

УДК 159.9  
ББК 88.37

### **Підвищення професійної майстерності педагогічних працівників навчальних закладів**

**Анотація.** У статті здійснено аналіз сучасних досліджень факторів, принципів та умов стимулювання і підвищення професійної майстерності педагога. Важливими чинниками професійного зростання вчителів є: прагнення до самовдосконалення, самоосвіта, компетентність та майстерність педагога, покращення його матеріального становища, підвищення кваліфікації та іміджу, кар'єрний ріст.

**Ключові слова:** педагог, компетентність, професійне зростання, саморозвиток, готовність.

**Постановка проблеми.** Постійні зміни в професійних структурах роблять проблему професійного зростання педагога актуальною. Актуалізуються завдання становлення нової професійної компетентності кадрів освіти, формування педагога нового типу і стилю професійної діяльності.

Важливу роль у створенні творчої атмосфери в педагогічному колективі, удосконаленні професійної майстерності вчителів відіграє стимулювання діяльності педагогів. Професійне зростання педагогів безумовно призводить до покращення їх професійної майстерності, підвищення компетентності, кар'єрного росту, іміджу працівника, наближення до ідеалів культури, вершин професіоналізму, творчої самореалізації, покращення матеріального становища.

Прагнення до самовдосконалення та самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання педагога, що забезпечують розширення його творчих можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності.

Сьогодні в педагогічній та психологічній науці для характеристики професійної майстерності, широти інтересів використовують поняття «компетенція», «компетентний», «компетентність». Актуалізуються завдання становлення нової професійної компетентності кадрів освіти, формування педагога нового типу і стилю професійної діяльності.

Під професійною компетентністю педагога розуміють особистісні можливості учителя, які дозволяють йому самостійно й ефективно реалізовувати цілі педагогічного процесу.

**Аналіз останніх публікацій.** За останні роки з'явилися концепції внутрішньошкільного розвитку професійної компетентності вчителя (С. Бережна, М. Гончар, Н. Зверева) та нові ідеї внутрішньошкільної системи підвищення професійної компетентності педагога: взаємодія методичної і психологічної служб школи (Е. Васильєвська); створення умов для професійного зростання кожного вчителя (Р. Лебедева, Д. Левітес); підвищення кваліфікації вчителів за модульним принципом (У. Маркєєва); створення сприятливого професійного середовища для навчання кадрів (Н. Немова); вдосконалення системи методичної роботи в школі (В. Симонов); вивчення труднощів у роботі вчителя (М. Чикурова).

Обов'язковими умовами внутрішньошкільної системи розвитку й підвищення професійної компетентності вчителів учені визначають такі: врахування специфіки освітнього закладу та контингенту учнів; наявність системи стійкої внутрішньої мотивації і комплексного, диференційованого, гнучкого й оперативного стимулювання до професійного розвитку; організація індивідуальної роботи з учителями; систематичний моніторинг динаміки розвитку компетентності, характеру одержуваних результатів, змін у діяльності вчителів, а також вплив цих змін на рівень навчальних досягнень учнів, їхній розвиток та відношення до школи (до вивчення предмета); ретельний відбір змісту теоретичних знань, індивідуалізації і психологізації навчального процесу.

На думку відомого вченого В.А. Адольфа, компетентний педагог – це такий фахівець, який володіє ґрунтовними знаннями з будь-якого предмета шкільного курсу навчання: «професійна компетентність – це складне утворення, що вміщує комплекс знань, умінь, властивостей і якостей особистості, що забезпечують варіативність, оптимальність та ефективність побудови навчально-виховного процесу» [1, с. 118].

Автор посібника по кадровій роботі В.Р. Веснін, визначає професійну компетентність як здатність працівника якісно й безпомилково виконувати свої функції, як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно опановувати нові знання й швидко адаптуватися до змінних умов [2, с. 59].

