Загалом можемо констатувати наявність різних підходів до визначення факторів, чинників чи умов, які сприяють професійній самореалізації особистості. Це дозволяє нам уважати цю проблему до кінця не розв'язаною і продовжити пошук, зокрема, оптимальних педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності. Саме тому на підставі аналізу теоретичних джерел з проблеми дослідження нами визначено такі педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів, як розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток в здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями; оволодіння магістрантами технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності.

Конкретизуємо визначені нами педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для

самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Розглянемо, чому для того, щоб могли створювати належні умови для професійної самореалізації педагогів у майбутніх керівників освітніх закладів має бути сформована власна потреба в професійній самореалізації.

Варто зазначити, що важливою передумовою професійного саморозвитку і самореалізації особистості майбутнього керівника освітнього закладу є його спрямованість, що виявляється у професійних установках і ціннісних орієнтаціях. Сформована позитивна установка на професію і самоосвіту, орієнтація на культурно-гуманістичні цінності обумовлює прогресивний саморозвиток особистості й успішність її професійної діяльності, а відтак і самореалізацію в професійній діяльності. Процес прогресивного особистісного й професійного саморозвитку і самореалізації може активізуватися на будь-якому етапі професійної діяльності за умови створення ситуацій виконання професійної ролі по-новому, зокрема за допомогою вправ і процедур комунікативного тренінгу, який, змінює негативні професійні установки, підвищує мотивацію самовдосконалення, професійної самореалізації, сприяє саморозвитку особистості завдяки рефлексивній позиції, оволодінню ефективними способами вільної, демократичної, соціально відповідальної поведінки. Все це варто враховувати під час спілкування з майбутніми керівниками освітніх закладів.

Важливим є уявлення людини про себе на певному етапі свого життя, усвідомлення власного образу «Я» – «педагог», тобто професійна самосвідомість, що відображає особистісний, вищий рівень розвитку свідомості, на якому відбувається усвідомлення й оцінка суб'єктом соціальної цінності обраної професії, себе й своїх особистісних потребах саме в обраній професійній діяльності є головною детермінантою саморозвитку і самореалізації особистості. Його зумовлюють обґрунтовані уявлення перспектив подальшого професійного майбутнього. Зазначений процес базується на компетентному уявленні про поліфункціональний зміст професії,

на самовідданості та ентузіазмі, педагогічній майстерності й творчому натхненні [60, с. 53]. Саме тому для того, щоб у майбутній професійній діяльності майбутні керівники освітніх закладів могли стимулювати до професійної самореалізації вчителів освітнього закладу, у них має бути сформована потреба у власній професійній самореалізації ще під час їхнього навчання в закладі вищої освіти.

Майбутні керівники освітніх закладів мають усвідомлювати, що важливим завданням, яке стоїть перед адміністрацією школи для реалізації професійного саморозвитку вчителів, є власне корегування їхньої професійної саморозвивальної діяльності. Під час професійної діяльності педагоги аналізують власну педагогічну діяльність, визначають сформованість у себе основних професійних умінь та якостей. Далі вони проводять самодіагностику готовності до професійної самореалізації: відзначають рівень володіння основними психолого-педагогічними, загальнонауковими та методичними знаннями й вміннями; визначають рівень сформованості професійних вмінь та розвитку мотивації професійної самореалізації (цілі, мотиви, потреби), розвитку педагогічного мислення та рефлексії. За результатами самодіагностики, вчителі складають індивідуальну програму освітніх траєкторій професійної самореалізації, яку потім вони виконують під час навчального року, здійснюючи поточний контроль та самоаналіз своїх дій. У кінці навчального року вчителі самі оцінюють результати своєї роботи, а також планують подальші завдання для професійної самореалізації: якими професійними знаннями ще оволодіти та які професійні вміння і якості розвинути у собі.

Варто зважати на те, що майбутнім керівникам освітніх закладів необхідно цілеспрямовано спонукати вчителів до активної роботи над собою, створювати для них певні мотиваційні установки на різнобічне самовдосконалення, саморозвиток, професійну самореалізацію, створюючи необхідні для цього умови. Керівництво цим процесом має творчий характер і залежить від багатьох

об'єктивних факторів [81]. Передусім, на нашу думку, важливою є підготовка до такої діяльності майбутніх керівників освітніх закладів під час їхньої професійної підготовки в університеті.

Щодо професійної самореалізації вчителя мотивацією є професійна потреба, спрямована на повну самореалізацію себе як особистості, розвиток у себе особистісних, професійно важливих якостей, загальних (інтелект) і спеціальних (професійних) творчих здібностей. Це стосується й майбутніх керівників освітніх закладів.

В основі сучасного розуміння мотивації лежить концепція потреб, що визначає зміст і напрям людської діяльності, оцінку цієї діяльності соціальним оточенням і самою особистістю. Саме потреби, як необхідність у будь-чому для існування та розвитку, є головною умовою мотивації окремої особистості і людства в цілому, унаслідок чого створюються предметні й духовні цінності цивілізації. Потреба є основою творчості як духовної діяльності, результатом якої є створення того, чого ще не було (оригінальних цінностей), виявлення нових, ще невідомих фактів, закономірностей матеріального світу, духовної культури. Задоволення потреб (матеріальних, творчих, духовних) потребує від суб'єктів високої активності в пошуку сфер діяльності й осмисленні своїх потреб [14].

Варто зазначити, що відповідно до закону Йєркса-Додсона, ефективність діяльності залежить від сили мотивації: чим сильніше спонукання до дії, тим вища результативність діяльності. Причому, мотив може мати кількісні характеристики (бути сильним або слабким) та якісні (внутрішні та зовнішні мотиви). Мотив – основа будь-якої діяльності. У процесі формування мотивів беруть участь внутрішні спонукання людини, а також зовнішні умови, які спрямовані на досягнення кінцевого результату (йдеться про успішне самовдосконалення вчителя). Відповідно до цього розрізняють різні типи мотивації (Рис. 1.2).

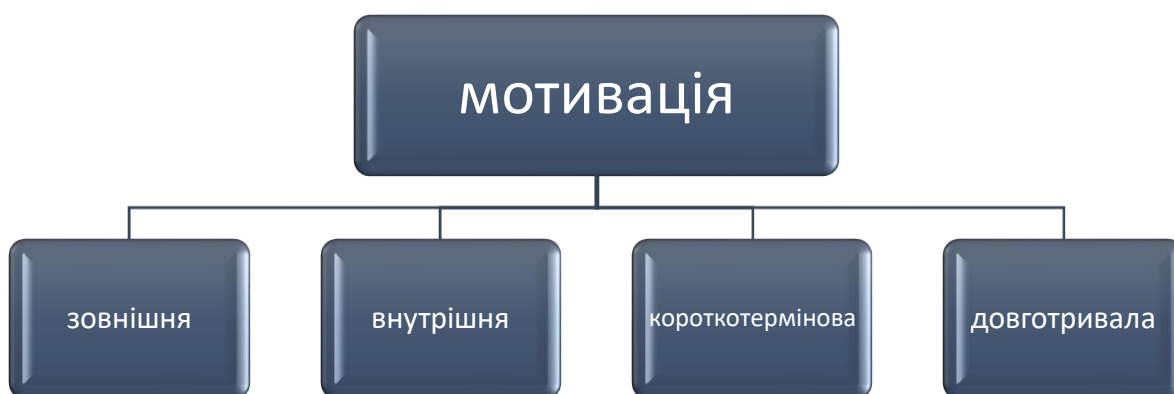


Рис. 1.2. Типи мотивації особистості педагога

Зазначимо, що завдання керівників освітніх закладів полягає в тому, щоб сприяти виникненню у вчителів внутрішньої мотивації, оскільки внутрішньомотивована успішна педагогічна діяльність не потребує ніякої нагороди, вона зумовлена самим процесом навчання, коли вчитель цікавиться статтями в педагогічних виданнях, регулярно відвідує бібліотеку, займає активну позицію у дискусіях, педагогічних тренінгах, школі педагогічної майстерності тощо. Внутрішньомотивована діяльність спрямована на отримання внутрішньої нагороди, нагороди в собі, наприклад, відчуття компетентності та самовизначеності.

На відміну від внутрішньої мотивації, зовнішньомотивована діяльність спрямована на отримання зовнішньої нагороди, поза межами діяльності. Типовим джерелом зовнішньої мотивації можуть бути такі аспекти: бажання уникнути нарікання (з боку адміністрації), страх невдачі (негативні мотиви); отримання премії, участь у педагогічних конкурсах («Учитель року», «Кращий методист», «Особистісно орієнтований урок» та ін.), відзначення з боку керівництва, бажання вдосконалюватися для підвищення категорії, для загального розвитку, успішного складання іспитів до ЗВО, аспірантури, з поваги до адміністрації, змагальний мотив, прагнення мати «гідний вигляд» перед колегами (позитивні мотиви).

Дискусійним серед науковців є питання про те, який із цих типів мотивації є важливішим у процесі професійної самореалізації, але більшість дослідників віддає перевагу внутрішній мотивації, особливо коли йдеться про її довготривале утримування.

Важливо розрізняти короткотермінову (пов'язану з найближчим майбутнім) та довготривалу (належить до далекої перспективи) мотивації. Якщо мотивація короткотермінова, то навіть невеликі труднощі, з якими зустрічається педагог під час діяльності, можуть викликати бажання втекти від них, змінити діяльність, шукати простішу професію. Лише довготривала мотивація створює таке ставлення до праці, для якого характерні наполегливість, воля, завзятість у подоланні труднощів.

Отже, стимулювання в учителів потреби в професійній самореалізації та розвиток в учителів мотивації досягнень у професійній галузі є важливими умовами їхньої професійної самореалізації, оскільки суттєво впливає на підвищення рівня їхньої пізнавальної та професійної активності й ставить в позицію суб'єктів, які безпосередньо керують власною пізнавальною діяльністю та професійно-особистісним становленням. Усе це мають враховувати майбутні керівники освітніх закладів у процесі подальшої професійної діяльності.

Отже, для того, щоб могли створювати належні умови для професійної самореалізації педагогів у майбутніх керівників освітніх закладів має бути сформована власна потреба в професійній самореалізації.

Ще однією з педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності.

Здобувачі мають усвідомити, що одне із завдань керівників освітніх закладів зводиться до того, щоб створити умови, в яких би в найбільшій мірі

міг розкритися творчий потенціал працівника та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці. При цьому керівнику важливо брати до уваги ситуації, в яких здійснюється стимулювання, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети [14]. Тому майбутні керівники освітніх закладів мають розуміти, що у такому стимулюванні доцільно використовувати прямі та побічні методи, в основі яких лежать такі принципи: розкріпачення творчої ініціативи, зв'язок рівня заохочення працівника з кінцевим результатом діяльності, забезпечення педагогів необхідними ресурсами, заохочення накопичення нових знань і досвіду, розширення неформального спілкування, всеосяжна підтримка новаторства керівництвом, заохочення подання як індивідуальних, так і колективних пропозицій, використання моральних стимулів, нагородження, присудження почесних титулів і звань, поєднання короткострокових і довгострокових інструментів стимулювання.

Варто зазначити, що у педагогічній практиці набули поширення різноманітні форми морального стимулювання і заохочування, які, на нашу думку, можна використати з метою підготовки вчителів до професійної самореалізації. Використовуються різні методи визнання результатів творчості, ентузіазму, ініціативи. Це індивідуальні та колективні нагороди, присвоєння почесних звань і титулів, знаків пошани, публічне вручення грамот, сертифікатів, значків, проведення конкурсів і публікацій їх результатів у фахових журналах, газетах, бюлетенях [14].

Важливою педагогічною умовою формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями.

Цьому значно мірою сприяє можливість вибору здобувачами вибірових навчальних дисциплін, залучення майбутніх керівників освітніх закладів до відвідування різноманітних гостьових лекцій, семінарів, вебінарів, проходження ними спеціалізованих дистанційних курсів тощо.

Доцільно пройти здобувачам, наприклад, тренінг «Професійна мобільність педагога, або чому треба вчитися і змінюватися» із сайту «Всеосвіта» (<https://vseosvita.ua/library/profesijna-mobilnist-pedagoga-abo-comu-treba-vcitisa-i-zminuvatisa-vse-zitta-175047.html>) та інші.

Важливим є залучення здобувачів до різних інтернет-курсів, зокрема, тих, що запропоновані платформою «Prometheus», наприклад, такі курси, як: «Стрес-менеджмент для освітян» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:CARITAS+STRESS101+2023_T2); Практичний курс «Безпека в інтернеті під час війни» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:MINZMIN+ISWT101+2023_T2); «Медіаграмотність: як не піддаватися маніпуляціям?» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+MEDIA_L101+2022_T3); «Шкільне життя онлайн» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:EWC+SL_ONLINE101+2022_T1); «Управління якістю освіти в школі» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+QMS101+2021_T2); «Школа та громада для дитини» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:EWC+DS101+2021_T1_4); «Успішне вчителювання: прості рішення на щодень» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:EWC+DS101+2021_T1_3); «Впровадження інновацій в школах» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:MIT+LIIS101+2018_T3); «Наука про навчання: що має знати кожен вчитель?» (https://prometheus.org.ua/course/course-1:TeachersCollegeX+EDSCI1x+2019_T2); «Освітні інструменти критичного мислення» (https://prometheus.org.ua/course/course-v1:Prometheus+CTFT102+2018_T3) та інші.

