

поставлено завдання відшукати окремі приміщення з відкритим освітнім простором, що дозволить розширити поле діяльності за межі класу [3, с. 20].

Отже, шкільне освітнє середовище здатне не тільки забезпечувати комфорт для дітей і дорослих. За допомогою організації простору можна впливати на мотивацію учнів до навчання, формувати сприятливу атмосферу, забезпечувати потребу в дослідженні, задовольняти освітні потреби учнів.

Література

1. Водолазька Т. В. Освітнє середовище як «третій учитель». *Точка зору*. 2018. № 4 (181). С. 10–12.
2. Бібік Н. М. Нова українська школа: порадник для вчителя / за заг. ред. Н. М. Бібік. Київ : Літера ЛТД, 2018. 160 с.
3. Бібік Н. М. Нова українська школа: порадник для вчителя / під заг. ред. Бібік Н. М. К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. 206 с.
4. Концепція Нової української школи. URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації освітнього простору Нової української школи: Наказ МОН № 283 від 23.03.2018 року. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nop/3metodichni-rekomendatsii.pdf>

УДК 37.018.46:378.046

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ»

О. Л. Козлов

Одним із головних принципів Концепції Нової української школи є умотивований учитель, тому керівники закладів загальної середньої освіти мають сприяти його професійному та особистому зростанню, управляти мотивацією професійного розвитку [3]. Створення системи управління мотивацією професійного розвитку педагогів вимагає з'ясування сутності поняття «управління мотивацією професійного розвитку педагогів». Розглянемо експлікацію таких дефініцій, як «управління», «мотивація», «професійний розвиток», обґрунтуємо нашу позицію в теоретичному осмисленні поняття «управління мотивацією професійного розвитку педагогів».

Традиційне уявлення про керівництво школою розкривалося в таких характеристиках, як цілеспрямований вплив «зверху» суб'єкта на об'єкт керівництва; вплив керуючої підсистеми на керовану з метою переведення останньої у якісно новий стан; впровадження елементів наукової організації педагогічної праці та інших [7].

В управлінській літературі існує тенденція розглядати управління як реалізацію функцій. Наведемо деякі приклади визначення категорії «управління» (за В. Глуховим):

– управління – процес, тобто серія безперервних взаємопов'язаних управлінських функцій. Кожна функція управління також є процесом, тому що складається із серії взаємопов'язаних дій. Процес управління є загальною сумою всіх функцій;

– управління – це вміння правильно визначати, формулювати й аналізувати проблеми, які виникають, розробляти програми, ставити конкретні завдання, приймати правильні рішення;

– управління – це особливий вид діяльності, який перетворює неорганізований натовп в ефективну, цілеспрямовану й продуктивну групу. Управління також є стимулюючим елементом соціальних змін [2, с. 98].

М. Поташник наголошує, що освітнім процесом потрібно управляти з метою досягнення високої якості освіти. Однією з важливих умов управлінської діяльності є «мотивація» всіх учасників освітнього процесу і педагогів зокрема [6].

Аналізуючи значення поняття «мотивація» варто зазначити, що в його основі лежить термін мотив, що з латинської перекладається як «рухати, штовхати» та означає спонукання до діяльності, спонукальну причину дій і вчинків. Очевидним є те, що існує кореляція між колом мотивів і безпосередньо видом діяльності. На переконання І. Андрощук, до професійного розвитку можуть спонукати такі мотиви: прагнення до самореалізації та самоствердження; ідентифікація з особою, яка досягла значних професійних успіхів; бажання бути корисним суспільству, прагнення до матеріальних статків [1].

І. Андрощук розглядає мотивацію як комплексну систему, що складається з мотивів особистості та дій, спрямованих на активізацію цих мотивів. Окрім того як мотиви, так і дії залежно від рівня психічної діяльності, на якому вони реалізуються, поділяються на усвідомлені та неусвідомлені. Однак до складу мотивації входять не лише мотиви та дії щодо реалізації мотивів, а також і ситуативні чинники (вплив колег-педагогів, сімейне оточення, специфіка педагогічної діяльності, навчального закладу, ситуації тощо) [1].