Автор психологічної концепції професіоналізму Маркова А.К., яка працює над визначенням психологічних критеріїв, рівнів, етапів просування людини до професіоналізму, вважає, що професійно компетентною людиною є та, яка «...успішно розв'язує завдання навчання й виховання, готує для суспільства випускника з бажаними психологічними якостями» [3, с. 34]. Серед таких якостей виділяють: задоволена професією; досягає бажаних результатів у розвитку особистості учнів; має й усвідомлює перспективу свого професійного розвитку; відкрита для постійного професійного навчання; збагачує досвід професії завдяки особистому творчому внеску; соціально активна в суспільстві; віддана педагогічній професії, прагне підтримувати навіть у складних умовах її честь і гідність, професійну етику; готова до якісної та кількісної оцінки праці, уміє це робити.

Під професійною компетентністю науковець А.В. Хуторський розуміє сукупність ключових, базових і спеціальних компетентностей. Ключовим є ті компетентності, які необхідні для будь-якої професійної діяльності, пов'язані з успіхом особистості. Базові компетентності відображають специфіку педагогічної діяльності в межах вимог до системи освіти. Спеціальні компетентності, на думку вченого, відображають специфіку конкретної предметної й надпредметної сфери професійної діяльності.

У процесі управління школою неодноразово підкреслювалася роль психологічної служби освітнього закладу в професійному розвитку вчителя (А.Г. Асмолов, І.В. Дубровіна, В.В. Рубцов). Завдання психологічної служби, перш за все полягає у формуванні готовності вчителів до професійного зростання. Перевага психологічної служби в розвитку складових професійної компетентності вчителя полягає в тому, що психологи, які працюють в освітньому закладі постійно беруть участь у професійному житті педагогічного колективу. Це дає можливість не тільки прямого і непрямого впливу на хід самого процесу розвитку професійної компетентності вчителя, але й поетапного відстеження динаміки розвитку компетентності та характеру результатів.

Не можна правильно побудувати роботу з педагогічним колективом з питань підвищення їхньої професійної майстерності без урахування таких *чинників*: знати рівень освіченості, професійної підготовки кожного вчителя, його інтереси та здібності; створення в колективі атмосфери поваги і довіри до вчителя, вияв уваги до його потреб і запитів; здійснення постійного духовного взаємозв'язку в діяльності педагогів, учнів, батьків; всебічне сприяння самоутвердженню вчителя в колективі, підвищенню його фахової підготовки; допомога вчителеві в усвідомленні, узагальненні свого досвіду на основі синтезу теорії і практики [4, с. 32].

Урахування цих факторів є надійною гарантією підвищення ефективності навчально-виховного процесу.

**Мета статті.** На всіх рівнях професійного зростання необхідно створювати умови для розвитку інтелекту і творчих здібностей особистості педагога, підготовки його до саморозвитку та професійної діяльності, до самореалізації в умовах власної педагогічної системи, до життя у відкритому суспільстві.

**Виклад основного матеріалу.** Значним стимулом у професійному зростанні педагогічних кадрів є атестація. Вона сприяє моральному і матеріальному заохоченню педагогічних працівників, узагальненню та впровадженню досвіду кращих вчителів у практику навчання та виховання.

Творчий звіт є гарною нагодою для розвитку ініціативи і творчості вчителя, узагальнення і поширення його досвіду, підвищення авторитету творчої особистості. Творчий звіт вчителя відбувається у формі дискусії. Вчитель демонструє динаміку становлення своєї творчості, намагається допомогти присутнім зрозуміти найбільш ефективні методи навчання й і виховання, ділиться своїми задумками: дає пропозиції щодо вирішення деяких проблем навчально-виховного процесу.