Значною мірою впливає на формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності впливає залучення їх до різних форм роботи, як-то: олімпіада з педагогіки, історико-педагогічна вітальня, конкурс педагогічної майстерності, науково-дослідна робота тощо.

Зокрема, майбутні керівники освітніх закладів залучалися до різних заходів, як всеукраїнських, загальноуніверситетських, так і тих, що були організовані кафедрою педагогіки і освітнього менеджменту, зокрема, таких, як: гостьова онлайн-лекція «Педагогіка серця і добра академіка Івана Зязюна» у межах серії просвітницьких вебінарів «Цвіт української педагогіки: сучасне і минуле»; методичний семінар «Педагогічні інструменти надихаючого педагога» (С. Нагорняк); гостьова лекція «Український учитель в контексті інтеграції в Європейський освітній простір» (О. Волошина); проєкт «Педагогічний патронаж» (Освітній хаб «NotBox», С. Нагорняк); проєкт «Школа молодого українського вчителя» (Освітній хаб «NotBox», С. Нагорняк); гостьова лекція О. Аніщенко, доктора педагогічних наук, професора, завідувачки відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (м. Київ) на тему: «Дорослі як суб'єкти інтерактивної взаємодії у навчанні в умовах цифрової трансформації освіти»; гостьова лекція «Імерсивні технології та їх значення в освітньому середовищі» (К. Котун); гостьова лекція «Порівняльні дослідження в освіті дорослих» (Ю. Матульчик, професор кафедри педагогіки філософського факультету університету Я. Коменського, Братислава, Словаччина); територіальний форум українських патріотичних справ «Ми-українці» (О. Пінаєва «Сучасні форми організації патріотичного виховання в закладах освіти», О. Волошина «Педагогіка партнерства: виклики сьогодення»); гостьова лекція «Педагогіка партнерства» (В. Ковальчук); лекція «Педагогічна спадщина В. Сухомлинського у вимірах сучасної системи освіти. Рефлексія з нагоди 105-річчя з дня народження»

(О. Волошина), під час якої здобувачі долучилися до обговорення низки питань («Василь Сухомлинський – людина з полум'яним серцем (Життєвий шлях видатного педагога)»; «Казковий світ В. Сухомлинського (Казки школи під голубим небом)»; «Голос мудрості крізь віки (Уявне інтерв'ю з В. Сухомлинським)»; «Дидактична система видатного педагога»; «Педагогічна освіта батьків у науковому доробку В. Сухомлинського»; «Василь Сухомлинський: світовий вимір»; «Золотослів педагогічних думок В. Сухомлинського»); сюжетна лекція-композиція до 145-річчя з дня народження польського педагога-гуманіста Я. Корчака «Життя-подвиг і дитиноцентризм Януша Корчака» (В. Каплінський); конкурс малюнків «Сучасний вчитель очима дітей» (Освітній хаб «NotBox», С. Нагорняк); науково-практична конференція студентів і молодих вчених «Освіта в європейському вимірі»; науково-практична конференція «Підготовка майбутнього педагога в умовах євроінтеграційних процесів»; онлайн-лекції «Педагогічна спадщина Софії Русової», що відбулася у межах проекту об'єднаних інституцій-партнерів «Педагогічна синергія», літературно-музичний захід «Поезія Вільних»; відкритий турнір «Спіч-батл» (Освітній хаб «NotBox», С. Нагорняк) тощо.

Можемо підсумувати, що всі ці види позааудиторної діяльності значною мірою впливають на професійну самореалізацію здобувачів, оскільки під час таких видів діяльності у них розвивається мотивація професійного вдосконалення, відкритість до змін, підвищується рівень володіння професійно-педагогічними знаннями, розвиваються здібності до самостійного оволодіння психолого-педагогічними знаннями, розвивається здатність самостійно розв'язувати проблеми у навчально-професійній діяльності, гнучкість у розв'язанні педагогічних ситуацій, а ще – креативність, творча активність, вольові якості тощо, що в цілому здійснює позитивний вплив на формування досліджуваної якості.

У контексті дослідження особливий інтерес становить розроблена

В. Гриньовою та О. Жерновниковою технологія підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності [17]. Цією технологією, безумовно, мають оволодіти майбутні керівники освітніх закладів.

«Освітній ефект розробленої технології залежить від рівня самопізнання особистості. Тому будь-який психолого-педагогічний цикл має завершуватися рефлексією викладача та студента, тобто виявленням наявних у ситуації та досвіді суб'єктів засобів та способів перетворення об'єкта, визначенням їхньої готовності до даного виду діяльності. Завдяки рефлексії студент усвідомлює неузгодженість потенційних можливостей та необхідність діяльності, актуалізується потреба у самореалізації у цій діяльності, формуються та розвиваються професійні цінності» [17]. Всі вищезазначені позиції науковці відносять до першого – особистісно-ціннісного етапу технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності.

Другий етап технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності – проблемно-цільовий. «Цілі навчання задаються вимогами до майбутнього вчителя, які містить класифікатор професій. Разом з тим, їх конкретизація здійснюється на основі співвіднесення даних вимог з реальними можливостями, потребами та інтересами студентів, змістом процесу навчання» [17].

Третій етап технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності – предметно-змістовний. «Особистісно орієнтоване навчання робить акцент на особистісний бік змісту освіти: не лише як студент мислить, а й про що; не лише, як «проживає» освітній процес, а й як переживає його. Взявши за основу фундаментальні функції прояву особистості – рефлексію та самооцінку, створення Я-образу, самоорганізацію та саморегуляцію, самореалізацію – ми поставили основні цілі цього етапу – конструювання послідовності дій, побудова плану майбутньої професійної діяльності. Утім планування студентами своєї

навчально-професійної діяльності містить не лише встановлення послідовності дій, а й розподіл роботи в часі з урахуванням обсягу завдань, їх труднощі, оптимальну організацію виконуваної роботи. Змістовна частина технології включає те, що підлягає опануванню студентами для реалізації заданих цілей навчання та впливає на успішність та характер навчання студентів педагогічній майстерності» [17, с. 283].

Четвертий етап технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності – операційно-діяльнісний. «Аналіз теорії та практики дозволяє стверджувати, що успіх навчання багато в чому залежить від упровадження різноманітних форм організації освітнього процесу, застосування різноманітних методів навчання. Процес навчання не може відбутися, якщо не створено умов, що забезпечують його ефективне здійснення» [17, с. 283].

П'ятий етап технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності – контрольно-корекційний.

Шостий етап технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності – результативно-рефлексивний. «Головне завдання цього етапу – усвідомлення студентом видів діяльності, що проводилися, порівнюється виконання нових видів діяльності і те, як вони сформувалися, як їх використання позначилося лише на рівні самореалізації особистості; аналізується, чи було вирішено проблемну ситуацію з допомогою сучасних засобів навчання; розглядаються варіанти її рішення» [17, с. 284].

Отже, вважаємо, що впровадження визначених нами й обґрунтованих педагогічних умов (розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних

освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями; оволодіння магістрантами технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності) сприятиме ефективному формуванню готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Висновки до першого розділу

Самореалізацію особистості дослідники трактують як процес найбільш повного виявлення і впровадження особистістю своїх можливостей, досягнення намічених цілей у вирішенні особисто значущих проблем, що дає змогу максимально повно реалізувати людині свій творчий потенціал.

Нагальною проблемою сучасного закладу освіти є створення відповідних умов для професійного зростання вчителів-практиків, сприяння всебічному усвідомленню педагогом необхідності підтримувати фаховий професійний розвиток упродовж педагогічного становлення, допомога в розумінні важливості оволодіння новими знаннями, інноваційними підходами і технологіями, а також формування готовності вчителів до професійної самореалізації. Для сприяння цьому необхідно до цієї діяльності готувати майбутніх керівників освітніх закладів ще в період їхньої професійної підготовки в університеті.

Готовність до професійної самореалізації вчителя у дослідженні визначено як якісний стан розвитку особистості, що фіксує його рівень розвитку як професіонала, визначається сформованістю професійної свідомості, мотивів досягнень у професії, позитивного ставлення до професійної самореалізації, спрямованістю на реалізацію професійного ідеалу у відповідних соціальних умовах, професійною компетентністю та працездатністю.

«Готовність майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності» у дослідженні визначено як якісний стан розвитку особистості майбутнього керівника, що фіксує його рівень розвитку як професіонала, визначається сформованістю професійної свідомості, мотивів досягнень у професії, позитивного ставлення до професійної самореалізації власної і учителів, професійною компетентністю та працездатністю, оволодінням методами, прийомами й технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності.

У структурі готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності визначено компоненти й однойменні критерії (мотиваційно-ціннісний; інформаційно-когнітивний; операційно-діяльнісний). Показниками мотиваційно-ціннісного критерію готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності нами визначено: мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності, усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя, бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності. Показниками інформаційно-когнітивний критерію готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є: знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зміст та обсяг фахових знань, здатність до ефективної комунікації, особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо). Показниками операційно-діяльнісний готовності майбутніх керівників

освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності визначено: фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності, володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, творча активність у квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції.

Визначені компоненти, критерії, їхні показники готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності забезпечують можливість з науковою достовірністю провести моніторингові дослідження з визначення реального стану сформованості досліджуваної якості у здобувачів з метою пошуку шляхів удосконалення їхньої підготовки.

Визначення й обґрунтування в процесі дослідження педагогічних умов, дотримання яких сприятиме ефективному формуванню готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями; оволодіння магістрантами технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності) уможливить створення відповідних методичних рекомендацій, як для викладачів ЗВО, так і для здобувачів ступеня магістра.

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ДО СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Стан готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів

З метою з'ясування реального стану готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності було організовано і проведено діагностування сформованості досліджуваної якості.

Констатувальний етап експерименту було проведено у Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського зі здобувачами ступеня магістра за спеціальністю 073 Менеджмент. Усього в діагностиці взяли участь 20 здобувачів другого року навчання та 18 – першого року навчання. Вона була спрямована на аналіз забезпечення процесу підготовки майбутніх керівників освітніх закладів до професійної самореалізації; визначення рівнів готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності за розробленими нами критеріями (мотиваційно-ціннісним; інформаційно-когнітивним; операційно-діяльнісним) і відповідними показниками.

Метою констатувального етапу дослідно-експериментальної роботи є виявлення початкового рівня сформованості готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності. Для її досягнення ми поставили перед собою такі *завдання*:

- з'ясувати ставлення здобувачів до професійної самореалізації, їхню спрямованість на оволодіння відповідними методами та прийомами (мотиваційно-ціннісний компонент);

- з'ясувати рівень усвідомлення майбутніми керівниками закладів освіти сутності й змісту, специфічних ознак професійної самореалізації, володіння загальними й спеціальними психолого-педагогічними й методичними знаннями (інформаційно-когнітивний компонент);

- з'ясувати рівень самостійності майбутніх керівників закладів освіти у розв'язанні практичних завдань щодо професійної самореалізації (операційно-діяльнісний компонент).

Дослідження проводилось за допомогою бесіди, спостереження, експертного оцінювання, самооцінювання, анкетування (Додаток А, Б, В), тесту на визначення рівня комунікабельності (В. Ряховський) (Додаток Г), методики «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реан) (Додаток Д) тощо.

Проаналізуємо відповіді здобувачів на запитання розробленої нами анкети (Додаток А).

Так, зокрема, на запитання про сутність поняття «професійна самореалізація» відповіді були досить чіткими і впевненими. Близько 60 % опитаних пов'язують це поняття зі своєю професійною діяльністю і загалом правильно розуміють сутність цього поняття. Найбільш поширеними були відповіді: «процес найбільш повного виявлення і впровадження особистістю своїх можливостей», «досягнення намічених цілей у вирішенні значущих проблем», «реалізація творчого потенціалу», «здійснення можливостей розвитку особистості за допомогою власних зусиль» тощо.

На запитання «Чи потрібно вчителю бути готовим до професійної самореалізації?» теж більшість опитаних відповіли ствердно, добре розуміючи важливість сформованості готовності до професійної самореалізації для продуктивної педагогічної діяльності. Хоча, варто

зазначити, спостерігалися різні точки зору педагогів щодо розуміння поняття «готовність до професійної самореалізації». 45 % опитаних відповіли, що розуміють це поняття як потенційну якість, яка може бути не виявлена до певного часу, але 34 % опитаних стверджують, що це актуальна якість, над розвитком якої потрібно постійно працювати постійно.

Відповідаючи на четверте запитання: «У чому, на Вашу думку, особливості професійної самореалізації педагогів?» більшість опитаних (60%) вказували на те, що для ефективної професійної самореалізації вчителю потрібно мати професійно-педагогічне мислення, тобто таке мислення, яке дозволяє проникати в причиново-наслідкові зв'язки педагогічного процесу, аналізувати свою діяльність, знаходити науково обґрунтовані пояснення успіхів і невдач, передбачати результати роботи, тобто, називали ті риси і якості, які притаманні саме вчителям; 24 % вказували на обов'язкову наявність бажання; 7 % - матеріальних стимулів.

Показовими виявилися відповіді на запитання: «Чи замислювалися Ви над проблемою власної професійної самореалізації?». Близько 73 % опитаних відповіли, що замислювалися, але близько половини опитаних зазначили, що не здійснювали ніяких спеціальних дій для цього.

