

Ми не контролюємо, ми завжди поруч: допомагаємо, консультиємо, пропонуємо можливі шляхи для професійного розвитку педагога, а він завжди може зробити свій вибір – навчатися з нами чи займатися самоосвітою.

Список використаних джерел

1. Національний звіт за результатами міжнародного дослідження якості освіти PISA-2022 URL: https://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/12/PISA-2022_Nacjonalnyj-zvit_korotkyj.pdf
2. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. Наука і освіта. 2016. № 11. С. 55–60. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2016-11-doc/2016-11-st9>

УДК 37.08

Ельвіра Горна,

*директор КУ «Центр професійного розвитку
педагогічних працівників»*

Мар'їнської міської

військово-цивільної адміністрації

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Одним із важливих факторів успішної самореалізації педагога є його становлення як професіонала. Особливе місце в цьому процесі займає професійна мотивація, оскільки є основною рушійною силою, яка спонукає працівника до активних дій. Перебування в прифронтовій зоні з постійними обстрілами, втрата житла, звичного, комфортного середовища; переміщення в інші регіони, побутові негаразди; соціальна ізоляція; невпевненість у майбутньому і тривога за рідних та близьких – значно підвищують уразливість наших педагогів до психосоціального стресу. А для того, щоб людина працювала продуктивно й сумлінно, вона має бути зацікавлена в цьому або, інакше кажучи, мотивована. Як же сьогодні переконати працівника у важливості розвитку професійної майстерності? Як

можна поставити мотивацію собі на службу і блокувати ті ситуації, коли недолік мотивації не дозволяє зробити те, що нам потрібно зробити? Щоб відповісти на ці питання ми намагаємося знайти правильний внутрішній чинник, якого і прагнутиме педагог. Створити сприятливе середовище, в якому співробітники самі захочуть розвиватися й робитимуть це із задоволенням, цілком реально. І для рішення цього завдання необхідно використовувати не тільки стандартні методи та прийоми, але й шукати та створювати нові технології.

Індивідуальність мотивування. Потреба в отриманні натхнення. Зміщення акценту із зовнішніх факторів на підвищення результативності може принести задоволення. Однією з форм підготовки та регулярного професійного розвитку є супервізія. З метою надання індивідуальної підтримки внутрішньої мотивації розпочала свою роботу «Мобільна онлайн-супервізія». Мобільна група супервізорів – це служба підтримки закладів освіти, склад яких змінюється в залежності від потреб закладу. Існують люди, які не мають мотивації. Їм потрібно, щоб хтось із зовні зробив ситуацію іншою. І одним з основних завдань супервізора в моделі, яку ми описуємо, є спонукання учасників ділитися досвідом і висловлювати свою думку. У свою чергу це сприяє формуванню сталої професійної позиції, цілісного бачення своєї роботи, причин труднощів, що виникають, своїх сильних сторін і шляхів подальшого розвитку. Для отримання такої допомоги заклад освіти надає заявку за допомогою Google Form, в якій визначено зручний час роботи, питання для отримання консультації (управлінська діяльність, організація навчального процесу в дистанційному форматі та інші). Можна вибрати формат супервізії (індивідуальний чи груповий), експерта – супервізора з числа працівників ЦПРПП та інших ЗЗСО. Під час проходження супервізії педагог отримує як теоретичну інформацію, так і можливість удосконалювати практичні навички. Такі мотиваційні бесіди-консультації допомагають знайти не тільки мотив, а й натхнення. Сподіваємось, що ця робота може дати нові стратегії для особистого та професійного зростання.

Потреба у причетності. Педагог – професія, що допомагає, і

кожен вчитель відчуває в душі глибоку потребу бути корисним, бути там, де його професійні навички та знання особливо потрібні. Ця ідея втілена в інноваційному проєкті "Освітній Хаб Мар'їнської міської територіальної громади". Він має дві складові: перша – це офлайн-локації в м. Павлоград Дніпропетровської області. ВПО – педагоги, здобувачі освіти, батьки та інші мешканці Мар'їнської громади та інших громад, можуть отримати нові знання, навички, відвідати різні виховні заходи, поспілкуватися, отримати психологічну допомогу. Друга складова проєкту – це онлайн-платформа, де організовані локації, орієнтовані на різні цільові аудиторії. В Освітньому Онлайн Хабі доступні 8 напрямів діяльності для тих, хто хоче: розвинути цифрові компетенції; покращити рівень англійської мови; навчитися говорити красиво і правильно українською мовою; отримати допомогу психологів; підготуватися до вступу в 1 клас; відвідати цікаві заняття з розвитку здібностей молодших школярів; ознайомитись, як учителям зберегти своє здоров'я; покращити свої знання, щоб підготуватися до НМТ (ЗНО). Більше 50 педагогів закладів освіти нашої громади працюють на волонтерських засадах. Усвідомлення того факту, що від твоєї роботи отримують користь інші люди, дуже живить мотивацію.

