



10. Самосенкова Т. Учебно-коммуникативная ситуация – часть профессиональной подготовки будущих менеджеров в сфере строительного бизнеса / Т. Самосенкова, Т. Толмачова // Мир русского слова. – № 4. – 2013 – С. 97–99.
11. Стернин И. Теоретические и прикладные проблемы языкознания: избранные работы / И. Стернин. – Изд 2-е. – М.–Берлин : Директ-Медиа, 2015. – С. 216.
12. Стернин И. Понятие коммуникативного поведения и проблемы его исследования / И. Стернин // Русское и финское коммуникативное поведение. Вып. 1. – Воронеж : Изд-во ВГТУ, 2000. – С. 4–20.
13. Тарасова В. Реагирование как коммуникативная ситуация в китайском академическом дискурсе / В. Тарасова // Евразийский Союз Ученых / Выпуск № 10-3 (19) / 2015 «Филологические науки». – С. 135–136.
14. Шпенюк І. Стереотипність науково-академічного дискурсу / І. Шпенюк // Лінгвістика XXI століття. – 2013. – С. 201–208.
15. Jack C. Schmidt Language and Communication (Applied linguistics and language study) / C. Jack , Richards,R.W.. – NY: Routledge, 2014. – 288 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://books.google.com.ua/books?id=iWDXAwAAQB AJ&printsec=frontcover&hl=uk&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f.
16. Jakobson R. The Framework of Language / R. Jakobson. – East Lansing: University of Michigan Press, 1980. – P. 81.
17. Swales, John M. Genre Analysis: English in academic and research settings. Cambridge, New York, Port Chester, Melbourne, Sydney: Cambridge University Press, 1990. – С. 58.

УДК 37.07:005.33

МОТИВАЦІЯ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Бобир В.Г., стажист-дослідник
кафедри управління навчальними закладами та педагогіки вищої школи
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України

У статті порушено проблему професійного розвитку керівників дошкільних навчальних закладів України в системі підвищення кваліфікації. Уточнено зміст феномена «професійна компетентність керівника дошкільного навчального закладу». Здійснено спробу виокремити зовнішні стимули та внутрішні мотиви керівників дошкільних навчальних закладів щодо їхнього професійного розвитку. Проаналізовано об'єктивні та суб'єктивні перешкоди, які стоять на заваді професійному розвитку керівників дошкільних навчальних закладів.

Ключові слова: професійний розвиток керівника дошкільного навчального закладу, професійна компетентність керівника дошкільного навчального закладу, мотивація, зовнішні стимули, внутрішні мотиви та перешкоди в контексті професійного розвитку керівника дошкільного навчального закладу.

В статтю затронута проблема професійного розвитку керівників дошкільних навчальних закладів України в системі підвищення кваліфікації. Уточнюється зміст феномена «професійна компетентність керівника дошкільного навчального закладу». Здійснено спробу виокремити зовнішні стимули та внутрішні мотиви керівників дошкільних навчальних закладів щодо їхнього професійного розвитку. Проаналізовано об'єктивні та суб'єктивні перешкоди, які стоять на заваді професійному розвитку керівників дошкільних навчальних закладів.

Ключевые слова: профессиональное развитие руководителя дошкольного учебного заведения, профессиональная компетентность руководителя дошкольного учебного заведения, мотивация, внешние стимулы, внутренние мотивы и препятствия профессиональному развитию руководителя дошкольного учебного заведения.

Bobyry V.G. MOTIVATION OF LEADERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS IS TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN SYSTEM INCREASE OF QUALIFICATION

The article raised the issue of professional managers of pre-school education system in Ukraine training. The phenomenon professional competence of the head of kindergarten. An attempt was made to isolate external stimuli and internal motives of leaders of preschool education for their professional development. Analyzed the objective and subjective obstacles that stand in the way of professional managers of preschool education.

Key words: professional development of heads of preschool educational institutions, professional competence of the head preschool educational development, motivation, external stimuli, internal motives and obstacles for professional development of managers preschool education.