Серед чинників, що сприяють професійній самореалізації вчителів респонденти назвали наявність нової методичної літератури, сприятливий психологічний клімат в колективі, підтримку керівництва школи, гідний рівень заробітної плати, організацію спеціальних заходів тощо. А перешкоджають формуванню готовності до професійної самореалізації, на думку опитаних, власна інертність, лінь, відсутність перспектив кар'єрного зростання, тиск з боку керівництва тощо.

На запитання «Чи варто опікуватися керівництву школи проблемою професійної самореалізації вчителів?» 34 % опитаних зазначили, що варто опікуватися; 28 % – не варто.

На запитання «Чи займаєтеся Ви цілеспрямовано власною професійною самореалізацією?» 36 % опитаних відповіли негативно, 14 % – позитивно; решта – не замислювалися над цією проблемою.

Отже, як свідчать результати анкетування, проблема професійної самореалізації вчителів є актуальною, своєчасною. Здобувачі, в основному, усвідомлюють її значущість та важливість формування власної готовності до професійної самореалізації, однак погоджуються з тим, що в закладах освіти недостатньо уваги приділяється цій проблемі. Відсутні спеціально створені організаційні умови, які б зробили цей процес більш привабливим, відсутні стимули для розвитку мотивації вчителів до професійної самореалізації. Інколи недостатньо підтримки вчителя з боку керівництва школи.

Відповідно до нових соціальних завдань зростають вимоги до змісту і характеру управлінської діяльності керівників шкіл, якості та ефективності навчально-виховного процесу. Директор школи повинен володіти такими діловими й особистісними якостями, які допоможуть йому успішно вирішувати проблеми будь-якої складності, у тому числі й проблему підготовки вчителів до професійної самореалізації. Перед ним постають нові завдання, які потребують умінь аналізувати великий обсяг фактичного матеріалу, узагальнювати тенденції, прогнозувати розвиток педагогічної системи школи, приймати рішення, організовувати їх виконання, оцінювати результати. Усе це стосується формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Схарактеризуємо отримані результати проведеної діагностики конкретно за структурними компонентами готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Для діагностики за мотиваційно-ціннісним критерієм ми з'ясовували сформованість таких показників готовності майбутніх керівників освітніх

закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, як: мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності, усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя, бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Рівень готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності було поділено на високий, середній, низький, які оцінюються відповідно 7-10, 4-6 та 1-3 бали. В таких межах ми і визначали середньоарифметичне значення рівня готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Результати діагностичного обстеження здобувачів (за мотиваційно-ціннісним критерієм) представлені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів за мотиваційно-ціннісним критерієм

	Групи	Високий (%)		Середній(%)		Низький (%)	
1	ЕГ - 1	2	10	7	35	11	55
2	ЕГ - 2	1	6	8	44	9	50

Як видно з таблиці 2.1, в ЕГ-1 (здобувачі другого курсу) переважна більшість здобувачів мала низький (55 %) чи середній (35 %) рівень готовності до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (за мотиваційно-ціннісним критерієм). Лише двоє з них (10 %) мали високий рівень сформованості досліджуваної якості.

В ЕГ-2 (здобувачі першого курсу) за результатами початкової діагностики за вказаним критерієм були подібні числа (табл. 2.2.). З високим рівнем готовності до професійної самореалізації було 4 особи (13,3 %); середнім – 13 (43,3 %); низьким – 13 вчителів (43,3 %). На рисунку 2.1 наочно показано результати діагностики за першим критерієм.

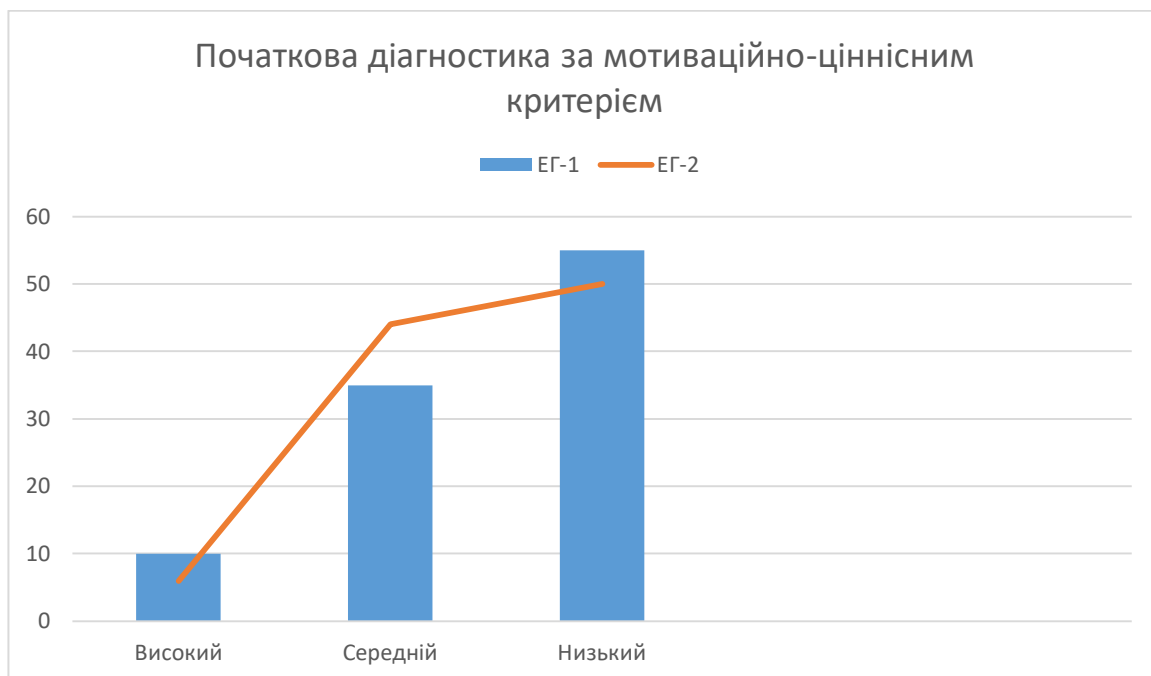


Рис. 2.1. Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів за мотиваційно-ціннісним критерієм

Таким чином, у значної кількості опитаних спостерігалася відсутність (чи слабка вираженість) мотивів і потреб у самореалізації в професійній діяльності; часто недостатнє усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації; байдужість чи відсутність прагнення досконалого володіння фаховими знаннями; відсутність спрямованості на професійну самореалізацію; низька мотивація творчо, відповідально здійснювати педагогічну діяльність.

Для діагностики показників когнітивно-інформаційного критерію визначено рівень таких показників, як: знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до

професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зміст та обсяг фахових знань, здатність до ефективної комунікації, особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо).

Зазначимо, що спостерігалися у значній кількості здобувачів слабкі знання способів і засобів власної підготовки до ефективної професійної самореалізації; часто нездатність до продуктивної міжособистісної взаємодії; недостатню сформованість особистісних якостей, зокрема, відсутність наполегливості, ініціативності.

Результати діагностичного обстеження здобувачів за інформаційно-когнітивним критерієм представлені у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів за інформаційно-когнітивним критерієм

	Групи	Високий (%)		Середній(%)		Низький (%)	
1	ЕГ - 1	1	5	11	55	8	40
2	ЕГ - 2	1	6	9	50	8	44

Як видно з таблиці 2.2, в ЕГ-1 переважна більшість здобувачів має низький (40 %) чи середній (55 %) рівень готовності до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (за інформаційно-когнітивним критерієм). Лише один з них (5 %) має високий рівень сформованості досліджуваної якості.

В ЕГ-2 за результатами початкової діагностики за вказаним критерієм були подібні результати. З високим рівнем готовності до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності було 1 особа (6 %); середнім – 9 (50 %); низьким – 8 здобувачів (44 %), що свідчить про необхідність впровадження спеціальних методів та прийомів, спрямованих на

формування досліджуваної якості. На рисунку 2.2 наочно показано результати діагностики за другим критерієм.

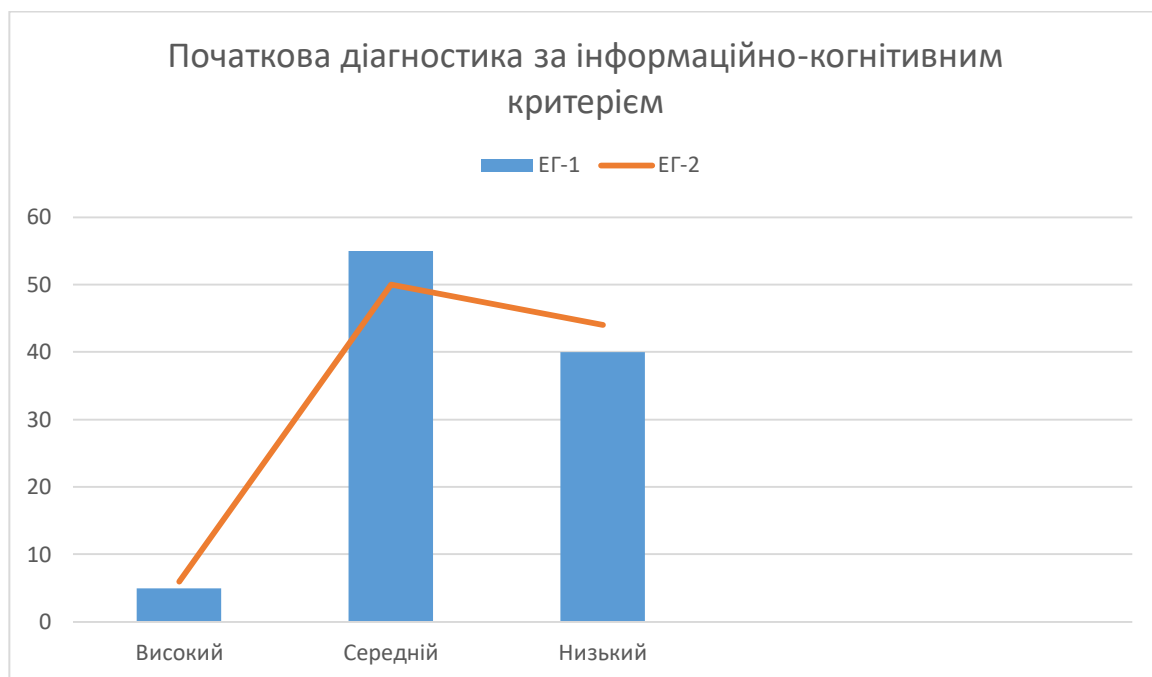


Рис. 2.2. Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів за інформаційно-когнітивним критерієм

Для діагностики за операційно-діяльнісним критерієм готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності необхідно було визначити рівні таких показників, як: фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності, володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, творча активність у квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції.

З-поміж інших методів, ми використовували розроблену нами анкету самодіагностики рівня сформованості готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (додаток В). У процесі дослідження здобувачів просили відзначити у колонках ступінь вираженості (від одного до п'яти балів) кожного з показників готовності до професійної самореалізації. Потім

отримані результати підсумовано й визначено високий, середній, низький рівні.

Використовували також з діагностувальною метою експертне оцінювання. Експертами були викладачі кафедри педагогіки і освітнього менеджменту. Кожний з експертів заповнював запропоновану йому таблицю, в якій за 9 бальною шкалою оцінював сформованість у студентів того чи іншого показника.

Результати діагностичного обстеження готовності до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (за операційно-діяльнісним критерієм) представлені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів за операційно-діяльнісним критерієм

	Групи	Високий (%)		Середній(%)		Низький (%)	
1	ЕГ - 1	3	15	9	45	8	40
2	ЕГ - 2	1	6	4	22	13	72

Як видно з таблиці 2.3, в ЕГ-1 переважна більшість здобувачів мала низький (40 %) чи середній (45 %) рівень готовності до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (за операційно-діяльнісним критерієм). Лише троє з них (15 %) мали високий рівень сформованості досліджуваної якості.

У ЕГ-2 за результатами початкової діагностики за вказаним критерієм результати дещо відрізнялися. З високим рівнем готовності до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності була 1 особа (6 %); середнім – 4 (22 %); низьким – 13 здобувачів (72 %). На рисунку 2.3 наочно показано результати діагностики за третім критерієм.