Одним із сучасних методів професійного самовдосконалення є метод «портфоліо» – опис роботи з аналізом її ефективності, найбільш вдалі методичні розробки, приклади творчих робіт учнів тощо. Він може містити також документи, які фіксують професійний розвиток (дипломи, грамоти, подяки, характеристики та ін.), наукові, творчі роботи, власні статті, статті відомих науковців, які висвітлюють особливості тієї проблеми, над якою працює власник «портфоліо», психологічні дослідження, конспекти уроків, виховних заходів. Метод «портфоліо» допомагає вчителю не тільки систематизувати педагогічний досвід, накопичені знання, а й дати об'єктивну оцінку власному професійному рівню. Основою роботи над «портфоліо» є відображення професійного шляху, поглядів і планів учителя.

Самоосвіта – самостійна цілеспрямована пізнавальна діяльність, керована самою особистістю; придбання систематичних знань у якій-небудь галузі науки, техніки, культури, політичного життя тощо.

Основними характеристиками самоосвіти вважаються:

- вільний вибір кола проблем;
- самостійна робота з різними джерелами інформації;
- рухливий обсяг знань, обмежений ступенем інтересу до вибраного предмету.

В основі такої розумової роботи лежать особистісні нахили, безпосередні інтереси, які обумовлені, в кінцевому рахунку, соціальними, економічними і культурними потребами. Самоосвіта – один із засобів самовиховання. Основні види самоосвіти: загальна, спеціальна (професійна) політична. Основна форма

самоосвіти – вивчення наукової, науково-популярної, навчальної, художньої та іншої літератури, участь у науково-дослідній роботі. Джерелами самоосвіти служать також прослуховування лекцій, участі в різного рівня конференцій, доповідей, концертів, фонозаписів, консультацій фахівців, перегляд вистав, кінофільмів, відвідування музеїв, виставок та ін. Самоосвіта завжди мала на меті отримання кваліфікації або підвищення освітнього рівня. Спрямованість на розвиток особистості, розкриття здібностей людини, творчого потенціалу,

Самоосвіта для педагога – «це усвідомлена потреба в постійному вдосконаленні своєї професійної діяльності з акцентом на її соціалізацію, на створення умов для розвитку особистості і соціально значущих якостей вчителя та особистості кожного учня» [5, с. 18].

Основними компонентами готовності людини до самоосвіти є:

- 1) наявність емоційно-особистісного апарату самоосвіти, який впливає на систематичність і послідовність здійснення процесу самоосвітньої діяльності;
- 2) система знань і умінь, відбивають міру інтелектуального розвитку особистості;
- 3) узагальнені вміння особистості цілеспрямовано працювати з основними джерелами інформації;
- 4) організаційно-управлінські вміння;
- 5) сформованість психологічних якостей, необхідних для самоосвіти (цілеспрямованість, працездатність та ін.) [6, с. 176].

Сучасний педагог повинен здобути початкову економічну освіту, володіти комп'ютерною грамотою, високою культурою, мати добрі знання іноземної мови, бути ініціативною і відповідальною людиною, мати потребу в постійному збагаченні та оновленні знань, бути здатним до інноваційної діяльності. Вчитель повинен бути відкритим до змін і водночас толерантним до існуючої організації навчання. Ідеальний учитель, на думку В.А.Сластьоніна, повинен володіти високими моральними якостями, культурою мислення, бути в гармонії з професійними знаннями і здібностями.

Зміст теоретичної готовності вчителя виявляється в узагальненому умінні педагогічно мислити, що передбачає наявність у педагога аналітичних, прогностичних, проєктивних, а також рефлексивних умінь.

Аналітичні уміння складаються з таких умінь: аналізувати педагогічні явища, тобто поділяти їх на складові елементи (умови, причини, мотиви, стимули, засоби, форми прояву); осмислювати роль кожного елемента у структурі цілого і у взаємодії з іншими; знаходити в педагогічній теорії положення, висновки, закономірності, що відповідають логіці даного явища.

Прогностичні уміння пов'язані з управлінням педагогічним процесом і передбачають чітку уяву в свідомості вчителя, який є суб'єктом управління, мету його діяльності, спрямовану на очікуваний результат. До прогностичних умінь учителя входять такі уміння: постановка педагогічних цілей і завдань, передбачення результату; передбачення можливих відхилень і небажаних явищ; приблизна оцінка передбачуваних витрат засобів, праці і часу учасників педагогічного процесу.