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

Розглянемо сутність поняття «професійний розвиток». Н. Муқан аналізуючи праці зарубіжних науковців стверджує, що професійний розвиток є комплексом видів діяльності, що здійснюється на систематичній основі, з метою підготовки вчителів до їхньої професійної діяльності й охоплює початкову підготовку, програми введення в професію, післядипломну підготовку, неперервний професійний розвиток в умовах школи. Такі види діяльності розвивають особистісні вміння й навички, знання, майстерність та інші характеристики вчителя. Професійний розвиток учителів загальноосвітніх шкіл розглядається як неперервний процес, що охоплює три складові: початкову підготовку, введення в професію та постійне удосконалення особистісних, соціальних і професійних компетентностей педагога й відповідає кар'єрному розвитку вчителів [5].

У своєму дослідженні Л. Мартинець зазначає, що професійний розвиток – це процес спрямованих, закономірних, незворотних змін, який передбачає не тільки біологічні зміни, але і зміни в системі особистісних властивостей і характеристик фахівця [4]. Крім того, на думку Л. Мартинець «професійний розвиток учителя» – це процес цілеспрямованих під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників закономірних особистісних і діяльнісних змін, що виявляються у професіоналізмі, професійних досягненнях і взаємодіях, творчих здобутках, підвищенні мотивації до неперервної освіти, самоосвіти, саморозвитку і виконання своєї роботи, кваліфікаційному розряді вчителя, динамічному зростанні навченості й вихованості учнів як результату його професійної діяльності.

Узагальнення проведеного аналізу філософсько-психолого-педагогічних категорій дозволяє визначити, що **управління мотивацією професійного розвитку педагогів** – це свідомий, цілеспрямований вплив на основні вектори мотивації педагога (спрямованість на себе, спрямованість на інших, спрямованість на завдання), що призводить до змін в системі особистісних властивостей і характеристик фахівця.

Література

1. Андрощук І. М. Управління мотивацією професійного розвитку педагога в умовах регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічний альманах*. 2013. Вип. 20. С. 183–188.
2. Глухов В. В. Основы менеджмента. СПб. : Специальная литература, 1995. С. 98.

3. Концепція нової української школи. URL : <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/konczepczyia.html> (дата звернення: 17.09.2017).

4. Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 408 с.

5. Муқан Н. В., Грогодза І. Ю. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. № 5. С. 18–27.

6. Поташник М. М. Качество образования: Проблемы и технология управления. М., 2002. С. 97.

7. Філоненко Р. С. Історія розвитку та сучасний стан управління освітою. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2016. Вип. 13 (1). С. 164–166.

УДК 37.014.621

ТЕХНОЛОГІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ

Л. В. Колесник

Одним з перспективних напрямів підвищення ефективності роботи школи є технологізація управлінських процесів. Термін «технологізація» прийшов в освіту зі сфери матеріального виробництва. Технологізація – це системний, оптимальний в заданих умовах спосіб перетворення сировини у кінцевий продукт, який складається з чіткої послідовності операцій і спирається на властивості та закономірності його природи [1].

На нашу думку, застосування ідей технологізації в педагогіці, в управлінні освітою є дуже корисним. Адже ця важлива сфера може розглядатися як науково-технологічна галузь людинознавства, предметом якої є оптимізація процесів розвитку, навчання і виховання особистості на основі досягнень галузевих наук про людину. Існують гуманітарні засоби впливу на особистість, які треба визначити, систематизувати, і тоді вони складатимуть механізм соціальної технології. Для цього слід знати, від чого залежить поведінка людини, чим вона керується в своїх діях, що їй потрібно для успішного розвитку.

У загальному вигляді технологію внутрішньошкільного управління можна описати так:

1. На підставі державно-громадського замовлення, досягнень наук про людину, виходячи з інтересів, бажань, можливостей дітей, визначити діагностичну управлінську мету, спрямовану на учнів (сформулювати бажані якісні характеристики, риси – скласти прогнозований образ випускника).

2. Визначити конкретні методи, прийоми, якими цей результат буде вимірюватися.

3. Забезпечити мотивацію та стимулювання усіх учасників навчально-виховного процесу.

4. На підставі висновків психолого-педагогічних наук, передового педагогічного досвіду, науки управління визначити вимоги до діяльності вчителів, організувати діяльність педагогічного колективу, яка забезпечить досягнення мети (змоделювати діяльність вчителів, яка відповідала б поставленій меті).

5. На підставі аналізу отриманої ідеальної моделі діяльності вчителів сформулювати вимоги до навчальної діяльності учнів, організувати діяльність учнів (описати модель діяльності школярів).

6. Визначити цілі, завдання батьківської громадськості, з'ясувати вимоги до організації цієї роботи (описати модель діяльності батьків).