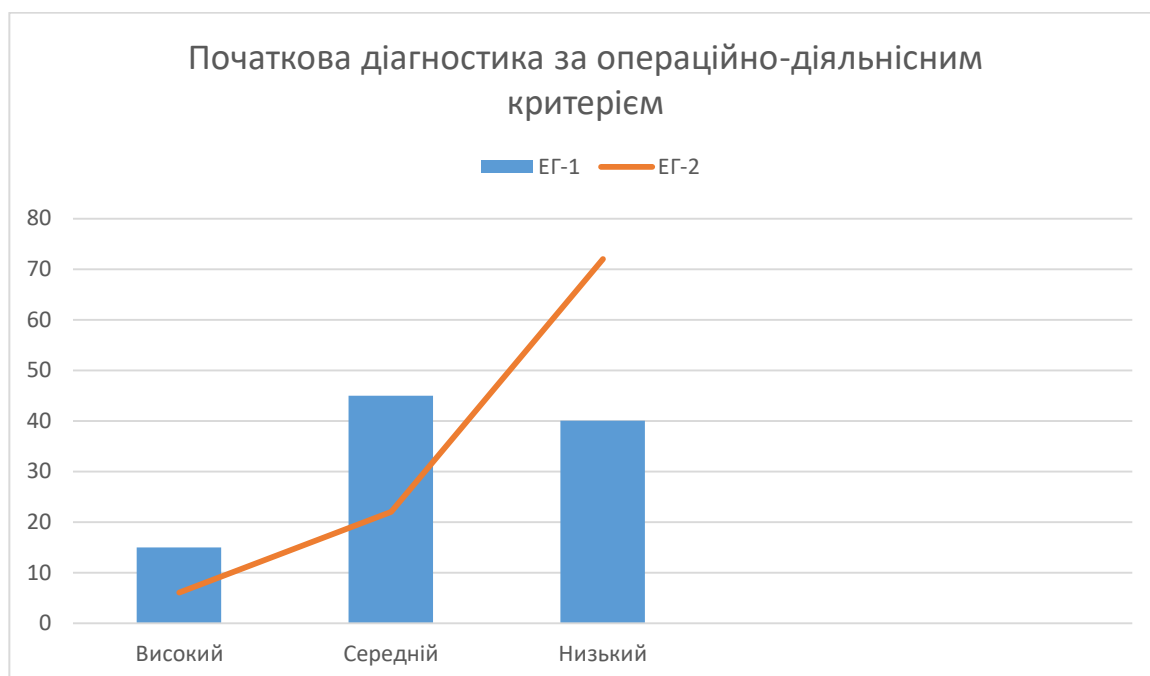


Рис. 2.3. Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів за операційно-діяльнісним критерієм

Отже, за операційно-діяльнісним критерієм готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності в ЕГ-1 та ЕГ-2 були зафіксовані відмінності.

Узагальнені результати діагностики вчителів обох груп (за трьома критеріями готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності) представлені у табл. 2.4. У ній подано кількість осіб за кожним рівнем та дані у відсотках.

Таблиця 2.4

Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів (ЕГ-1 та ЕГ-2)

Групи	п (заг.)-	Високий		Середній		Низький	
		п	%	п	%	п	%
ЕГ-1	20	2	10	9	45	9	45
ЕГ-2	18	1	6	7	39	10	55

Як видно з таблиці 2.4, результати діагностування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності в ЕГ-1 і ЕГ-2 суттєво не відрізняються.

Так, з низьким рівнем готовності в ЕГ-1 було зафіксовано 9 осіб (45 %), в ЕГ-2 – 10 (55 %). З середнім рівнем готовності в ЕГ-1 було теж 9 здобувачів (45 %), в ЕГ-2 – 7 осіб (39 %). З високим рівнем в ЕГ-1 було 2 особи (10 %), в ЕГ-2 – 1 особа (6 %). Наочно результати початкової діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності в ЕГ-1 і ЕГ-2 показано на рисунку 2.4.

Таким чином, одержані результати підтверджують необхідність впровадження обґрунтованих педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

На наш погляд, причинами недостатнього рівня готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є такі низький рівень мотивації професійної самореалізації; відсутність чіткого бачення себе у професії; неповне розуміння значення готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності;

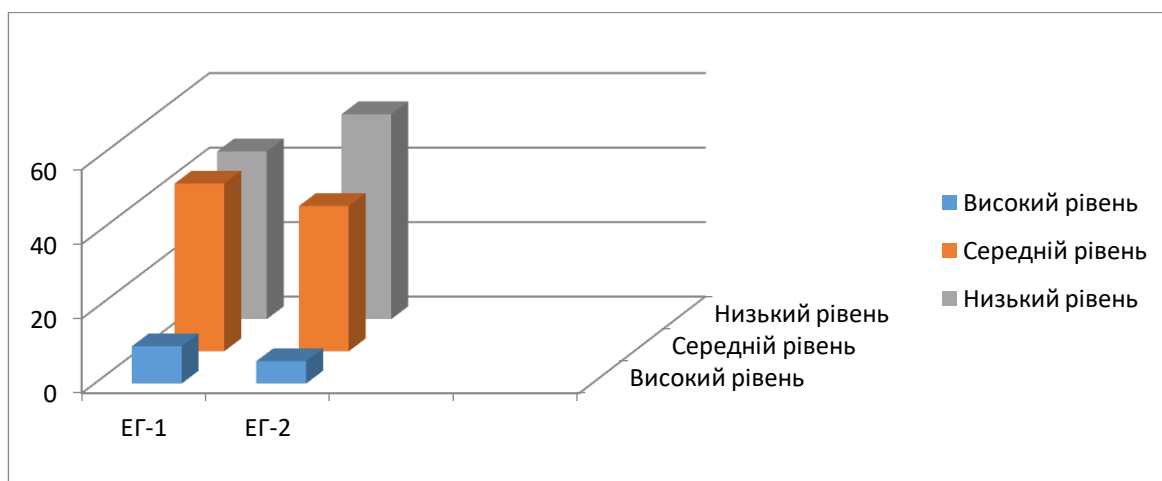


Рис. 2.4. Результати діагностики готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (ЕГ-1 та ЕГ-2)

відсутність спрямованості керівництва школами на професійну самореалізацію вчителів; недостатня підтримка вчителів керівництвом школи; відсутність матеріальних стимулів тощо.

Проаналізувавши дані констатувального експерименту, ми зробили такі висновки:

1. Професійна самореалізація вчителів у школах здійснюється не на належному рівні. Однією з причин такого стану можна вважати недостатню розробленість способів і засобів формування готовності вчителів до професійної самореалізації і недостатній рівень готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.

2. Однією з причин недостатнього рівня готовності вчителів до професійної самореалізації є відсутність цілеспрямованої і систематичної адміністрації школи роботи, спрямованої на підготовку вчителів до професійної самореалізації.

4. Для здійснення ефективної роботи щодо професійної самореалізації необхідна реалізація комплексу науково обґрунтованих педагогічних умов і підготовка майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Усе це свідчить про необхідність вивчення чинників, що впливають на процес ефективної професійної самореалізації вчителів; обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності та їх реалізації. Специфічність педагогічного управління виявляється в особливостях керівництва цим процесом, в основі якого має бути гармонійне поєднання навіювання, переконання, пояснення та створення умов для взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників, що сприяють професійній самореалізації вчителів.

2.2. Шляхи реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів

Визначені й обґрунтовані нами педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів (розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями) доцільно впроваджувати в освітній процес підготовки майбутніх керівників освітніх закладів.

Проаналізуємо Освітньо-професійну програму магістра менеджменту другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування, після вивчення якої здобувачі отримують кваліфікацію Магістр менеджменту.

Вона належить до НРК України – 7 рівня, FQ-EHEA – другого циклу, EQF-LLL - 7 рівня. Основним завданням Освітньо-професійної програми є забезпечення підготовки магістрів менеджменту, керівників установ, організацій у сфері освіти з новим перспективним способом мислення, здатних до застосування сучасної теорії управління й адміністрування в практику діяльності освітніх закладів (за типом), розробки та впровадження наукових досліджень, спрямованих на створення інноваційних технологій освітнього менеджменту.

Основний фокусом освітньої програми є спрямованість на формування та розвиток професійних компетентностей випускника, які забезпечать його

готовність до управлінської та науково-педагогічної діяльності в освітньому менеджменті. Програма орієнтована на підготовку компетентних й перспективних керівних кадрів в системі освіти з інноваційним типом мислення, здатних до застосування сучасної теорії управління й адміністрування в практику діяльності освітніх закладів, розробки та впровадження наукових досліджень, спрямованих на створення інноваційних технологій освітнього менеджменту.

Варто зазначити, що тією чи іншою мірою забезпечується формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у процесі розвитку як загальних компетентностей, визначених освітньою програмою (навички використання інформаційних та комунікаційних технологій, здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети, здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів), здатність генерувати нові ідеї (креативність), здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, здатність приймати обґрунтовані рішення в процесі реалізації управлінської діяльності в умовах невизначеності освітнього середовища, здатність оцінювати та забезпечувати якість управлінських процесів, здатність виявляти та вирішувати проблеми управлінської діяльності), так і фахових компетентностей (здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів; здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани; здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту; здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації; здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління; здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми; здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу

та підприємливість; здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом; здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію; здатність до управління організацією та її розвитком).

Певною мірою, крім запланованих у освітній програмі результатів навчання, зокрема: критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах; ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення; обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї; планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах; мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність; організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті; демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач; забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу тощо, процес професійної підготовки майбутніх керівників освітніх установ має значні потенційні можливості для формування, з-поміж інших професійно важливих якостей, готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів.

Цьому сприяють, зокрема, навчальні дисципліни циклу професійної підготовки, як-то, наприклад, обов'язкові: «HR менеджмент у сфері освіти», «Сучасні технології управління освітньою діяльністю», «Самоменеджмент та ефективне лідерство», «Економічна ефективність і оцінювання управлінської діяльності», «Правові засади та державна політика управління закладом

освіти», «Проектний менеджмент», «Ризик-менеджмент в закладах освіти», «Психологія управління» та вибіркові навчальні дисципліни.

Визначені й обґрунтовані нами педагогічні умови формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів спрямовані на розвиток усіх визначених компонентів досліджуваної якості й відповідних показників, а саме, таких, як: мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності, усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя, бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності; знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зміст та обсяг фахових знань, здатність до ефективної комунікації, особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо); фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності, володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, творча активність у квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції.

Важливу роль у формуванні мотивації майбутніх керівників освітніх закладів до професійної самореалізації, потреби у професійній самореалізації, розвитку відповідних ціннісних орієнтацій має проведення тематичних бесід з підвищення мотивації до професійної самореалізації за тематикою: «Професійна самореалізація вчителя»; «Значення самореалізації для професійної діяльності»; «Як підготувати себе до ефективної професійної самореалізації», «Особистісні якості вчителя, важливі для успішної професійної самореалізації»; «Умови успішної професійної самореалізації».

вчителя»; «Роль планування у процесі професійної самореалізації»; «Засоби підготовки вчителя до професійної самореалізації» тощо.

Також доцільно використовувати такі форми, методи й прийоми: знайомство з основними способами професійної самореалізації; міні-лекція, круглі столи, творчі завдання, аналіз та обговорення педагогічних досліджень, кінострічок, творів художньої літератури, аналіз та обговорення нової методичної літератури тощо.

З метою розвитку ініціативи, творчої активності майбутніх керівників освітніх закладів доцільно пропонувати їм брати участь у різних заходах. Опишемо деякі з них.

Майбутні керівники освітніх закладів, спрямовані на професійну самореалізацію прагнуть оволодівати новими методиками й технологіями навчання. Наприклад, доцільним є організація знайомства їх з особливостями організації STEM-освіти.

«Інститутом модернізації змісту освіти», відділом STEM-освіти розроблено методичні рекомендації щодо розвитку STEM-освіти у закладах загальної середньої та позашкільної освіти.

У рекомендаціях йдеться про те, що модернізація системи освіти, підвищення конкурентоспроможності економіки, інформатизація суспільства та розвиток науково-технічного прогресу визначають якісно нові підходи до організації освітнього процесу. Посилення ролі STEM-освіти зумовлюється підвищенням мотивації учнівської молоді до вивчення предметів природничо-математичного циклу й, водночас, високим запитом виробничої сфери на працівників, що володіють компетентностями для постановки і виконання завдань у сферах: інженерії, медицини, екології, ІТ, фармацевтики, нанотехнологіях, авіабудуванні та інших [47].

Однією з форм STEM-навчання є уроки, які спрямовані на встановлення міжпредметних зв'язків і сприяють формуванню в учнів цілісного, системного світогляду, актуалізації особистісного ставлення до

питань, що розглядаються на уроці. Такі уроки можуть проводитися шляхом об'єднання схожої тематики кількох навчальних предметів або формування інтегрованих курсів чи окремих спецкурсів. Основою ефективності уроків/занять є чітке визначення мети і їх планування для забезпечення різнобічного розгляду учнями певного об'єкта, поняття, явища, що вивчаються на різних предметах. З цією метою під час занять можна пропонувати:

- «відкриті» завдання, що націлені на пошук рішень з різних областей знань, використовуючи усі можливі шляхи отримання необхідної інформації (Інтернет, книги, власний досвід, експерименти, дослідження тощо);
- постановку проблеми, що має в основі безліч «правильних» відповідей;
- перехід від практичних і конкретних завдань до загальних понять, абстрактних ідей і теорій;
- обговорення рішень глобальних питань економіки, екології, історії, медицини, інженерії, управління тощо;
- постановку задачі, керування проектами самостійно;
- можливість самотужки створювати досліди, конструювати доступними засобами;
- роботу в команді для розвитку уміння домовлятися, шукати спільні рішення, співпрацювати [47].

Особливу цікавість викликає виконання STEM-проектів, що передбачає інтегровану дослідницьку, творчу діяльність, спрямовану на отримання самостійних результатів під керівництвом ментора.

STEM-проект – це спосіб досягнення цілі шляхом детальної розробки проблеми, що завершується реальним практичним результатом. Педагог здійснює супровід проекту і спонукає до пошукової діяльності вихованців, допомагає у визначенні мети, завдань проекту, орієнтовних методів/прийомів

дослідницької діяльності та пошуку інформації для розв'язання окремих навчально-пізнавальних завдань. Учні самостійно або разом з учителем обирають форму презентації, захисту отриманих результатів. Оцінювання проектної діяльності здійснюється індивідуально, за довільною системою [47].

Звісно, що участь у цих проектах спонукає до саморозвитку як учителів, так і учнів. Крім того, така діяльність здійснює позитивний вплив на формування готовності вчителів до професійної самореалізації.