Потреба в досягненнях. Мотив самостійності, реалізація себе у професійній діяльності як творчої особистості. Практикоорієнтований характер проєктної діяльності педпрацівників дозволяє нам розглядати проєктну діяльність як ефективний спосіб розвитку їхньої професійної мотивації. З метою координації роботи з організації проєктної діяльності створено «Проєктний офіс ЦПРПП». Головними об'єктами педагогічного проєктування є педагогічні системи, педагогічні процеси, педагогічні ситуації. Також створена «Цифрова майстерня педагога», де зібраний досвід використання цифрових ресурсів у педагогічній діяльності при організації дистанційного навчання. Система прийомів організації проєктної діяльності є ефективною, оскільки дозволяє зміцнити власний педагогічний образ, педагогічні погляди та переконання й водночас підвищити рівень професійної мотивації. Часто нематеріальні стимули важливіші за матеріальні заохочення: схвалення через позитивні коментарі, перехідний статус

найрезультативнішого педагога роблять співробітника відомим у команді освітян. З ним починають більше спілкуватися, просять поради у важких робочих ситуаціях – все це дає відчуття значущості в колективі та бажання розвиватися далі.

Мотив самоствердження, досягнення соціального успіху.

Другий рік поспіль проводиться відкрита дистанційна виставка з метою трансляції успішного педагогічного досвіду «Чудова ідея!». Виставка проводиться для популяризації використання цифрових технологій в освітній діяльності. У минулому навчальному році це – «Чудова ідея! Сучасні педагогічні технології – досвід застосування». На виставку було надано 123 роботи. У цьому навчальному році виставка присвячена використанню методів, прийомів, інструментів взаємодії між учителем та учнями в асинхронному форматі дистанційного навчання. Усі учасники отримують сертифікат, а найактивніші ще й подяку. Намагаємось публічно оголосити про виняткову цінність учителя. Педагогам важливо дати відчуття визнання навичок, що використовуються. Такий підхід стимулює підпрацівника на розширення діапазону його здібностей. Визнання за досягнення та внесок – це особливий момент. Визнання з боку всіх набагато сильніше за все інше.

Зворотній зв'язок як фактор мотивації. Місто Мар'їнка в результаті бойових дій повністю знищене. І тому ЦПРПП й заклади освіти не можуть транслювати свою діяльність в офлайн-форматі. Сайт нашого Центру – це на даний момент найактуальніший ресурс для комунікації, місце спілкування з колегами – обмін досвідом, обговорення важливих питань, підвищення статусу в професійній спільноті, підтримка іміджу сучасного педагога, це місце, де можна знайти будь-яку інформацію, де демонструються кращі практики й наш досвід роботи. Наш сайт є важливим інструментом зворотного зв'язку. І найкращий зворотний зв'язок має місце тоді, коли педагоги самі контролюють та усвідомлюють якість власної роботи, отримують задоволення від своєї професійної діяльності й суспільного визнання свого внеску. Людина – істота соціальна, і їй дуже важливо, як на неї реагують оточуючі. Отримання зворотного зв'язку та його використання для покращення результатів – один із ключових факторів успіху. Головне –

навчитися прислухатися до думки оточуючих, але також зберігати свою індивідуальність та унікальність. Це допоможе стати краще і досягти нових вершин.

Система мотивації та стимулювання працівників має включати цілий комплекс заходів. Ефективність будь-якої системи мотивації та стимулювання залежить від наданих можливостей. До кожного педагога необхідно застосовувати індивідуальний підхід, враховуючи його особливості, тоді його віддача буде максимальною.

УДК 343.37

Тетяна Дубова,

директор ЦПРПП управління

з питань освіти, молоді, спорту

та розвитку культури Очеретинської селищної ВА

Покровського району Донецької області

СТВОРЮЄМО НОВИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР

Одним з актуальних напрямів розбудови сучасної середньої освіти є впровадження сучасних технологій навчання в освітній процес з урахуванням індивідуальних потреб та здібностей здобувачів освіти. Система освіти сьогодні потребує нових підходів до навчання, пошуку інноваційних форм та методів організаційно-управлінської та педагогічної діяльності, що спрямовані на вирішення нових складних освітніх завдань [1].

Особливої актуальності набули інновації з початком широкомасштабної війни, коли стало життєво необхідним приймати швидкі, нестандартні рішення. Саме тому вчасна й зрозуміла комунікація керівництва Очеретинської селищної військової адміністрації, органів управління освітою, центру професійного розвитку педагогічних працівників з учасниками освітнього процесу, виокремлення проблем та пропонування рішень для їх розв'язання стало невід'ємною складовою партнерської кооперації в Очеретинській селищній територіальній громаді Покровського району Донецької області.

На підставі результатів опитування учнів, педагогів, батьків