Проєктивні уміння забезпечують конкретизацію цілей навчання та виховання і поетапну їх реалізацію. Проєктивні уміння включають: переведення цілі і змісту освіти та виховання у конкретні педагогічні завдання; планування змісту і видів діяльності учасників педагогічного процесу з урахуванням їх потреб та інтересів, можливостей матеріальної бази, власного досвіду і особистісно-ділових якостей; планування системи прийомів стимулювання активності учнів; планування індивідуальної роботи з учнями з метою розвитку їх здібностей, творчих сил і дарувань.

Рефлексивні уміння мають місце при здійсненні педагогом контрольно-оцінної діяльності, спрямованої на себе, на осмислення і аналіз власних дій. У процесі такого аналізу визначається: правильність постановки цілей, їх трансформації у конкретні завдання; ефективність застосовуваних методів, прийомів і засобів педагогічної діяльності; причини успіхів і невдач, помилок і труднощів у процесі реалізації поставлених завдань навчання і виховання [7, с. 41].

Узагальнюючи теоретичні надбання та практичний досвід, будується алгоритм успішної діяльності психологічної служби щодо розвитку професійної компетентності вчителів у загальноосвітніх закладах різного типу:

- 1) психологічна освіта, зміст якої визначається відповідно до специфіки освітньої установи;
- 2) виявлення проблемного поля, резервів і бар'єрів зростання професійної компетентності в педагогічному колективі;
- 3) диференціація, створення творчих груп; відпрацювання індивідуальних траєкторій професійного розвитку;
- 4) контекстне навчання що передбачає постійну апробацію одержаних знань і вмій та постановку проблем, що виникають в реальній практиці;
- 5) рефлексія, що включає обмін досвідом.

Професійна діяльність неодмінно супроводжується змінами в структурі особистості педагога: відбувається посилення та інтенсивний розвиток якостей, що сприяють успішному здійсненню діяльності, а також придушуються і навіть руйнуються структури, що не беруть участі в цьому процесі. Позитивний вплив професії на особистість учителя виявляється у формуванні професійної самосвідомості, педагогічної спрямованості, педагогічного мислення, у розвитку професійно важливих якостей, оволодінні педагогічним досвідом тощо.

Для досягнення професійного зростання використовують систему принципів педагогічного стимулювання. Принцип стимулювання творчого зростання педагогів на основі розробленої системи моральних і матеріальних стимулів вимагає створення умов для формування мотивації професійного самовдосконалення. Серед мотивів можна виділити наступні: мотиви успіху, подолання професійних труднощів, спрямовані на поліпшення матеріального благополуччя, професійного визнання, кар'єрні мотиви та ін.

Реалізація даного принципу передбачає: систематичне відстеження результатів діяльності, об'єктивну оцінку професійного зростання педагогів та педагогічних колективів; надання допомоги педагогу, педагогічному колективу



у визначенні тих сфер діяльності, де можна досягти успіху, проявити свої сильні сторони, показати зразок вирішення проблеми для інших своїх колег; визначення системи засобів, що спонукають кожного до пошуку і творчості, з урахуванням особливостей педагогів, їх можливостей; розробку положень про колективних та індивідуальних конкурсах, оглядах за результатами інноваційної, творчої діяльності педагогів; підтримку, заохочення ініціативи педагогів у постановці і вирішенні професійних проблем, цілеспрямовано займаються самоосвітою [8].

Одна із системи принципів запропонована Ю. Конаржевським принцип мотивування та стимулювання. Особиста зацікавленість учителя в роботі сприяє прийняттю ним певних зобов'язань перед школою й колективом. Велику роль у цьому відіграє стимулювання педагога. Спектр такого стимулювання досить широкий – воно може мати моральний, матеріальний, психологічний характер, бути прямим або опосередкованим [9, с.80].