Варто зазначити, що новий закон «Про освіту» знищує державну монополію на професійний розвиток вчителів і дозволяє освітянам проходити обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації в найрізноманітніших освітніх організаціях за власним вибором. Користуючись цією унікальною можливістю, Prometheus запустив безкоштовні онлайн-курси професійного розвитку освітян від викладачів найкращих університетів світу та досвідчених українських педагогів.

Варто спонукати майбутніх керівників освітніх закладів відвідати платформу безкоштовних онлайн-курсів Prometheus, зареєструватися там і обрати кілька цікавих і важливих для свого професійного розвитку курсів. Зокрема, найбільшою популярністю користуються такі курси:

Курс «Навколо віддаленого навчання за 10 годин». Курс допоможе учасникам знайти відповіді на такі запитання: У чому полягають особливості віддаленого навчання? Як розвивати мовленнєві та мовні вміння в асинхронному та синхронному режимах? Як спланувати учіння з урахуванням контексту реального життя? У який спосіб можна сприяти соціально-емоційному розвитку школярів як віддалено, так і очно? Як добирати цифрові ресурси або шукати технологічні рішення для забезпечення успішного навчання англійської мови?

Курс «Секрети успішних директора і директорки школи». Що повинні знати і вміти сучасні управлінці, аби їхня школа стала успішною і

конкурентною? Як має працювати учнівське самоврядування, педагогічні ради та батьківський комітет? Навіщо прозоро обмінюватись інформацією зі шкільним колективом та відкрито звітувати?

«Наука про навчання: Що має знати кожен вчитель?». Онлайн-курс Педагогічного інституту (Teachers College) Колумбійського університету «Наука про навчання: Що має знати кожен вчитель?» на базі сучасних досліджень розповідає про те, як саме ми навчаємося – як наш мозок створює, зберігає і відтворює спогади.

Курс «Дизайн-мислення в школі». Як зробити наших учнів та школи успішними? Професії майбутнього потребуватимуть творчого мислення, вміння розв'язувати складні задачі та ефективно комунікувати, але як цьому правильно навчати? Як об'єднати лідерів змін для вироблення системних рішень для подолання освітніх викликів? У всьому цьому може допомогти знаменитий метод дизайн-мислення, започаткований в Стенфордському університеті. А розібратися з ним детально допоможе практичний курс Массачусетського технологічного інституту.

Курс «Глибинне навчання через трансформаційну педагогіку». Цей курс університету Квінсленду розроблений для освітян та освітніх лідерів. Він розповідає про глибинне навчання поєднуючи новітні дослідження з когнітивної психології, сучасні освітні теорії та різноманітні підходи нейронауки.

Курс «Впровадження інновацій в школах». В рамках цього курсу вчителі проходять крізь навчання, експериментування та самоаналіз, які допоможуть їм набути впевненості і навичок, необхідних щоб очолити вдосконалення освітнього процесу у власному навчальному закладі.

Курс «Медіаграмотність для освітян». Мета курсу – мотивувати вчителів, керівників шкіл, шкільних управлінців бачити, що світ навколо разюче змінився, став цифровим, а відтак потрібно розвивати нові медіаосвітні компетентності.

Курс «Наука повсякденного мислення». Курс Університету Квінсленда в надзвичайно захоплюючому та наочному форматі розповість про те, як ми формуємо і змінюємо наші погляди, чому очікування викривляють судження і як приймати більш зважені рішення. Слухачі отримають інструменти, які допоможуть їм мислити незалежно й аналітично, а окремий розділ курсу присвячений вмінню ефективно вчитися новому.

Курс «Протидія та попередження булінгу в закладах освіти». Курс має на меті навчити освітян розпізнавати ситуації булінгу та вчасно і правильно реагувати на його прояви в освітньому середовищі.

Курс «Освітні інструменти критичного мислення». Запропонований курс дозволить опанувати мистецтвом критичного розмірковування для рефлексії своєї освітньої діяльності, відтак і фахового зростання.

Курс «Критичне мислення для освітян». Курс допоможе доцільно розв'язувати проблеми нашого життя, ухвалювати продумані рішення, адекватно взаємодіяти із реальністю, управляти своїм сприйняттям – удосконалювати себе й особистісно зростати.

Варто зазначити, що така самостійна робота майбутніх керівників освітніх закладів над собою, прослуховування вищеназваних курсів, позитивно впливає на їхній саморозвиток та професійну самореалізацію.

Отже, впровадження в освітній процес закладів вищої освіти таких педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів як розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями має

позитивний вплив на формування досліджуваної якості, оскільки спрямоване на розвиток усіх визначених компонентів досліджуваної якості й відповідних показників.

2.3. Методичні рекомендації щодо організації діяльності, спрямованої на формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації вчителів

Варто зазначити, що особливість управлінської діяльності керівника загальноосвітньої школи на сучасному етапі визначається сукупністю традиційних та появою нових керівних функцій. До традиційних функцій його управлінської діяльності належать прийняття рішення, організація їх втілення, коригування роботи, облік і контроль, які тепер залишаються основними. Завдяки новим функціям оновлюється зміст навчання і виховання (упровадження державних стандартів освіти, концепції виховання, профілізації та індивідуалізації освітнього процесу, авторських навчальних програм, підручників, посібників, виховних систем), відбувається впровадження нових освітніх технологій (розвиваюче, модульне, диференційоване навчання, використання методів проектування та моделювання, життєтворчості особистості); удосконалюються форми й методи навчання та виховання (діалогові форми спілкування, лекційні, семінарські заняття, навчальні модулі тощо); трансформуються методи контролю знань і вмінь учнів (запроваджуються індикатори розвитку учнів, рейтингові системи оцінювання); модернізуються зміст, форми й методи управління закладами й установами освіти (підвищується значущість менеджерської функції управління інноваційним процесом, створюються багатоваріантні моделі управління); з'являються авторські моделі закладів освіти (ліцеї, гімназії, коледжі тощо) [78]. Вважаємо, що до нових функцій варто додати управління процесом професійної самореалізації вчителів.

Тому на підставі отриманих результатів проведеного дослідження можна сформулювати окремі методичні рекомендації для викладачів закладів вищої освіти та здобувачів щодо організації ними діяльності, спрямованої на підготовку майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації вчителів.

Важливо, щоб майбутні керівники освітніх закладів усвідомили, що для ефективної організації у школі управлінської діяльності, спрямованої на підготовку вчителів до професійної самореалізації потрібен, певною мірою, інноваційний менеджмент.

Результатом такого інноваційного менеджменту, спрямованого на підготовку вчителів до професійної самореалізації, можна вважати розширення можливостей кожного вчителя у галузі професійної самореалізації і, як наслідок, зміцнення конкурентоспроможності навчального закладу в цілому. Такий заклад приваблює творчих особистостей; у ньому позитивно сприймаються креативні ідеї, нагромаджується інноваційний потенціал та розвивається інноваційна культура; формується імідж організації, яка постійно впроваджує інновації, підтримує дух новаторства і створює умови для повноцінної професійної самореалізації кожного педагога.

Варто наголосити на ключових компетенціях керівника освітнього закладу, важливих, у тому числі для вирішення проблеми нашого дослідження:

- ✓ *методологічні* (передбачають знання теорії управлінської діяльності, спрямованої на підготовку вчителів до професійної самореалізації, сучасних практик організації підготовки педагогів навчальних закладів до професійної самореалізації);

- ✓ *нормативні* (знання освітніх нормативно-правових документів, зокрема тих аспектів, що стосуються саморозвитку і професійної самореалізації педагогів);

- ✓ *змістові* (знання змісту освіти; орієнтування у змісті освітніх реформ, зокрема, аспектів щодо професійного розвитку і самореалізації вчителів);
- ✓ *управлінські* (застосування педагогічного досвіду підготовки вчителів до професійної самореалізації на практиці, виконання всіх функцій управлінської діяльності, спрямованої на формування готовності вчителів до професійної самореалізації; уміння застосовувати особистісні якості для конструктивного впливу на підготовку вчителів до професійної самореалізації);
- ✓ *педагогічні* (знання дидактики, теорії виховання, принципів і механізмів саморозвитку і професійної самореалізації);
- ✓ *психологічні* (знання психології менеджменту; уміння створити в учительському колективі сприятливу психологічну атмосферу, спрямовану на підтримку професійної самореалізації кожного педагога);
- ✓ *фінансово-економічні* (здатність керівника прогнозувати перспективний план розвитку закладу, здійснювати контроль за фінансово-економічними обрахунками, знаходячи резерви для матеріального стимулювання професійної самореалізації вчителів тощо).

Необхідно зазначити, що керівнику освітнього закладу в сучасному освітньому просторі для ефективної діяльності, спрямованої на підготовку вчителів до професійної самореалізації, важливо дотримуватися принципу діалогічної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу. Важливо знайти контакт і підтримку діяльності, спрямованої на підготовку вчителів до професійної самореалізації, методичного кабінету навчального закладу; методичного кабінету відділу освіти; закладами післядипломної педагогічної освіти; директорами інших навчальних закладів; батьками; соціумом. Усе це робота з людьми, яка потребує майстерної комунікації, уміння приймати управлінські рішення, здійснювати вибір оптимальних моделей успішного вирішення найрізноманітніших ситуацій.

Прикладом ефективного менеджменту, спрямованого, у тому числі, на підготовку вчителів до професійної самореалізації, може бути професійна діяльність, наприклад, директора Комунального закладу Вінницький ліцей №20 Вінницької міської ради Слушного Олега Миколайовича, доктора філософії (PhD), учителя інформатики, учителя вищої кваліфікаційної категорії, учителя-методиста, фіналіста національної освітянської премії Global Teacher Prize Ukraine 2019, переможця у номінації «Вибір українців».

Робота закладу відповідає принципам Концепції «Нова українська школа», де в пріоритеті повага та увага до дитини, прагнення знайти оптимальний спосіб для її ефективного навчання. Вчителі ліцею створюють умови для мотивованого отримання освіти та навчають застосовувати набуті знання в повсякденному житті, застосовують педагогіку партнерства, працюють на засадах співпраці та взаєморозуміння з батьками учнів.

В освітньому закладі працюють чуйні кваліфіковані вчителі, які прислухаються до думки учнів, вчать їх критично мислити, не боятись висловлювати власну думку. Вони допомагають кожній дитині відкривати, розвивати та використовувати свої знання, таланти та здібності для гармонійного розвитку особистості та на користь суспільству.

Менеджмент ліцею докладаю максимум зусиль, щоб забезпечити реалізацію прагнень учителів до самореалізації в професійній діяльності. Наведемо для прикладу лише один із аспектів діяльності керівництва ліцею, пов'язаного з міжнародним співробітництвом.

Діяльність закладу щодо реалізації міжнародного співробітництва реалізується за такими напрямками: укладання двосторонніх меморандумів із навчальними закладами європейських країн-сусідів; вивчення досвіду зарубіжних колег; участь у програмах, проектах, акціях, конференціях, форумах разом із зарубіжними навчальними закладами; участь у програмах партнерських обмінів між українськими та європейськими навчальними закладами; проведення міжнародних науково-практичних конференцій,

семінарів; участь у проектах і програмах міжнародних організацій; розроблення спільних освітніх проектів; організація позакласної діяльності. Педагоги комунального закладу активно беруть участь у волонтерських програмах: AIESEC та GoCamp та меморандум про співпрацю з ліцеєм ім. Жеромського, щоб створити умови для розвитку і самореалізації кожної особистості через підвищення мотивації до навчання та оволодіння ключовими компетентностями необхідними кожному сучасному, конкурентоспроможному індивіду, здатному до творчої діяльності та співпраці з представниками інших культур. Учні закладу постійно беруть участь в програмі обміну майбутніх лідерів FLEX.

В 2018-2019 навчальному році комунальний заклад «Загальноосвітня школа I-III ступенів №20 Вінницької міської ради» розпочав співпрацю з організацією AIESEC. Вивчення англійської з волонтерами - це перебування у неформальному середовищі з постійною підтримкою комунікації, з різноманітними онлайн-ресурсами, які допомагають співпрацювати поза шкільними класами.

У ліцеї працювали волонтери з Туреччини. Було проведено ряд уроків та заходів з носіями мови, зокрема у старших класах. Учні покращували свої знання, спілкуючись з волонтерами, і це дало їм можливість зробити правильний вибір при вступі до ЗВО. Слухачі гуртка «Спілкуємось англійською» мали чудову нагоду поспілкуватись з носієм мови із Єгипту.

У літньому пришкільному таборі «Барвінок» проводили з учнями волонтерську роботу представники з Туреччини та Китаю. Вихователі постійно організовують та проводять тематичні вечірки. Такі заняття заохочують школярів до вивчення іноземної мови, надихають їх розширювати свій кругозір, зацікавлюють дізнаватися більше про культуру та життя людей країни, мова якої вивчається. Заклад продовжує співпрацювати з даною організацією.

Міжрегіональне співробітництво є важливою складовою стратегічного партнерства України та Республіки Польща, ефективним засобом європейської інтеграції України, а також практичним механізмом впровадження європейських стандартів на регіональному та місцевому рівнях. В 2019 році директором комунального закладу Слушним О.М. було підписано меморандум про співпрацю з І загальноосвітнім ліцеєм ім. Жеромського м. Кельце, Республіка Польща.

Протягом 2019-2020 років особлива увага приділялася реалізації проектів з волонтерськими організаціями: та ліцеєм у м. Кельце Республіка Польща. Для поглиблення партнерства були заплановані заходи міжнародного характеру: конференції, круглі столи, візити делегацій з Республіки Польща та навчання учнів закладу волонтерами тощо.