Постановка проблеми. Інтенсифікація життя, науково-технічний прогрес, розвиток культури, соціально-політичні та економічні зміни, які відбуваються в Україні, висувають до керівників дошкільних навчальних закладів нові, більш складні вимоги. Перелік вимог до особистості керівника дошкільного навчального закладу й до рівня його професійної компетентності визначено нормативно-правовою базою України [1, с. 4; 2, с. 6].

Також в Україні практикується укладання контрактів на встановлений термін між керівником дошкільного навчального закладу (далі – ДНЗ) й організацією-роботодавцем (регіональним департаментом освіти й науки). Організація-роботодавець вивчає звіт керівника ДНЗ про результати його професійної діяльності за визначений термін. За результатами вивчення звіту контракт із керівниками ДНЗ або переукладається, або розривається.

Таким чином, щоб відповідати встановленим стандартам і бути конкурентоспроможним на ринку праці, керівники ДНЗ повинні постійно професійно розвиватися. Відповідно, проблема професійного розвитку керівників ДНЗ є актуальною для науки і практики й потребує подальших наукових розробок та досліджень.

Оскільки рушійною силою для керівників ДНЗ у їх професійному розвитку є мотивація, то своє дослідження ми розпочали саме з вивчення цього питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням і розробкою проблеми професійного розвитку керівників навчальних закладів займалися такі науковці: Л. Васильченко, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, А. Жиліна, С. Калашнікова, В. Маслов, І. Тимофєєва, Т. Сорочан та інші.

Суть та специфіка управлінської діяльності адміністрації дошкільного навчального закладу стали предметом наукового дослідження В. Андрєєвої, Л. Артемової, К. Білої, А. Бондаренко, Г. Васильєва, Т. Колодяжної, К. Крутій, Т. Шамової та інших.

Дослідженню мотивації професійного вдосконалення керівників навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації присвячені праці О. Бондарчук, М. Боришевського, Л. Карамушки, Ю. Приходько, В. Семиченко, В. Сич та інших.

У системі підвищення кваліфікації України створено всі необхідні умови для професійного розвитку керівників ДНЗ. Проте аналіз наукової психолого-педагогічної літератури та практики управлінської діяльності виявляє низку протиріч:

1) незважаючи на створені в державі умови для професійного розвитку керів-

ників ДНЗ, у науковій літературі та управлінській практиці все частіше зустрічається поняття «професійне вигорання керівника навчального закладу»;

2) хоча держава зобов'язує керівників ДНЗ професійно розвиватися, проте ці зовнішні стимули не завжди трансформуються у внутрішні позитивні мотиви до професійного розвитку;

3) професійний розвиток керівників ДНЗ в українській системі підвищення кваліфікації здійснюється впродовж курсового та міжкурсівного періодів. Хоча міжкурсівний період триваліший, ніж курсівний, має трирівневу структуру організації й реалізується без відриву керівника ДНЗ від основної професійної діяльності, увага науковців акцентується на вивченні різних аспектів курсівного періоду підвищення кваліфікації.

Постановка завдання. Вирішення означених протиріч потребує детальних наукових досліджень і розробок. Саме тому метою нашого наукового дослідження стало вивчення мотивації керівника дошкільного навчального закладу до професійного розвитку в системі підвищення кваліфікації.

Для досягнення поставленої мети в роботі були використані такі методи: аналіз наукової літератури, нормативних документів, професійної діяльності керівників ДНЗ, опитування керівників ДНЗ, систематизація й узагальнення результатів, спостереження за професійним розвитком керівників ДНЗ м. Києва.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою вивчення ставлення керівників ДНЗ до їхнього професійного розвитку, установлення рушійних мотивів і ключових потреб, що спонукають їх до роботи над підвищенням рівня власної професійної компетентності, для виокремлення основних перешкод, що стоять на заваді цьому процесу, було проведено опитування керівників ДНЗ м. Києва. Опитування проводилося згідно з розробленою анкетною, яка включала загальні питання (вік, педагогічний стаж, стаж роботи на посаді керівника ДНЗ, рік останньої курсівної перепідготовки, наявність спеціальної освіти) та питання, що стосувалися особистісно-професійного розвитку респондентів. Наприклад:

– що розуміється під поняттям «професійний розвиток керівника ДНЗ»;

– що мотивує керівників ДНЗ професійно розвиватися й що заважає їм у цьому процесі;

– які форми роботи щодо професійного розвитку керівників ДНЗ є ефективними в курсівний та міжкурсівний період;



– яку допомогу в професійному зростанні потребують керівники ДНЗ на районному, регіональному та державному рівнях.