До методів педагогічного стимулювання належить метод «здорової конкуренції». Під поняттям «здорова конкуренція» розуміємо таку організацію змагання, коли кожен має можливість реалізуватися в педагогічному колективі в умовах сприятливого творчого соціально – психологічного клімату. До методів здорової конкуренції належать різноманітні професійні конкурси, засідання педагогічної ради у формі захисту роботи методичного об'єднання, педагогічного рингу, ділової гри, аукціону ідей тощо. Такий принцип роботи вимагає дотримання певних пунктів:

- справедливо використовуйте матеріальні й моральні стимули, а інакше вони стануть причиною розладу;
- кожен керівник повинен мати добре продуману систему стимулів і не зводити її лише до преміювання, нагородження грамотами, присвоєння звань. Ввічливість, усмішка, уважне та чуйне ставлення керівника до людини – це теж стимули, а іноді більш дієві, ніж нагороди;

– уся робота керівника з педагогами повинна будуватися на основі стимулювання їхньої діяльності. Слід створити умови для праці та саморозвитку вчителя, атмосферу взаємного задоволення тощо;

– слід використовувати стимули, щоб привернути увагу вчителів до ключових напрямків діяльності школи [9, с. 90].

Для стимулювання професійного розвитку педагогів необхідно виявляти і враховувати індивідуальну мотивацію, оскільки для одного педагога найбільш значущим стимулом є публічне визнання заслуг і можливість презентації досвіду, а для іншого – надання особливих умов праці і додаткових днів до відпустки. У зв'язку з цим в положенні відображено, що педагогу при визначенні виду заохочення надається право вибору з можливих стимулів, наявних на момент висунення на заохочення.

Індивідуально орієнтований підхід до підвищення професіоналізму педагогів здійснюється, якщо реалізуються наступні принципи.

*Принцип «зони найближчого розвитку»*, обґрунтований Л.С.Виготським для навчання дітей, цілком може розглядатися в якості принципу методичного забезпечення педагогічної діяльності. В якості «зони найближчого професійного розвитку» виступає та зона, в якій педагог за допомогою своїх колег, учених, що вивчається літератури може вирішити виниклі проблеми у професійній діяльності. При цьому «зона найближчого професійного розвитку» для кожного педагога суто індивідуальна. Реалізація даного принципу передбачає:

– вивчення професійних труднощів, виявлення проблем в діяльності педагога;

– актуалізацію необхідних для професійного зростання знань і умінь (надання допомоги педагогу в усвідомленні своїх професійних труднощів і проблем);

– визначення індивідуальних завдань підвищення педагогічної кваліфікації;

– складання програми професійного зростання педагога;

– систематичну оцінку вирішення поставлених завдань і реалізації програми, їх коректування.

У своїх дослідженнях Л.В. Литвинюк [8, с. 16] виділила *принципи організації педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів*:

– принцип рефлексії – передумовою здійснення стимулювання професійного зростання вчителів є критичний самоаналіз особистістю власних професійних якостей та результатів педагогічної діяльності;

– принцип урахування потреб педагога – потреби особистості формують її мотиваційну сферу, від якої залежить спрямованість професійної діяльності та активність її здійснення;

– принцип усунення психологічних бар'єрів особистості – основою педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів є опора на сильні сторони особистості та подолання її психологічних бар'єрів;

– принцип опори на риси акцентуації педагога – знання рис акцентуації особистості дозволяє здійснювати процес стимулювання на основі її домінуючих позитивних властивостей;

– принцип професійної комфортності – це сукупність умов, створених у навчальному закладі, які б максимально сприяли реалізації особистісного потенціалу вчителя: рівень навчально-матеріальної бази, морально-психологічний клімат у колективі, доброзичливе ставлення директора школи до педагога, достатність свободи;

– принцип індивідуального підходу до особистості вчителя сприяє особистісній зацікавленості педагога, від чого зростає ефективність професійного самовдосконалення;

– принцип мобільності педагога – від активності вчителя у процесі його самовдосконалення залежить швидкість просування та ефективність досягнення бажаного професійного рівня.

*Принципи поєднання індивідуальних і групових форм* вивчення нових педагогічних технологій передбачають, що кожен педагог, вибираючи свою форму вивчення нових педагогічних технологій, може об'єднатися з іншими

педагогами або включитися в роботу спеціально організованих груп з вивчення педагогічної теорії та практики. Реалізація даного принципу можлива через: вивчення професійних проблем, інтересів, потреб педагогів, їх класифікацію та визначення найбільш поширених, запитів педагогів; визначення різних групових форм підвищення кваліфікації; надання можливості кожному педагогу вибирати свої способи і форми підвищення майстерності, добровільно брати участь в різних семінарах, на курсах і в інших формах методичної роботи; можливість самому педагогу запропонувати індивідуальну форму підвищення кваліфікації.

**Висновки.** Отже, професійне зростання педагога визначено як процес, що спрямований на досягнення професіоналізму, який призводить до якісних змін особистісної сфери та професійної діяльності вчителя. Воно передбачає постійне підвищення їх кваліфікації, пошук можливостей найповніше реалізувати себе як професіонала, посилення організованості, самостійності та відповідальності, здатність до інноваційної діяльності. Важливими чинниками професійного зростання вчителів є: прагнення до самовдосконалення, самоосвіта, компетентність та майстерність педагога, покращення його матеріального становища, підвищення кваліфікації (через атестацію) та іміджу, кар'єрний ріст.

### **Список використаних джерел**

1. Адольф В. А. Профессиональная компетентность современного учителя: монография [Текст] / В.А. Адольф. – Красноярск : КрГУ, 1998. – 286 с.
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 1998. – 496 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

4. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління [Текст] / О. Перехейда // Рідна школа. – 2004. – № 5. – С. 30-32.
5. Санжарівська, Н. В. Самоосвітня діяльність педагогів [Текст] / Н. В.Санжарівська // Управління школою. – 2010. – №8. – С. 17-19.
6. Байкова Л. А. Педагогическое мастерство и педагогические технологии [Текст] : Учеб. пособие / Под ред. Л. К.Гребенкиной, Л . А. Байковой. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 251 с.
7. Слостенин В. А. Рефлексивная культура и профессионализм учителя [Текст] / В.А.Слостенин // Педагогическое образование и наука. – 2005. – № 3. – С. 37-42.
8. Литвинюк Л. В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук:за спец. 13.00.04 – теорія та методика проф. освіти / Литвинюк Людмила Вікторівна. – Кіровоград, 2007. – 25 с.
9. Конаржевский Ю. А. Анализ итогов учебного года: [Текст]: учебн. пособие / Ю. А. Конаржевский; Челябинск : ЧТПИ, 1985. – 96 с.

**Перепелюк Татьяна Дмитриевна**

**доцент кафедры психологии**

**Уманского государственного педагогического**

**университета имени Павла Тычины**

**Повышение профессионального мастерства педагогических работников  
учебных заведений**

В статье проведен анализ современных исследований факторов, принципов и условий стимулирования и повышения профессионального мастерства педагога. Важными факторами профессионального роста учителей являются: стремление к самосовершенствованию, самообразование, компетентность и мастерство педагога, улучшение его материального положения, повышения квалификации и имиджа, карьерный рост.

**Ключевые слова:** педагог, компетентность, профессиональный рост, саморазвитие, готовность.

**Perepelyuk Tatiana**

**Associate Professor of Psychology**

**Uman State Pedagogical University Paul Ticino**

### **Professional development teaching staff of educational institutions**

The article analyzes the current research factors, principles and conditions for promotion and improvement of professional skill of the teacher. Important factors professional growth of teachers are: self-improvement, self-education, competence and skill of the teacher, improving its financial position, training and image, and career.

**Key words:** teacher competence, professional growth, self-development, readiness.