Делегація вчителів комунального закладу відвідала І Загальноосвітній ліцей ім. С. Жеромського в м. Кельце (Польща) в рамках підписаного договору про співпрацю. Усі дні були насичені яскравими враженнями, позитивними емоціями та новими знайомствами. Це і зустрічі з представником Адміністрації міста Кельце, з властями відділу освіти, культури і спорту, знайомство з системою освіти в Польщі і Кельце, відвідування вищої школи економіки, права та медичних наук ім. проф. Едварда Ліпінського у м. Кельце. Вчителі побували на уроках англійської мови, польської літератури, математики, історії, інформатики, біології у І загальноосвітньому ліцеї ім. С. Жеромського. Також відбулися зустрічі з керівництвом, вчителями та учнями цього ліцею. Учасники делегації оглянули навчальний заклад, активно брали участь у зустрічі з його керівництвом, де обговорювалися питання освітніх технологій. Вчителі не тільки побували в новій країні, побачили їх звичаї і традиції, але й завели нові корисні знайомства серед вчителів-іноземців. Представники педагогічного колективу нашого закладу залишилися задоволеними, оскільки вони обмінялися досвідом зі своїми колегами з Польщі.

Надалі адміністрація та вчителі партнерських шкіл планують продовжувати співпрацю між навчальними закладами і спільними зусиллями організовувати зустрічі.

Після повернення у закладі відбувся круглий стіл «Освітня система Польщі» Директор закладу Слушний Олег Миколайович ознайомив присутніх з системою освіти в Польщі. Вчителі, які відвідали І загальноосвітній ліцей ім. С. Жеромського, поділилися враженнями і обмінялися досвідом, щодо реалізації програми підготовки учнів в початковій та старшій школі. Були внесені пропозиції щодо подальшої співпраці з партнерським закладом м. Кельце. Згодом Вінницький ліцей заклад відвідала польська делегація в рамках реалізацію меморандуму про співпрацю.

З метою організації міжнародного партнерства творчою групою учителів, до складу якої увійшли: Слушний О.М. - директор закладу, керівник проекту; Стукаленко Л.В. - вчитель англійської мови, координатор проекту; Дрейчук О.В., Парамзіна І. С., Сішко М.Л., Слободянюк І.С., Шевченко С.В., учителі іноземних мов, було створено цілісну систему ефективних заходів для налагодження дружніх відносин та забезпечення стабільного співробітництва, а також формування позитивного міжнародного іміджу закладу освіти. Встановлення дружніх міжнародних відносин в галузі освіти сприятиме дотриманню курсу на євроінтеграцію та вирішенню актуальних освітніх проблем. Перевагою такої співпраці є можливість забезпечення комплексного підходу до розв'язання проблеми розвитку міжнародного співробітництва.

Отже, ці та інші здобутки є результатом, передусім, керівника освітнього закладу, діяльності окремих педагогів, які прагнуть професійної самореалізації і колективу школи в цілому.

Тому, здобувачі мають чітко усвідомити, що для досягнення вагомих результатів управлінської діяльності керівника загальноосвітнього

навчального закладу, спрямованої на підготовку вчителів до професійної самореалізації, важливо дотримуватися низки рекомендацій, серед яких необхідність:

- ✓ колегіального визначення пріоритетних напрямів підвищення якості освітнього процесу у школі, які, з-поміж іншого, потребують ефективної підготовки вчителів до професійної самореалізації;

- ✓ створення в колективі атмосфери пошани, довіри, успіху, підтримки прагнення кожного до професійної самореалізації;

- ✓ чіткої постановки нових цілей і завдань підготовки вчителів до професійної самореалізації так, щоб вони сприймалися членами колективу як реальні і досяжні;

- ✓ надання всім учасникам процесу більше свободи і самостійності в їх діяльності, спрямованій на професійну самореалізацію, а також необхідним вважаємо дотримання визначених і обґрунтованих нами педагогічних умов:

- ✓ стимулювання в учителів потреби в професійній самореалізації; розвиток в учителів мотивації досягнень у професійній галузі;

- ✓ використання різноманітних форм морального стимулювання і заохочування за досягнення у професійній діяльності;

- ✓ розроблення й реалізація індивідуальних освітніх траєкторій професійної самореалізації.

Отже, для формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів важливим є засвоєння ними технології підготовки учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності, що передбачає: «входження у професійну діяльність: знайомство з професійною діяльністю, прийняття професії, усвідомлення студентом своєї причетності до педагогічної професії, розкриття особистісного змісту професійної діяльності; професійна спрямованість: формування потреб, мотиваційної сфери, інтересів та цілей, які майбутній

ставить перед собою; професійне самовизначення майбутнього вчителя, інтеграція окремих його якостей у професійну спрямованість, становлення та розвиток Я-концепції студента, як педагога; професійна ідентифікація: початок становлення особистості та самореалізації майбутнього вчителя; самореалізація у професійній діяльності: виявлення, реалізація та подальше вдосконалення особистісного потенціалу у галузі професійної діяльності. Цей процес триває упродовж усього професійного та життєвого шляху особистості вчителя» [17, с. 284]. Технологією її застосування здобувачі мають оволодіти під час навчання в університеті.

Серед основних напрямків збагачення досвіду професійно-творчої самореалізації майбутніх магістрів можна виокремити: «науково-дослідницьку роботу (участь у наукових проєктах під керівництвом досвідчених науковців; проведення власних досліджень у сфері педагогіки та освіти; публікацію результатів досліджень у наукових журналах та збірниках; участь у науково-практичних конференціях з метою апробації результатів своїх досліджень тощо); стажування (проходження стажувань у провідних освітніх закладах та науково-дослідницьких інститутах); участь у майстер-класах та тренінгах з питань педагогіки та освіти; вивчення передового досвіду роботи зарубіжних освітніх систем; самостійну роботу (вивчення наукової літератури з питань педагогіки та освіти, виконання курсових та магістерських робіт, підготовка методичних розробок та навчальних матеріалів тощо)» [18, с. 69].

Цілком погоджуємося з науковцями, М. Гриньовою та Т. Рожною, що ефективними методами та формами роботи збагачення досвіду професійної самореалізації майбутніх магістрів є такі: «проектно-орієнтоване навчання; проблемне навчання; кейс-метод; тренінги; майстер-класи, що стимулюють творчу активність, самостійність та критичне мислення майбутніх педагогів; науково-дослідницьку роботу, що сприяє творчому розвитку дослідницьких компетенцій та вміння генерувати нові ідеї;

педагогічна практика, проходження якої в різних типах закладів освіти дає можливість майбутнім педагогам випробувати себе в реальних умовах роботи та отримати практичний досвід; психологічні тренінги, під час яких відбувається розвиток особистісних якостей, необхідних для успішної педагогічної діяльності (комунікабельність, емпатія, стресостійкість тощо). Надзвичайно позитивно на збагачення досвіду професійної самореалізації майбутніх магістрів впливає використання інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема створення здобувачами освіти власних мультимедійних презентацій, розробка веб-сайтів та блогів, використання онлайн-ресурсів для навчання та професійного саморозвитку. Також у цьому сенсі дієвою та результативною є участь майбутніх магістрів-педагогів у творчих гуртках та об'єднаннях, що зумовлює підвищення рівня їхньої зацікавленості у професійному зростанні, обміні досвідом, співпраці з колегами, реалізації творчих проєктів» [18, с. 70]. Вважаємо пропоновані методи і прийоми ефективними не лише для підготовки майбутніх керівників освітніх закладів до професійної самореалізації, а й для формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Висновки до другого розділу

Здійснена в процесі дослідження діагностика була спрямована на аналіз забезпечення процесу підготовки майбутніх керівників закладів освіти до професійної самореалізації; визначення рівнів готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності за розробленими нами критеріями (мотиваційно-ціннісним; інформаційно-когнітивним; операційно-діяльнісним). У результаті діагностування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності з

низьким рівнем готовності в ЕГ-1 було зафіксовано 9 осіб (45 %), в ЕГ-2 – 10 (55 %). З середнім рівнем готовності в ЕГ-1 було теж 9 учителів (45 %), в ЕГ-2 – 7 осіб (39 %). З високим рівнем в ЕГ-1 було 2 особи (10 %), в ЕГ-2 – 1 особа (6 %).

Аналіз даних констатувального експерименту дав змогу зробити висновки, що підготовка майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності у ЗВО здійснюється не на належному рівні. Однією з причин такого стану можна вважати недостатню розробленість способів і засобів формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності. Також причиною недостатнього рівня готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є відсутність цілеспрямованої і систематичної роботи викладачами університету, спрямованої на підготовку майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Усе це свідчить про необхідність вивчення чинників, що впливають на процес ефективної підготовки майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності; обґрунтування педагогічних умов формування відповідної готовності здобувачів та їх реалізації. Специфічність педагогічного управління виявляється в особливостях керівництва цим процесом, в основі якого має бути гармонійне поєднання навіювання, переконання, пояснення та створення умов для взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників, що сприяють професійній самореалізації вчителів.

Упровадження в освітній процес ЗВО таких педагогічних умов формування готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, як розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації;

розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями позитивно впливатиме на формування усіх визначених компонентів досліджуваної якості й відповідних показників.

Зокрема, в майбутніх керівників освітніх закладів зросте мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності, вони мають усвідомлювати цінність і необхідність професійної самореалізації власної й кожного вчителя, у них зросте бажання досконалого володіння фаховими знаннями; вони більш свідомо оволодіватимуть прийомами спонукання до самореалізації вчителів, вони будуть прагнути професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; у них має з'явитися спрямованість на професійну самореалізацію і бажання створювати умови для самореалізації педагогів у професійній діяльності; крім того, у них зросте рівень знань засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зросте обсяг фахових знань, здатність до ефективної комунікації, значного розвитку мають зазнати особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо); позитивної динаміки мають зазнати фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності, володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зросте творча активність у квазіпрофесійній діяльності, підвищиться здатність до рефлексії й саморегуляції.

ВИСНОВКИ

Проблема підготовки майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності є актуальною та значущою в умовах сучасного розвитку системи освіти.

Для сучасних керівників освітніх закладів важливою є певна зміна орієнтирів, з головних педагогів в ефективних менеджерів. Ефективний менеджер, не випускаючи з поля зору щоденних фінансових проблем, працює на стратегічну педагогічну перспективу, насамперед, створюючи умови для професійної самореалізації усіх вчителів школи. Актуальною проблемою сучасного загальноосвітнього закладу є створення відповідних умов для професійного зростання вчителів-практиків, сприяння всебічному усвідомленню педагогом необхідності підтримувати фаховий професійний розвиток упродовж педагогічного становлення, допомога в розумінні важливості оволодіння новими знаннями, інноваційними підходами і технологіями, а також формування готовності вчителів до професійної самореалізації.

1. Поняття «готовність майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності» у дослідженні визначено як якісний стан розвитку особистості майбутнього керівника, що фіксує його рівень розвитку як професіонала, визначається сформованістю професійної свідомості, мотивів досягнень у професії, позитивного ставлення до професійної самореалізації власної і учителів, професійною компетентністю та працездатністю, оволодінням методами, прийомами й технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності.

2. У структурі готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності визначено компоненти й критерії (мотиваційно-ціннісний; інформаційно-

когнітивний; операційно-діяльнісний) з відповідними показниками: мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності, усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя, бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів, прагнення професійно здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності (мотиваційно-ціннісний критерій); знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, зміст та обсяг фахових знань, здатність до ефективної комунікації, особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо) (інформаційно-когнітивний критерій); фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності, володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, творча активність у квазіпрофесійній діяльності, здатність до рефлексії й саморегуляції (операційно-діяльнісний критерій).

3. Визначено й обґрунтовано педагогічні умови, дотримання яких сприятиме ефективному формуванню готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності, з-поміж них такі: розвиток у майбутніх керівників освітніх закладів потреби в професійній самореалізації; розвиток у здобувачів мотивації власних досягнень у професійній галузі й ознайомлення їх з можливими методами й прийомами стимулювання і заохочування вчителів за досягнення у професійній діяльності; упровадження в освітній процес індивідуальних освітніх траєкторій, що сприяють підготовці майбутніх керівників освітніх закладів до власної професійної самореалізації й організації відповідної діяльності з учителями; оволодіння магістрантами

технологією підготовки учителів до самореалізації в професійній діяльності. Упровадження визначених умов підтверджує їхню ефективність.