За результатами опитування можна зробити такі висновки.

По-перше, в основі професійного розвитку керівників ДНЗ лежить компетентнісний підхід. Це підтверджено відповідями респондентів, які розуміють поняття «професійний розвиток керівників ДНЗ» як:

– кількісні та якісні зміни в їхніх фахових компетентностях;

– набуття керівником ДНЗ нових знань, умінь, навичок та формування якостей, необхідних для ефективного виконання управлінських функцій;

– процес засвоєння теоретичних знань та практичного досвіду, що необхідний для вирішення управлінських завдань, виконання нових управлінських функцій та недопущення професійного вигорання й деградації;

– відповідність кваліфікаційним характеристикам та вимогам сучасності.

По-друге, керівники ДНЗ, розмірковуючи над власним професійним розвитком, лишають поза увагою особистісний розвиток. Цього не можна допускати, адже кваліфікаційні вимоги до керівника ДНЗ не обмежуються суто професійними.

По-третє, до професійної компетентності більшість респондентів відносять знання, уміння, навички, якості, але не відносять мотиви.

По-четверте, мотивація керівників ДНЗ до власного професійного розвитку представлена зовнішніми стимулами (вимоги сучасності, освітні запити учасників навчально-виховного процесу, атестація закладу, підписання контракту, високий рівень розвитку сусідніх закладів-конкурентів тощо) і внутрішніми мотивами (бажання розвиватися, бути конкурентоспроможним на ринку праці, стати справжнім лідером колективу; страх професійного вигорання та професійної деградації тощо).

По-п'яте, на думку керівників ДНЗ, головними перешкодами на шляху їхнього професійного розвитку є брак часу та надмірна бюрократична завантаженість. Тому актуальним в організації професійного розвитку керівників ДНЗ є проведення різних форм роботи на тему самоменеджменту й таймменеджменту впродовж курсового й міжкурсного періодів.

Розглянемо результати анкетування з позиції наукового підходу. На нашу думку, професійний розвиток керівників ДНЗ слід розглядати як процес підвищення рівня їхньої професійної компетентності. Професійну компетентність керівників ДНЗ ми

розуміємо як інтегральну характеристику ділових, особистісних, моральних якостей і цінностей, які відображають рівень знань, умінь, досвіду, мотивації й готовності до управлінської діяльності. Професійна компетентність керівника ДНЗ формується та розвивається в результаті взаємодії індивіда з професійно організованим середовищем. Оскільки професійно організоване середовище постійно змінюється, то й рівень професійної компетентності керівників ДНЗ потребує постійного розвитку. Мотиваційна складова в цьому питанні відіграє головну роль.

Мотивація – це процес спонукання керівників навчальних закладів до праці, який передбачає використання мотивів їхньої поведінки для досягнення особистих цілей або цілей організації [3, с. 164]. Поведінка керівника ДНЗ визначається мотивами.

Мотив – це внутрішня спонукальна сила, що примушує керівника організації до здійснення певних дій або до певної поведінки [3, с. 165]. Співвідношення різних мотивів, які обумовлюють поведінку керівника ДНЗ, створюють достатньо стабільну мотиваційну структуру. У кожного керівника ДНЗ мотиваційна структура є індивідуальною й обумовлена багатьма факторами.

Стимул – це зовнішня причина, яка спонукає керівника організації діяти для досягнення поставленої мети. Стимули можуть бути матеріальними, у вигляді дій інших осіб, наданих можливостей, надій тощо. За змістом стимули можуть бути економічними й неекономічними. Економічні надають можливість одержувати матеріальні вигоди, які підвищують добробут. Некономічні полегшують одержання як прямої матеріальної вигоди, так і вільного часу, духовних благ. Некономічні стимули діляться на організаційні та моральні. Слід зазначити, що моральні стимули можуть викликати негативні наслідки: кар'єризм, користоловство, а матеріальні можуть змушувати працювати ефективніше, якісніше [3, с. 167].

Стимулювання – це застосування до керівника ДНЗ стимулів, які діють на його зусилля та включають відповідні мотиви [4, с. 214].

На державному рівні механізми зовнішнього стимулювання керівників ДНЗ до професійного розвитку є нормативно визначеними. Але як показує передова наука й педагогічна практика, найефективнішими мотивами в професійному розвитку є внутрішні позитивні мотиви.

У системі підвищення кваліфікації важливим є співвідношення мотиваційних детермінант таким чином, щоб рівень внутрішньої мотивації було сформовано на



більш високому рівні, ніж рівень зовнішньої позитивної мотивації, а рівень зовнішньої позитивної мотивації був вищий за рівень зовнішньої негативної мотивації ($BM > ЗПМ > ЗНМ$) [3, с. 189].

Формування мотивацій керівників ДНЗ передбачає аналіз факторів, що перешкоджають формуванню конструктивної мотивації професійного розвитку в системі підвищення кваліфікації. Ці фактори можна розділити на об'єктивні та суб'єктивні.

До об'єктивних слід віднести:

1) відсутність чітких відпрацьованих алгоритмів професійного розвитку керівників ДНЗ у міжкурсовий період на всіх рівнях організації, відсутність технологій здійснення цього процесу;

2) певні організаційні та методичні труднощі в плануванні, організації та проведенні різних форм методичної роботи саме з питань професійного розвитку керівників ДНЗ;

3) орієнтацію на формування системи знань, умінь та навичок професійного розвитку без створення умов для особистісного розвитку;

5) недостатню розробленість методології процесу розвитку мотивації керівників ДНЗ у міжкурсовий період.

До суб'єктивних факторів слід віднести:

1) недостатню налаштованість керівників ДНЗ на самостійну роботу як на основний напрямок активності в системі підвищення кваліфікації;

2) відсутність готових взірців внутрішньої позитивної мотивації до професійного розвитку на районному, регіональному та державному рівнях, ускладнення виконання діяльності пошуком власних способів мотивації та самомотивації;

3) недостатню скерованість на процеси самоактуалізації та утруднення самопізнання й аналізу особистісних якостей та станів, що сприяють набуттю нових навичок мотивації та самомотивації в міжкурсовий період, а також впливають на успішність професійної діяльності;

4) несприятливі стани, пов'язані із соціальними, професійними та особистісними соціальними оцінками, відповідним переживанням тривожності та підвищенням рівня ригідності, напрацюванням захисних стилів у вигляді заперечення та/або редукції бажання професійного розвитку;

5) відсутність загальноприйнятої системи психогієни праці та профілактики синдрому «професійного вигорання», що негативно позначається як на перебігу всієї професійної діяльності, так і на потребах у змінах, на професійному та особистісному розвитку.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, професійний розвиток керівників ДНЗ є вимогою сучасності й стосується кожного керівника ДНЗ. В основі професійного розвитку керівника ДНЗ лежить компетентнісний підхід. Робота керівника ДНЗ над власним професійним розвитком у системі підвищення кваліфікації стимулюється на державному рівні, але вона розпочинатися повинна з формування в керівників ДНЗ внутрішніх позитивних мотивів. Поряд з організацією роботи щодо професійного розвитку керівників ДНЗ слід проводити роботу, спрямовану на подолання перешкод, які постають на цьому шляху.

Більш глибоке наукове вивчення проблеми професійного розвитку керівників ДНЗ у міжкурсовий період та особливостей формування внутрішньої позитивної мотивації до професійного зростання стане предметом наших подальших наукових досліджень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про дошкільну освіту : Закон України // Освіта України. – 2001. – № 33. – С. 3–6.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України // Довідник кадровика. – 2012. – № 3. С. 5–9.
3. Карамушка Л. Психологія освітнього менеджменту : [навчальний посібник] / Л. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
4. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня (за матеріалами Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти) : [монографія] / Т. Сорочан, А. Данильєв, Б. Дьяченко, О. Рудіна. – Луганськ : Резніков В.С., 2013. – 523 с.
5. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипл. освіти] / С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова, О. Бондарчук, В. Биковський ; Укр. асоц. організац. психологів та психологів праці. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.