

Моніторинг як фактор професійного розвитку та саморозвитку педагога НУШ

Висвітлюється проблема застосування процедур моніторингу професійного розвитку і саморозвитку педагогічних працівників та механізмів мотиваційного впливу моніторингу на вдосконалення професійної майстерності педагога в умовах реформи «Нова українська школа».

Ключові слова: професійний розвиток, професійний саморозвиток, моніторинг професійного розвитку та саморозвитку.

Halyna Lukianchuk. Monitoring as a Factor of Professional Development and Self-Development of the NUS Teacher.

The article highlights the problem of applying procedures for monitoring the professional development and self-development of teachers and the mechanisms of motivational influence of monitoring on the improvement of professional skills of teachers in the context of the New Ukrainian School reform.

Keywords: professional development, professional self-development, monitoring of professional development and self-development.

Якісний рівень освіти у світі визначається за допомогою відповідних процедур та механізмів, що дістали назву моніторингу. Моніторинг – це система збору, опрацювання й поширення інформації про оцінюваний об'єкт, що забезпечує безперервне спостереження за його станом, внесення корекції з метою його розвитку. Якість професійної діяльності шкільних педагогів – це комплексне утворення, яке включає різнобічність їх життєвих та професійних компетентностей, для цілеспрямованого формування конкурентоспроможного випускника закладу загальної середньої освіти.

Актуальність теми моніторингу професійного розвитку педагога полягає в тому, що динаміка постійних змін в освіті вимагає здійснення досліджень відповідності якості професійного розвитку педагога та в сутнісному розумінні однієї з функцій моніторингу як фактора мотивації педагога до постійного самовдосконалення та саморозвитку впродовж усієї професійної діяльності.

Мета дослідження – з'ясувати механізм мотиваційного впливу процедури моніторингу на якість професійного розвитку та самовдосконалення педагога НУШ.

Як стверджував Г. В. Гегель, все існує в русі, в розвитку. Він відзначав, що в основі будь-якого руху і саморуху є всезагальний принцип саморозвитку. Це допомагає зрозуміти і пізнати себе та окреслити шляхи самовдосконалення.

Цієї думки дотримувався і відомий поет, філософ і педагог Г. С. Сковорода, який стверджував, що людське

життя варто присвятити самопізнанню, що сприятиме і саморозвитку.

Серед наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних учених щодо розвитку та саморозвитку особистості слід назвати роботи І. Беха, Б. Кобзаря, П. Харченко, О. Слободян, Г. Звенигородської, С. Максименка, Г. Цукерман, Б. Федоришин, А. Маслоу, К. Роджерса, Р. Бернса. Процеси професійного педагогічного розвитку і саморозвитку мають комплексний складний характер, визначаються низкою соціально-економічних, соціально-правових, соціокультурних та інших чинників, які зумовлюють усвідомлений процес формування особистості педагога-професіонала, що триває впродовж професійного життя і має відгук у якісній структурі особистості.

Відомі українські вчені інтенсивно досліджують теоретичні й практичні основи моніторингу якості шкільної освіти. Критеріальний апарат оцінювання якості знань, умінь та навичок, професійної майстерності педагогів висвітлено в працях О. Абдуліна, В. Безпалько, С. Вітвицької, А. Верхоли, В. Гузєєва, В. Кальнея, М. Корольової, Н. Кузьміної, А. Полле, Н. Романкової, С. Шишова, А. Хуторського, В. Якуніна та інших дослідників. Управління на основі результатів моніторингу досліджували Г. Єльнікова, О. Мариновська та ін.

Професійним розвитком називаємо процес набуття працівником нових та вдосконалення вже існуючих компетенцій, знань, умінь, навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Цей процес включає підготовку, перепідготовку

й підвищення професійної кваліфікації працівників для виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків тощо. «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації» [1].

Професійний розвиток педагога НУШ окреслено її Концепцією, що визначає інноваційне освітнє середовище, змінений характер освітнього процесу, нові ролі його суб'єктів. Новий характер взаємодії вчителя, учня, батьків має партнерські риси, що спрямовують її на розвиток ключових компетентностей та наскрізних умінь здобувачів освіти.

До професійного розвитку педагогів відносимо такі його структурні складові як професійне навчання, опанування інновацій професійної діяльності, здатність здійснювати аналіз та самоаналіз, моніторинг та самомоніторинг професійної педагогічної майстерності, контроль та самоконтроль, оцінювання та самооцінювання, проектування кар'єрного зростання. Це процес цілеспрямованого формування у педагогічних працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати якість педагогічної праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види фахової діяльності, як-от професійну освіту, підвищення кваліфікації, інформальну освіту, впродовж усієї діяльності відповідно до потреб освітнього процесу.

Педагогічний професійний розвиток і саморозвиток схожі за природою, оскільки передбачають якісну зміну рівня фахової майстерності педагога. Проте вони мають різні вектори впливу на якість професійної майстерності, оскільки розвиток є процесом, що здійснюється зовнішніми чинниками, а саморозвиток спричинений внутрішніми особистісними чинниками педагога: мотиви, прагнення, цілі, здатності до самоорганізації тощо.

Разом з тим, саморозвиток, як внутрішній процес, є певним способом реакції людини (професіонала) на вплив середовища, процесом удосконалення себе як суб'єкта професійної діяльності в ході неперервної педагогічної освіти та практичної діяльності.

Професійний саморозвиток освітянина є постійним безперервним процесом самостійної роботи над власним професійним удосконаленням, підвищенням професійного рівня, що реалізується через самоаналіз (критично-оцінне осмислення якості власної фахової діяльності з виявленням сильних і слабких сторін як професійного так і особистісного характеру),

самопізнання (осмислення власних особистісних особливостей), самовдосконалення (самоорганізована робота над розвитком професійних компетентностей та здатностей), самореалізацію (досягнення поставлених цілей і завдань). Професійний саморозвиток педагога в результаті має привести до підвищення ефективності та продуктивності праці. Професійному саморозвитку педагога сприяють участь у заходах з підвищення кваліфікації, опанування нових ефективних засобів, прийомів, організаційних форм та методів навчання, практична осмислена діяльність з учнями, опанування інноваціями, участь у педагогічних спільнотах.

Серед дієвих чинників спонукання до професійного вдосконалення, розвитку та саморозвитку чільне місце займають процедури моніторингу. Моніторингом є комплекс наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших засобів, які забезпечують систематичний контроль (спостереження) за станом та тенденціями розвитку природних, техногенних і суспільних процесів.

Моніторинг рівня професійного розвитку педагога НУШ є засобом коригування, вдосконалення, мотивування, орієнтиром проектування подальшого самовдосконалення. «Якщо не вимірювати результатів, то не можна відрізнити успіх від поразки» (Девід Озборн).

Моніторинг професійної педагогічної діяльності є процесом систематичного спостереження, фіксації, збору, аналізу та інтерпретації інформації про якість педагогічної діяльності працівника з метою встановлення рівня професіоналізму, виявлення позитивних і негативних сторін фахової діяльності, прогнозування подальшого розвитку педагогічної майстерності та, при необхідності, внесення корекції для покращення рівня її якості.

Основними об'єктами моніторингу професійної педагогічної діяльності є складові компетентності, окреслені Професійним стандартом вчителя, а також окремі напрями професійної та особистісної життєдіяльності освітянина, як-от: навчальне середовище діяльності педагога, динаміка якості навчальних досягнень учнів, інноваційна складова розвитку професіоналізму працівника.

З точки зору спрямованості моніторинг може бути зовнішнім і внутрішнім, залежно від суб'єкта дослідження. Також слід зазначити особливу роль самомоніторингу у процесі професійного розвитку педагога як відправної точки для змін у його діяльності. Сучасна практика моніторингу професійного розвитку педагогічних працівників здійснюється в процедурах атестації, сертифікації, інституційного аудиту. Всі ці моніторингові процедури дозволяють визначити рівень

розвитку професійної майстерності, сформованості фахової компетентності, професійної педагогічної діяльності та особистісного розвитку освітянина.

В результаті моніторингу професійного розвитку та саморозвитку можна отримати реальну картину ефективності педагогічної діяльності вчителя, виявити потенційні можливості зростання, окреслити недоліки та спрогнозувати подальшу траєкторію вдосконалення. Аналіз даних моніторингу професійного розвитку, особливо саморозвитку, педагогічного працівника є фактором стимулювання для фахового зростання та самовдосконалення, підвищення педагогічної майстерності, формування та моделювання подальшої траєкторії професійної кар'єри, накреслення шляхів та напрямів освіти й самоосвіти з метою підвищення кваліфікаційного професійного рівня.

Процедури моніторингу мають бути спрямовані не на покарання за виявлені недоліки, а мотивувати до роботи над собою, налаштовувати на подолання труднощів для самозростання, самоутвердження в професії, сприяти успішній самореалізації в життєдіяльності.

Крім зазначеного, моніторинг фахового розвитку та саморозвитку спонукає педагога до професійної саморефлексії, прогнозування подальших якісних змін у професійній і особистісній сфері самовдосконалення, можливості розвивати здатності до впровадження актуальних продуктивних освітніх інновацій, ефективних педагогічних технологій.

Реформа «Нова українська школа», яка вносить чимало людино- та дитиноцентричних векторів у діяльність закладів освіти, створює таке мотиваційне тло, завдяки якому вчитель змушений опановувати багато інноваційних підходів у професійній діяльності, що спрямовані на емпатійну і довірливу взаємодію з учнями та їх батьками, сприяє створенню якісного освітнього середовища. В цьому плані моніторинг професійного розвитку педагога спрямований не на вишукування хиб або пошук винних у певних недоліках, а на підтримку педагога в його динаміці позитивних професійних змін і реалізації завдань НУШ.

Зовнішніми факторами мотиваційних механізмів професійного педагогічного розвитку є стимулювання діяльності працівників, акцентування уваги на позитивних фактах їх розвитку, заохочення та відзначення успіхів тощо. Це має відношення до управління закладом освіти: мотивуюча діяльність керівників полягає в тому, щоб сформувати у педагога бажання до професійного зростання та самовдосконалення. Дотримання конфіденційності в конструктивній критиці теж має

мотивуючий та стимулюючий характер та сприяє формуванню стійких мотивів і професійних установок до педагогічного саморозвитку.

З огляду на викладене вище, до мотиваційних механізмів професійного розвитку відносимо такі як: прагнення до зростання в професійній майстерності та самореалізації, потреби бути визнаними, прагнення до кар'єрного зростання та підвищення кваліфікаційного рівня, що тягне за собою матеріальне винагородження, зростання статусності в соціумі та суспільстві. Процедури моніторингу професійного розвитку та саморозвитку в НУШ спрямовані на формування у педагога самоповаги й поваги від інших, вищого рівня взаємодії з учнями, їх батьками, колегами та керівниками освітньої організації, сталої потреби у професійному навчанні впродовж життя, усвідомлення власної професійної самореалізації тощо.

Зазначаючи важливість зовнішніх факторів мотиваційного впливу моніторингу професійної діяльності педагога, зауважимо важливість управлінських дій керівників та вищих рівнів управління освітою щодо мотивації розвитку педагога. Оскільки важливими зовнішніми чинниками механізмів мотивації є матеріальне заохочення (рівень заробітної плати, преміювання за успішну роботу), то останнім часом ми не спостерігаємо належної уваги зі сторони державних органів управління до цього важливого питання. Вчитель має прямий вплив на виховання покоління, що забезпечуватиме майбутній розвиток України. Його статусність в суспільстві забезпечується рівнем пошанування, визнання та належної винагороди праці. Відсутність цих факторів призводить до зниження статусності, авторитетності та конкурентності серед інших професій, знижує авторитет учителя в суспільстві. Адже рівень заробітної плати разом із правовою захищеністю, мудрим ставленням керівництва закладу освіти, соціальна підтримка є вагомими чинниками, що впливають на самооцінку та мотивацію педагога до його професійного й особистісного розвитку, задовільнення професійних та особистих потреб і прагнень, а значить, і підвищення якості освіти загалом.

Як будь-яка цілеспрямована діяльність, моніторинг включає: постановку цілей; планування заходів, спрямованих на досягнення поставленої мети; відстеження здійснення планових заходів і оцінку результатів (проміжних і кінцевих) виконаних робіт.

Моніторинг здійснюється в три етапи:

– *підготовчий (організаційний)*, який передбачає: постановку мети; визначення об'єкта і напрямів досліджень, вибір критеріїв та інструментарію; організаційні процедури;

– *практичний (формульвальний)*, який включає: збір інформації; аналіз документації; самоаналіз діяльності;

– *аналітичний (результативний)*, під час якого здійснюється: обробка отриманих результатів; систематизація аналітичної інформації; формулюються висновки, прийняття відповідного управлінського рішення; розробка рекомендацій, що коректують виконання планів, програм (за необхідності) і т. д.; визначення подальших об'єктів моніторингу.

Практика моніторингу рівня професійного розвитку вчителя дала можливість установити, що:

– мотивація педагогічних працівників щодо проведення цих досліджень перебуває на низькому рівні;

– не удосконалено систему підвищення кваліфікації педагогічних кадрів щодо здійснення моніторингу;

– у більшості закладів освіти відсутній психологічний супровід моніторингу;

– під час ознайомлення педагогічного колективу з результатами моніторингу не забезпечуються етичні норми, індивідуальний захист педагогів від недоцільного використання отриманої інформації,

що негативно впливає на мікроклімат у колективі та демотивує працівників.

Щодо самомотивації педагогам слід практикувати навички постановки і конкретизації цілей у професійному розвитку, планування траєкторії руху до досягнення мети, розвивати навички саморефлексії та позитивного мислення, займатися самоосвітою з усвідомлення професійних потреб тощо.

У цілому моніторинг рівня професійного розвитку та саморозвитку є дієвим засобом підвищення мотивації педагогічної діяльності вчителя, впливає на підвищення професіоналізму та покращує якість освітнього процесу.

Проведене дослідження не вичерпує всіх проблем моніторингу як чинника для підвищення ефективності роботи педагога. Подальшого дослідження потребують такі аспекти в системі управління як: визначення та обґрунтування організаційно-педагогічних умов моніторингу ефективності педагогічної діяльності вчителя; правове врегулювання процедур моніторингу та правові аспекти оприлюднення результатів, оскільки вони співвідносяться з міжнародними нормами Конвенції прав людини, врахування механізмів мотивації та засобів мотивування педагогів тощо.

Використані джерела

1. Закон України № 2145-VIII «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
3. Зязюн І. Педагогічна спрямованість – найголовніша характеристика майстерності А. С. Макаренка. *Імідж сучасного педагога*. 2008. № 1–2 (80–81). С. 5–7.
4. Некрасова С. М. Готовність педагога до професійного саморозвитку: сутність, структура, проблеми дослідження. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. Серія: Педагогіка. Вип. 5. Мелітополь, 2010. С. 7–13.

УДК 376.091:37.091.32

Анжела МИКОЛАЙЧУК,

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та психології,
методист ресурсного центру підтримки інклюзивної освіти ВІППО

Ненасильницьке спілкування як ресурс формування партнерської взаємодії в інклюзивному класі

Окреслено дискурс ненасильницького спілкування як ресурсу формування партнерської взаємодії в інклюзивному класі; розглянуто структуру вибудовування конструктивного діалогу між учасниками освітнього процесу; розкрито варіанти реагування на критику в конструктивний спосіб.

Ключові слова: ненасильницьке спілкування, партнерська взаємодія, інклюзія, освітній процес, педагоги, комунікація.