4. Для досягнення вагомих результатів управлінської діяльності керівників освітніх закладів, спрямованих на підготовку вчителів до професійної самореалізації, важливо дотримуватися низки рекомендацій, серед яких необхідність: колегіального визначення пріоритетних напрямів підвищення якості освітнього процесу у школі, одним з яких є підготовка вчителів до професійної самореалізації; створення в колективі атмосфери пошани, довіри, успіху, підтримки прагнення кожного до професійної самореалізації; чіткої постановки нових цілей і завдань підготовки вчителів до професійної самореалізації так, щоб вони сприймалися членами колективу як реальні і досяжні; надання всім учасникам процесу більше свободи і самостійності в їх діяльності, спрямованій на професійну самореалізацію. Для підготовки майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності необхідним вважаємо реалізацію і дотримання в освітньому процесі університету визначених і обґрунтованих нами педагогічних умов.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абсалямова Я. Мотивація викладача іноземних мов технічного ВНЗ до професійної самореалізації. *Рідна школа*. 2012. № 1/2. С. 23-26.
2. Акімова О. В. Формування творчого мислення в процесі рішення розумових задач. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / Гол. ред. : Н. С. Побірченко та ін.* Умань, 2007. Вип. 19. С. 144-150.
3. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. № 1. 2010. URL: <http://social-science.com.ua/article/186>
4. Баєва О. В. Менеджер – професія нашого часу. *Персонал Плюс*. 2008. № 32(284). С. 3-7.
5. Бездудна О. М. Педагогічні умови професійної самореалізації студентів технічного коледжу. Режим доступу: URL: nbuv.gov.ua.portal/Soc-Gum/pspo.
6. Безкоровайна О. В. Виховання культури особистісного самоствердження в ранньому юнацькому віці : монографія. Рівне : РДГУ, 2009. 470 с.
7. Бойчук П. М., Фаст О. Л., Фаловська І. Д. Підготовка майбутніх менеджерів освітніх організацій до ефективного управління видатками. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*, 2022. (1), 229-236. URL: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2022.1.32>
8. Бочелюк В. Й. Соціально-психологічні особливості самореалізації особистості в сучасному суспільстві : монографія / В.Й. Бочелюк, С.А. Білоусов, В.М. Борисенко, Г.О. Горбань, Т.А. Гришина, О.І. Гура; Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2009. 280 с.
9. Бурлака Н. І. Коучинг в освіті. Особистісно-професійний розвиток

вчителя: погляди стейкхолдерів: монографія /Упорядники: Акімова О.В., Фрицюк В.А. Вінниця: ТОВ «Друк», 2020. 356 с. (С.45-54).

10. Бурлака Н. І. Менеджмент педагогічної освіти: датський демократичний дискурс у постмодерну добу, WES. *Незалежний журнал менеджменту*. 2021. № 12(6). Р. S463–S477. DOI: 10.14807/ijmp.v12i6.1754.)

11. Бурлака Н. І. Управління інноваційною діяльністю в закладах освіти України. *Особистісно-професійний розвиток майбутніх фахівців: діалог зі стейкхолдерами* : монографія (упорядники: проф. Акімова О.В., проф. Фрицюк В.А). Вінниця: ТОВ «Твори», 2021.

12. Ватковська М. Г. Самореалізація особистості в освітньому просторі: автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.10; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. О., 2010. 20 с.

13. Видиборець О. Готовність майбутніх керівників закладів вищої освіти до застосування інноваційних управлінських технологій. *Професійна педагогіка*, 2024. 1(28), С. 47-54. URL: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2024.28.47-54>

14. Волобуєва Т. Б. Теоретичні засади мотивації та стимулювання інноваційної діяльності педагогів. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. № 2 (19) 2014. С. 61-67.

15. Герасіна С. В. Теоретичні засади психологічної допомоги учням ПТНЗ у формуванні їх готовності до професійної самореалізації. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закл. освіти : зб. наук. пр.* 2008. Вип. 41. С. 42-46.

16. Гончаренко С. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 376 с.

17. Гриньова В. М., Жерновникова О. А. Підготовка учителів до самореалізації в майбутній професійній діяльності. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті*. С. 281-285. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1679259>

18. Гриньова М., Рожнова Т. Управління процесом збагачення досвіду професійно-творчої самореалізації майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук. *Витоки педагогічної майстерності*. 2024. Випуск 33. С. 66-71. URL: <https://sources.pnpu.edu.ua/article/view/309950/301645>
19. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Львів. 2005. 18 с.
20. Демиденко В. К. Самореалізація: сутність, становлення, розвиток. *Педагогіка і психологія*. 2004. №2. С. 32-37.
21. Дудікова Л. В. Формування готовності до професійного самовдосконалення у майбутніх лікарів: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2011. 20 с.
22. Дудко Л. А. Роль інноваційних педагогічних технологій у становленні конкурентоспроможних спеціалістів. *Мультиверсум. Філософський альманах*. К. : Центр культури. 2004. №39. С. 1-4.
23. Євтух М. Б., Сердюк О. П. Розробка технології навчання в умовах вищої школи. *Наукові записки*. Вінниця, 2000. С. 70-73.
24. Зайцева А. В. Педагогічні умови творчої самореалізації майбутніх учителів музики в процесі виконавської діяльності : автореф. дис. ... канд. наук: 13.00.02; Київ, 2007. 20 с.
25. Зарицька А. А. Акмеологічні засади професійної самореалізації майбутнього вчителя музики : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 20 с.
26. Зарицька В. В. Формування у старшокласників здатності до самореалізації : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Х., 2006. 20 с.
27. Іонова І. М. Педагогічні умови творчої самореалізації старшокласників у процесі навчальної проектної діяльності : автореф. дис. ...

канд. пед. наук : 13.00.09. Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2015. 20 с.

28. Кайдалова Л. Г. Професійна самореалізація та саморозвиток викладача. *Педагогіка та психологія* : зб. наук. пр. 2011. Вип. 39. С. 16-21.

29. Калман В. Г. Управління процесом професійного розвитку вчителів. URL: <https://naurok.com.ua/upravlinnya-procesom-profesiynogo-rozvitku-vchiteliv-62067.html>

30. Каньоса Н. Г. Мотиви учбово-професійної самореалізації студентів вищих педагогічних навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 2011. 20 с.

31. Киричук О. Розвиток і самореалізація особистості в умовах освітнього закладу. *Рідна школа*. 2002. № 5. С. 28-30.

32. Ковальова А. В. Педагогічні умови самореалізації старшокласників у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2005. 20 с.

33. Кравченко Л. М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти : монографія. Полтава : Техсервіс, 2006. 422 с.

34. Краснощок І. П. Особистісна самореалізація майбутнього вчителя в навчально-виховному середовищі педагогічного університету : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04. К., 2003. 20 с.

35. Крижановська З. Ю. Мотиваційні чинники професійної самореалізації фахівців дошкільних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 ; Вол. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2011. 20 с.

36. Кузютічев С. Г. Формування самореалізації майбутніх викладачів вищої школи як педагогічна проблема. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, 2024. (213), С. 405-410. URL: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2024-1-213-405-410>

37. Куліш В. І. Особливості усвідомлення майбутніми психологами перспектив професійної самореалізації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; НАПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. К., 2012. 20 с.

38. Лебедик І. В. Підготовка майбутніх учителів іноземних мов до професійної самореалізації у процесі вивчення фахових дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В.Винниченка. Кіровоград, 2007. 18 с.

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

40. Ліба Н. С., Яртим А. П. Обґрунтування педагогічних умов професійного зростання майбутніх керівників закладів освіти у процесі педагогічної практики. *Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука»*. 2022. Випуск 2(33), URL: <https://msu.edu.ua/educationandscience/wp-content/uploads/2023/02/Міжнародний-науковий-журнал-Освіта-і-наука-223-2023-142-146.pdf>

41. Лісниченко А. П. Підготовка майбутнього вчителя до творчої самореалізації у професійній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04; ВДПУ ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2011. 22 с.

42. Лосєва Н. М. Самореалізація викладача: теоретичний аспект : [монографія]. Донецьк : ДонНУ, 2004. 386 с.

43. Мазін В. М. Формування культури професійної самореалізації майбутніх учителів фізичного виховання : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 ; Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2008. 20 с.

44. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 8. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. С. 3-19.

45. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : дорожня карта керівника. Харків : Основа, 2007. 448 с.
46. Матукова Г. І. Самореалізація як чинник становлення компетентності майбутніх економістів. URL: nbuv.gov.ua/portal/soc.../matyкова.pdf
47. Методичні рекомендації щодо розвитку STEM-освіти в закладах загальної середньої та позашкільної освіти у 2019/2020 навчальному році. URL: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/65463/
48. Мільчевська Г. С. Психолого-педагогічні підходи до вивчення проблеми особистісної самореалізації старшого підлітка. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми, 2012. № 7 (25). С. 16-23.
49. Мосійчук В. В. Психологічні особливості учбово-професійної самореалізації майбутніх психологів в умовах криз професійного навчання : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. Київ, 2015. 20 с.
50. Москаленко Л. А. Розвиток управлінської компетентності керівника дошкільного навчального закладу: URL: <http://www.svyatoshinruo.kiev.ua/2013-10-10-14-41-03/3485-2015-03-12-10-34-16>
51. Муляр В. І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз). Житомир. 1997. 202 с.
52. Мясенко В. В. Психологічні особливості професійної самореалізації сучасних українців. *Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія*. 2013. Вип. 24. С. 171-179.
53. Національна Доктрина Розвитку Освіти України у XXI столітті. Міністерство освіти і науки України. Академія педагогічних наук України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>
54. Нестеренко Г. Можливості самореалізації особистості в контексті синергетичної моделі вищої освіти. *Вища освіта України*. 2004. № 1. С. 20-

26.

55. Нова українська школа. URL: <https://osvita.vmr.gov.ua/nova-ukracsnska-shkola>

56. Новаченко Т. В. Формування педагогічної самоорганізації студентів педагогічних училищ : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; Південноукраїнський держ. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського. Одеса, 2004. 20 с.

57. Овчаренко Н. В. Особливості методології аналізу філософсько-освітнього змісту поняття «самореалізація особистості». *Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник»*. 2015. Випуск 92. С. 269-273.

58. Осадчук Т. В. Підготовка майбутніх учителів початкових класів до творчої самореалізації. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М.Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*. 2002. Вип. 6. Ч. 2. С. 67-70.

59. Осьодло В. І. Психологічний зміст поняття «професійна самореалізація» суб'єкта. URL::http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/VKhnpu_psychol/2010_35/19.html

60. Падалка Г. М. Учитель, музика, діти. К. : Муз. Україна, 1982. 144 с.

61. Пащенко С. Ю. Психологічні теорії професійної самореалізації особистості педагога вищої школи. *Вісник Чернігів, нац. пед. ун-ту. Сер. Психологічні науки*. 2010. Вип. 82. С. 74-80.

62. Педагогічні технології: [навч. посібник для вузів] / О. С. Падалка, А. С. Нісімчук, І. А. Смолук, О. Г. Шпак. К.: Укр. енциклопедія, 1995. 253 с.

63. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С.72-79.

64. Підвисоцька Є. О. Проблема самореалізації в соціально-філософських концепціях : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 09.00.03. URL:<http://www.pdpu.edu.ua/doc/vr/pidvisocka/aref.pdf>

65. Підготовка вчителя до самоосвітньої діяльності як складова його професійного зростання. URL: <https://tsirkova-studiya-yunist12.webnode.com.ua/products/pidgotovka-vchitelya-do-samoosvitnoi-diyalnosti-yak-skladova-jogo-profesijnogo-zrostannya/>

66. Пометун О. І., Пироженко Л. В. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук. метод. посібн. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 192 с.

67. Поселецька К. А. Професійна самореалізація студентської молоді як педагогічна проблема. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців методологія, теорія, досвід, проблеми* // Зб. наук. пр. Випуск 35, редкол. Київ-Вінниця : ТОВ фірма Планер, 2013. С. 392-396.

68. Прус А. Категорійний аналіз понять «самореалізація» та «професійна самореалізація». *Педагогічний дискурс : зб. наук. праць / гол. ред. І.М. Шоробура*. Хмельницький : ХГПА, 2016. Вип. 20. С. 149-153.

69. Радул В. В. Дослідження особливостей самореалізації особистості : монографія / В.В. Радул, І.П. Краснощок, І.В. Лебедик. К. : «Імекс-ЛТД», 2009. 352 с.

70. Рибалко Л. С. Акмеологічні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя : автореф. ... д-ра пед. наук. 13.00.04. Харків. 2008. 42 с.

71. Савчук О. П. Особистісна самореалізація майбутніх учителів природничих дисциплін як шлях до професійного розвитку. nbuv.gov.ua/portal/soc-gum/vpm/index.html

72. Садова М. А. Психологічні складові потенціалу самореалізації особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 ; Волин. нац. ун-т ім. Л.Українки. Луцьк, 2010. 16 с.

73. Сегеда Н. А. Підготовка майбутнього вчителя музики до професійної самореалізації : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2002. 18 с.

74. Сергєєва К. М. Діагностування сформованості здатності до професійної самореалізації магістрів музично-педагогічної освіти. *Наукові записки : [збірник наукових праць] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова; укл. Л.Л. Макаренко. Серія педагогічні та історичні науки*, випуск LXXXII (82). К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. С. 189-196. <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/2844>

75. Сірак І. П. Формування готовності майбутніх медичних сестер до професійної самореалізації : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2016. 20 с.

76. Слівінський В. Р. Акмеологічний вимір професійної самореалізації працівника ОВС: філософсько-правовий аналіз : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Л., 2014. 18 с.

77. Служинська Л. Б. Підготовка майбутнього менеджера-економіста до професійної самореалізації : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2012. 20 с.

78. Смаль Н. Є. Організація управлінської діяльності керівника школи у сучасних умовах. Методичні рекомендації. Нововолинськ. 2016. 28 с.

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

80. Старинська Н. В. Адаптаційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2011. Вип. 38. С. 196-201.

81. Сущенко Л. О. Іntenційна модель стимулювання професійного самовдосконалення вчителів у післядипломній педагогічній освіті. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості : проблеми і пошуки : зб. наук.*

пр. / редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) [та ін.]. Запоріжжя, 2008. Вип. 51. С. 341-350.

82. Тимошенко Н. Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості. URL: http://www.kspu.kr.ua/download/conf2013/section4_6/article_timoshenko.pdf

83. Угрин О. Г. Сімейна ідентифікація як чинник психологічної готовності до професійної самореалізації особистості студента : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2014. 20 с.

84. Управлінська проблема і методи її розв'язання. URL: <https://шпаргалки.com/derjavne-upravlinnya-munitsipalne/upravlinska-problema-metodi-jiji-112965.html>

85. Файнман І. Б. Формування готовності майбутніх авіадиспетчерів до професійної самореалізації у процесі підготовки до ведення радіообміну: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка. Кіровоград, 2013. 20 с.

86. Філоненко О. В. Формування готовності майбутніх викладачів закладу вищої освіти до професійної самореалізації. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки*. 2019. No 2 (65). С. 314-318.

87. Фрицюк В. А. Формування креативності майбутнього вчителя музики: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2004. 20 с.

88. Фрицюк В. А., Каплінський В. В. Професійний саморозвиток педагога в умовах євроінтеграції. *Інтеграція в європейський освітній простір: діалог зі стейкхолдерами : монографія* / За заг. ред.: Акімова О.В., Фрицюк В.А. Вінниця : ТОВ «Друк», 2022. С. 322-335.

89. Фрицюк В. А., Губіна С. І. Онлайн-опитування в діагностиці готовності майбутніх учителів до професійного саморозвитку. *Педагогічна освіта: теорія і практика: Збірник наукових праць* / Кам'янець-Подільський

національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Бахмат Н.В.]. Вип. 33 (1-2022). Київ: Міленіум, 2022. С. 384-396. DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2022-32-318-330>

90. Фрицюк В. А., Марцева Л. А., Любарська Л.А. Створення підтримуючого середовища для розвитку креативності майбутніх фахівців. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : педагогіка і психологія*. Випуск 74. 2023. С. 60-66. doi.org/10.31652/2415-7872-2023-73-73-77

91. Харкавців І. Р. Розвиток педагогічної творчості вчителя у процесі професійної самореалізації : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 ; Дрогоб. держ. пед. ун-т ім. І. Франка. Дрогобич, 2010. 186 с.

92. Царькова О. В. Методи емоційно-вольової саморегуляції психологічного стану студентів. URL: http://gricajtanja.blogspot.com/2016/04/blog-post_11.html

93. Чубко О. П. Інноваційні технології навчання в контексті педагогічної підготовки майбутнього вчителя. URL: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?

94. Швардак М. В. Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до застосування технологій педагогічного менеджменту: [моногр.]. Херсон: Олді+, 2022. 360 с.

95. Швець Т. А. Готовність майбутнього вихователя до педагогічної діяльності як елемент професійної майстерності. *Педагогічні науки: зб. наук. праць* / ред. кол.: Є.С. Барбіна (відпов. ред.) та ін. Вип.67. Херсон, 2015. С. 420-424.

96. Юхименко Н. Ф. Гуманістичні параметри самореалізації особистості: потреби, інтереси, цінності : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.03; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 2003. 18 с.

97. Ярославцева М. І. Формування професійної самореалізації майбутніх фахівців дошкільних навчальних закладів у процесі педагогічної практики : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04; ДВНЗ «Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т. ім. Г.С. Сковороди». Переяслав-Хмельницький, 2015. 22 с.

98. Ярославцева М. Структурні компоненти професійної самореалізації майбутнього фахівця з дошкільної освіти. URL: http://ddpu.drohobych.net/pedagogics/arhiv/29_ch1_2014/26.pdf

99. Ярославцева М. І. Психолого - педагогічні аспекти сутності професійної самореалізації студентів. *Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту*. 2007. № 2. С. 152-154.

100. Judge T. A., Chad A.H., Carl J.T., Murray R.B. The Big Five ersonality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across. *The Life Span. Personaliy Psychol.*, 52, 3;ABI/INFORMGlobal, 1999.

ДОДАТКИ

Додаток А-1

Анкета для вчителів

Шановні учителі, дайте, будь-ласка, відповіді на запитання:

1. Як Ви розумієте поняття «професійна самореалізація»?
2. Чи потрібно учителю бути готовим до професійної самореалізації?
3. Як Ви розумієте поняття «готовність до професійної самореалізації»?
4. У чому, на Вашу думку, особливості професійної самореалізації педагогів?
5. Чи замислювалися Ви над проблемою власної професійної самореалізації?
6. Які чинники сприяють професійній самореалізації вчителів?
7. Які чинники, на Ваш погляд, перешкоджають формуванню готовності до професійної самореалізації?
8. Чи варто опікуватися керівництву школи проблемою професійної самореалізації вчителів?
9. Чи займаєтеся Ви цілеспрямовано власною професійною самореалізацією?
10. Що Вам необхідно для більш ефективної професійної самореалізації?

Дякуємо за співпрацю!!!

Додаток А-2**Анкета для здобувачів**

Шановні здобувачі, дайте, будь-ласка, відповіді на запитання:

1. Як Ви розумієте поняття «професійна самореалізація»?
2. Чи потрібно вчителю бути готовим до професійної самореалізації?
3. Чи потрібно майбутньому керівникові освітнього закладу бути готовим до професійної самореалізації?
4. Як Ви розумієте поняття «готовність майбутнього керівника освітнього закладу до професійної самореалізації»?
5. У чому, на Вашу думку, особливості професійної самореалізації педагогів?
6. Чи замислювалися Ви над проблемою власної професійної самореалізації?
7. Які чинники сприяють професійній самореалізації вчителів?
8. Які чинники перешкоджають професійній самореалізації вчителів?
9. Чи варто опікуватися керівництву школи проблемою професійної самореалізації вчителів?
10. Чи знайомі Ви з методиками, технологіями організації керівниками освітніх закладів професійній самореалізації вчителів?
11. Чи займається Ви цілеспрямовано власною професійною самореалізацією?
12. Що Вам необхідно для більш ефективної професійної самореалізації?

Дякуємо за співпрацю!!!

Додаток Б

**«Самодіагностика рівня сформованості власної готовності до
створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності»**

	Показник	1	2	3	4	5
1	мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності					
2	усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя					
3	бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів					
4	прагнення професійно й здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності					
5	знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності					
6	зміст та обсяг фахових знань					
7	здатність до ефективної комунікації					
8	особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо)					
9	фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності					
10	володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності					
11	творча активність у квазіпрофесійній діяльності					
12	здатність до рефлексії й саморегуляції					
	Усього:					

Додаток В

Експертне оцінювання готовності майбутніх керівників освітніх закладів до створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності

	Показники/Рівні	Високий	Середній	Низький
1	мотивація і потреба у самореалізації в професійній діяльності			
2	усвідомлення цінності й необхідності професійної самореалізації власної й кожного вчителя			
3	бажання досконалого володіння фаховими знаннями; бажання оволодіти прийомами спонукання до самореалізації вчителів			
4	прагнення професійно й здійснювати керівництво освітнім закладом; спрямованість на професійну самореалізацію і створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності			
5	знання засобів професійної самореалізації, прийомів, способів формування власної готовності до професійної самореалізації та створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності			
6	зміст та обсяг фахових знань			
7	здатність до ефективної комунікації			
8	особистісні якості (наполегливість, креативність, ініціативність тощо)			
9	фахові уміння, самостійність у практичній професійній діяльності			
10	володіння методами і прийомами створення умов для самореалізації педагогів у професійній діяльності			
11	творча активність у квазіпрофесійній діяльності			
12	здатність до рефлексії й саморегуляції			
	Усього:			

Додаток Г

Тест на визначення рівня комунікабельності

(автор В. Ряховський)

Інструкція: Щоб визначити коефіцієнт Вашої комунікабельності, потрібно відповісти на 16 питань. Відповідати треба однозначно: «Так», «Ні», «Інколи».

1. У вас передбачається ординарна або ділова зустріч. Чи вибиває Вас з колії її очікування?
2. Ви не відкладаєте Ви візит до лікаря до останнього моменту?
3. Чи викликає у Вас сум'яття, незадоволення доручення виступати з доповіддю, повідомленням на якомусь заході?
4. Вам пропонують виїхати до міста, в якому Ви ніколи не бували. Чи прикладете Ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?
5. Чи любите Ви ділитися своїми переживаннями з ким-небудь?
6. Чи дратує Вас, якщо незнайома людина на вулиці звернеться до Вас із проханням (показати дорогу, назвати час)?
7. Чи вірите Ви, що існує проблема «батьків і дітей», і що людям різних поколінь важко зрозуміти один одного?
8. Чи посоромитеся Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути певну суму грошей, позичену кілька місяців тому?
9. У кафе Вам подали недоброякісну страву. Ви промовчите, розгнівано відсунувши тарілку?
10. Опинившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не почнете з нею розмову і будете незадоволені, якщо першою заговорить вона. Чи так це?
11. Вас дратує будь-яка довга черга, де б вона не була. Чи Ви відмовитеся від свого наміру чи станете в кінець черги і будете нудитися в очікуванні?
12. Чи боїтеся Ви брати участь у комісії з розгляду конфліктних ситуацій?

13. У Вас є власні, суто індивідуальні критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури і ніяких чужих думок Ви не приймаєте. Чи так це?

14. Почувши помилкові висловлювання з добре відомого Вам питання, Ви волієте промовчати і не вступати в суперечку?

15. Чи викликає у Вас прикрість чиєсь прохання допомогти зрозуміти те чи інше виробниче питання або навчальну тему?

16. Ви охочіше викладаєте свою думку у письмовій формі, ніж усно?

Підрахунок балів: за кожну відповідь «так» – 2, «іноді» – 1, «ні» – 0 очок.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ:

30-32 бали – Ви явно некоммунікбельні, це Ваша біда, оскільки страждаєте від цього найбільше Ви самі. Але і близьким людям нелегко. На Вас важко покластися у справі, яка вимагає групових зусиль. Намагайтеся стати більш коммунікбельним, контролюйте себе.

25-29 балів – Ви замкнуті, неговірки, віддаєте перевагу самотності, тому маєте мало друзів! Нова робота і необхідність нових контактів якщо й не викликає у Вас паніки, то надовго виводить із рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і буваєте незадоволені собою. Але не обмежуйтеся лише невдоволенням – Ви владні змінити ці особливості характеру. Хіба не буває, що за будь-яких захоплень Ви демонструєте раптом абсолютну коммунікбельність? Варто тільки спробувати.

19-24 бали – Ви певною мірою коммунікбельні, в незнайомій обстановці відчуваєте себе цілком упевнено. Нові проблеми Вас не лякають. І все ж з новими людьми сходитеся з пересторогою, в суперечках і диспутах берете участь неохоче, у Ваших висловлюваннях надто багато безпідставного сарказму.

14-15 балів – у Вас нормальна коммунікбельність, Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні з іншими. Відстоюєте свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань

йдете на зустріч із новими людьми. Водночас не любите гучних компаній, екстравагантні витівки і багатослівність викликають у Вас роздратування.

19-13 балів – Ви вельми комунікабельні, цікаві, любите висловлюватися з різних питань, але, часом, Вас дратує присутність оточуючих. Охоче знайомитеся з новими людьми, любите бути в центрі уваги, нікому не відмовляєте у проханнях, хоча й не завжди можете їх виконати. Іноді запалюєтесь, але швидко відходите.

4-8 балів – підвищений рівень комунікабельності, Ви завжди в курсі справ, любите брати участь у всіх дискусіях, охоче висловлюєтесь із будь-якого питання, навіть якщо маєте про нього поверхове уявлення, всюди почуваетесь комфортно. Беретеся за будь-яку справу, хоча далеко не завжди можете довести її до кінця.

3 бали – Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтесь у справи, які Вас не стосуються, беретеся судити про проблеми, в яких абсолютно не компетентні. Свідомо чи несвідомо Ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів у Вашому оточенні. Запальні, образливі, нерідко буваєте необ'єктивні, серйозна робота не для Вас. Людям важко з Вами, Вам треба працювати над собою і своїм характером – виховуйте в собі стриманість, шанобливо ставитесь до людей.

Висновки про рівні розвитку:

- 30-32 бали – дуже низький,
- 25-29 бали – низький,
- 19-24 бали – середній,
- 14-18 балів – вище середнього,
- 9-13 балів – високий,
- 4-8 балів – дуже високий,
- 3 і балів – гіперкомунікабельний.

Додаток Д

Тест «Мотивація професійної діяльності»

(методика К. Замфір у модифікації А. Реан)

Прочитайте зазначені нижче мотиви професійної діяльності, оцініть їхню значущість для Вас за 5-тибальною шкалою.

Мотиви професійної діяльності	Дуже незначною мірою	Достатньо незначною мірою	Не великою, але й не маленькою мірою	Достатньо великою мірою	Дуже великою мірою
	1	2	3	4	5
1. Заробітна плата					
2. Прагнення до просування по роботі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівництва або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших осіб					
6. Задоволення від процесу й результату праці					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) підраховують відповідно до: $ВМ = (оцінка\ п.\ 6 + оцінка\ п.\ 7) / 2$; $ЗПМ = (оцінка\ п.\ 1 + оцінка\ п.\ 2 + оцінка\ п.\ 5) / 3$; $ЗНМ = (оцінка\ п.\ 3 + оцінка\ п.\ 4) / 2$.

Показником вираженості кожного типу мотивації є цифра в межах від 1 до 5.

На основі отриманих результатів визначають мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс є співвідношенням трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ.