

волонтерського отряда «Милосердие». Представлено описание поэтапной реализации задач, ориентированных форм работы.

Ключевые слова: Стратегия национально-патриотического воспитания, студенческое самоуправление, Центр молодежных инициатив, тренинговые программы, информационно-аналитическая площадка.

Churilova V., Matlina E. Organization of the Center of Youth Initiatives in Terms of the Functioning of the Student Government in a Secluded section " Lisichanskiy Teachers College University of Luhansk"

The article presents the experience of the Center of Youth Initiatives in terms of educational work Lisichansk Pedagogical College, whose mission is to promote the fullest self-realization of young people in society, involving both the formation of active citizenship and realization of the desire to live in the family of European nations. The features, the structure of the Centre, which is the operation of content sectors, namely trenihovoyi program "Intensive" department of communication with the public, government agencies «Public Relations», informational - analytical site, the volunteer group "Mercy." Description of phased implementation tasks tentative forms of work.

Key words: Strategy national patriotic education, student government, Center of youth initiatives, training programs, information-analytical platform.

Стаття надійшла до редакції 30.08.2016 р.

Прийнято до друку 30.09.2016 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Караман О. Л.

УДК 378

С. Г. Міщенко

ОРІЄНТОВАНІСТЬ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ КОЛЕДЖУ НА ФОРМУВАННЯ У ПЕДАГОГІВ МОТИВАЦІЇ ДО БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Тенденції реформування освіти вимагають чіткого виокремлення закладів з підготовки фахівців визначеного рівня освітньої кваліфікації. В аспекті зазначеного процесу коледжі є освітніми закладами, які здійснюють підготовку як фахівців робітничих професій, так і фахівців з вищою освітою кваліфікаційного рівня «бакалавр» та «молодший спеціаліст».

Комплекс освітніх послуг коледжу доповнюється також наданням загальної середньої освіти його студентам, а отже кадрова потреба у компетентних викладачах, які забезпечують навчання студентів відповідно до рівня обраного ними фаху та рівня кваліфікації, є актуальною. Наразі науковці, фахівці у галузі менеджменту освіти,

керівники та адміністрація освітніх закладів активно досліджує та упроваджує методи мотивації педагогічних працівників щодо професійного саморозвитку з метою підвищення рівня їхньої професійної компетентності. Зазначена діяльність дозволяє досягати стратегічної мети – підвищення конкурентоспроможності закладів освіти, актуалізації довіри абітурієнтів, студентів, громади. Отже, перспективно значущим вважаємо дослідження способів мотивації до професійного самовдосконалення викладачів коледжу.

Виокремлення організаційно-методичної умови *орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення* як такої, що впливає на розвиток професійної компетентності викладачів у системі науково-методичної роботи коледжів, пов'язуємо із ідеєю про ефективність будь-яких процесів самозміни особистості, обумовлених внутрішньою мотивацією.

Проблема мотивації особистості до саморозвитку представлена у працях Р. Аллена (R. Allen), Т. Шермана (Th. Sherman), Л. Армистеда (L. Armistead), де автори акцентують увагу на тому, що прагнення особистості до розвитку обумовлене її здатністю здійснювати самовивчення, сприймати зовнішні вимоги, трансформувати їх адекватно своєму рівню свідомості та потреб, а також здатністю швидко й безконфліктно пристосовуватись до конкретних умов праці [11; 12]. У дослідженні Н. Занюка представлено найбільш типові мотиватори, що стосуються значущих для людини сфер відносин: до життя, до людей, до себе. Так, на мотивацію щодо відношення до життя впливає важливість для людини матеріального благополуччя, можливості полегшити своє існування (у психології йдеться про економію зусиль), покращення якості життя, уникнення неприємностей; мотивацією ставлення до людей стає важливість гарних відносин із людьми, альтруїзм, прагнення допомагати іншим; мотивацію ставлення до себе представляє важливість самореалізації у суспільстві, приватному житті [3]. За думкою Н. Токар, процес самовдосконалення відбувається через навчання людини змінювати свої поведінкові моделі, прогнозувати успіх, перетворювати розчарування в безцінний досвід, а удачу – в постійну стратегію [10]. Для професії педагога притаманним є розвиненість потреби до самоповаги, схвалення іншими, соціального престижу, а отже, мотивація до саморозвитку є природною, такою що формується на основі усвідомлення неузгодженості в образах свого «Я-ідеального» і «Я-реального».

Процес професійного саморозвитку вчителя визначається науковцями як феномен, основою якого є мотивація до самобудови [7]. При цьому головною рушійною силою само перетворення стає особливий тип мотивації, що залежить від бажання показати себе з кращої сторони, виявити назовні свої кращі риси. Можемо зауважити, що зазначений мотив є психологічно руйнівним, оскільки визначає залежність особистості від думки інших, її низький рівень самодостатності. Однак для

педагогічної праці цей мотив стає, на нашу думку, найбільш значущим, оскільки збуджує викладача, вихователя до здорового перфекціонізму, наслідком виявлення якого стають якісні результати педагогічного продукту (рівень навченості/вихованості учнів, ступінь ефективності процесу навчання/викладання тощо). За думкою Р. Попелюшко, мотивами самозміни можуть виступати різні бажання педагога: інтерес до предмету діяльності, професійне зростання як кар'єрні домагання, прагнення змінити світ [8]. Підтримуючи зазначені авторські позиції, вважаємо необхідним загострити увагу ще на одному чиннику мотивації викладачів до підвищення рівня професійної компетентності – існуванні утруднень у практичній професійній діяльності. Пояснюємо таку свою думку засадничими положеннями психології, що обумовлюють початок проблемного мислення, зокрема про те, що відчуваючи потребу у будь-чому і усвідомлюючи проблему її досягнення, людина буде виявляти активність щодо знаходження шляхів вирішення утруднення. Таким чином, зауважуємо, що надто комфортні умови професійної діяльності не сприяють професійному саморозвитку особистості.

Науковці зауважують про важливість стимуляції самовдосконалення особистості. Зокрема, О. Морарь стверджує, що вплив на бажання людини самовдосконалюватись залежить від оволодіння нею вміннями самопізнання, діагностики власних можливостей, особливостей, результатом чого стає самопроекування бажаних змін і конкретні цілеспрямовані дії з самовдосконалення (самовиховання, самоосвіта, аналіз результативність тощо) [5]. Дотичним до такої думки науковця вважаємо дослідження О. Резван про необхідність актуалізації рефлексивної діяльності особистості для якісної зміни її професійної позиції, професійного самовдосконалення [9]. Ідея про рефлексію як збуджувальний чинник розвитку професійної компетентності особистості, зокрема викладачів коледжу, є засадничою для нашого дослідження, однак потребує доповнення. Уважаємо, що самопроекування якісної професійної самозміни здійснюється на основі рефлексії, однак цей процес є обумовленим усвідомленням педагогом вимог, що представлені у кваліфікаційній характеристиці викладача, очікувань студентів, які є замовниками освітніх послуг, і результатів, які потребують від педагога майбутні працедавці його випускників.

В аргументації такої своєї думки спираємось на дослідження В. Деміденко [2], Н. Бондаренко, М. Красильнікової [1], в яких представлено поняття «кваліфікаційного дефіциту», що виявляє недостатність професійних якостей або рівня їх сформованості для виконання конкретної діяльності. Йдеться про процеси модернізації різних сфер діяльності, а відповідно – і про необхідність якісної зміни кваліфікації персоналу, що видається необхідною для конкурентоспроможності закладів, де відбувається діяльність. Отже, в аспекті спрямування викладачів коледжу до підвищення рівня

професійної компетентності необхідним стає вплив на систему їхніх професійних мотивів самовдосконалення.

Актуальність проблеми мотивації професійного самовдосконалення викладачів представлена у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, підготовленої науковцями Академії педагогічних наук України. Зокрема, у документі зауважується про недостатність мотивації працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку, яка не гарантує їм збільшення заробітної плати чи збереження робочого місця. Відповідно до випускників педагогічних спеціальностей проблема посилюється негативними наслідками професійної мобільності. Причому якщо географічна мобільність випускників-педагогів є ускладненою, то економічна міграція (відплив у інші галузі економіки) є нагальною проблемою освітньої галузі, оскільки випускники педагогічних ВНЗ переважно не доходять до першого робочого місця у закладах освіти. Зазначена проблема посилюється поступовим старінням педагогічних і науково-педагогічних кадрів [6]. Зважаючи на це, стає зрозумілим необхідність впливу на мотивацію деяких молодих педагогів працювати за спеціальністю, а також на мотивацію досвідчених викладачів – долучатись до опанування інноваціями професійної сфери.

Про вплив на мотивацію педагогів йдеться у праці Р. Попелюшко. Науковець зауважує на необхідності ретельного діагностування виду та якості виявлення факторів мотивації викладачів. При цьому акцентується увага на способах стимуляції діяльності педагогічного персоналу, які можуть бути реалізовані в аспекті підвищення мотивації до самовдосконалення, зокрема творчі, ресурсні, статусні [8]. Зважаючи на актуальність зазначеного авторського доробку для нашої роботи, дозволимо зупинитись на деталізації змісту зазначених способів.

Творчі способи мотивації (позитивна оцінка виконаної роботи, сприяння висуванню на престижний конкурс, участі у стажуванні, можливості представлення закладу на значущих заходах (форумах, конференціях, у тому числі міжнародних), сприяння у розробці й затвердженні авторських програм) – необхідні в роботі з активними професіоналами, креативними особистостями, більшою мірою з тими, хто спрямований на суспільне визнання особистого успіху в діяльності.

Ресурсні способи мотивації пов'язані із спрямованістю педагога на родинні цінності, наявністю значущого захоплення, зайнятстю на іншій роботі. Мотиваційний вплив на викладачів такої категорії є позитивним за умови використання способів додаткових відгулів, зручного графіку відпустки, розкладу занять, методичних днів тощо.

Статусні способи мотивації покликані підвищувати роль педагога в колективі. Вони є особливо цінними для педагогів з достатнім стажем роботи, тих, кого називають «зберігачами традицій колективу». Зокрема, такими способами автор визначає публічну подяку на нараді (педраді), занесення подяки в наказі, подання на грамоту або звання, розміщення

фотографії на стенді «Лідери освіти», визнання успіхів учнів тощо [8, с. 139–140].

Зауважимо, що найбільш бажаний метод стимуляції діяльності – економічний, за думкою науковця є обмеженим у своїй позитивній дії, оскільки людина, яка стимулюється повсякчас матеріально, звикає до цього і починає економити зусилля у нормативній діяльності. Крім того автор дотримується думки щодо того, що ті, хто вище за все ставить рівень доходу, в освіті давно не працюють, тож в аспекті економічної ситуації сьогодення та зважаючи на особливості мотиваційної структури педагогів для організаторів їхньої діяльності підтримуємо думку про те, що слід надавати перевагу творчим, ресурсним та статусним способам стимуляції викладачів.

Усвідомлення важливості традиційних способів мотивації викладача до підвищення власної професійної компетентності не заперечує урахування реалій сьогочасності, зокрема проблему безробіття серед молоді.

У визначенні педагогічних умов професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін В. Ільчук спирається на важливість для мотивації професійного саморозвитку ідеї про конкуренцію [4]. Підтримуємо таку думку науковця, пояснюючи ефективність доведення до свідомості викладачів проблеми конкурентоспроможності на ринку праці, що в умовах повсякчасного скорочення штатів може видаватись позитивним для мотивації педагогів до підвищення рівня професійної компетентності.

Отже, визначаємо важливість впливу на мотивацію викладача для його спрямування до розвитку професійної компетентності.

Список використаної літератури

1. **Бондаренко Н. В.** Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень / Н. В. Бондаренко, М. Д. Красильников. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». 2014. – 64 с. 2. **Деміденко В. В.** Середовищний підхід до розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів коледжу / В. В. Деміденко // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. – 2014. – Вип. 42. – С. 51–59. – [ел. ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2014_42_8. 3. **Занюк С. С.** Психология мотивации / С. С. Занюк. – К. : Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. – 252 с. 4. **Ільчук В. В.** Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / В. В. Ільчук. – Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського. – Вінниця, 2016. – 20 с. 5. **Морарь О. І.** Стимулювання молодших підлітків до самовдосконалення в позаурочній пізнавальній діяльності / Морарь Олена Ігорівна. – автореф. дис... к. пед. н., 13.00.09. Харків,

ХНПУ імені Г. С. Сковороди. – 2014. – 20 с. 6. **Національна доповідь** про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К. : Педагогічна думка, 2016. – 448 с. 7. **Павленко Л.** Майстер-клас – форма розвитку творчого потенціалу вчителя біології в системі післядипломної педагогічної освіти / Л. Павленко // Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка – Випуск 82(2). Педагогічні науки. – С. 215–219. 8. **Попелюшко Р. П.** Мотивація як засіб саморозвитку й самореалізації особистості педагога / Р. П. Попелюшко. – [ел. ресурс]. – режим доступу: 9. **Резван О. О.** Формування професійно-рефлексивної позиції майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі : монографія / Резван О. О. – Харків : Вид-во «Точка». – 2014. – 402 с. 10. **Токар Н. Ф.** Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки / Н. Ф. Токар // Педагогіка і психологія. – 1997. – №4. – С. 151–154. 11. Allen R. L. The Use of Rapid Drills in the Teaching of English to speakers of other languages. *Tesol Quarterly*, 1972, v. 6, № 1, P. 13–32. 12. Sherman Th., Armistead L. P. The Quest for Excellence in University Teaching // *Journal of Higher Education*, Vol. 48, №1, Ohio State University Press, 1987. – P. 66–83.

Міщенко С. Г. Орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення

У статті обґрунтовано вплив організаційно-методичної умови орієнтованість науково-методичної роботи коледжу на формування у педагогів мотивації до безперервного професійного самовдосконалення на розвиток професійної компетентності викладачів у системі науково-методичної роботи коледжів. Представлено науковий досвід висвітлення проблеми самовдосконалення фахівця, зокрема педагога. Зауважено про проблеми недостатньої мотивації працівників освіти вкладати кошти у свою професійну підготовку, пов'язану із неможливістю гарантії збільшення заробітної плати чи збереження робочого місця. Виокремлено особливості впливу на мотивацію молодих педагогів з метою їхнього спрямування працювати за спеціальністю, а також на мотивацію досвідчених викладачів – долучатись до опанування інноваціями професійної сфери. Акцентовано увагу на способах стимуляції діяльності педагогічного персоналу, які можуть бути реалізовані в аспекті підвищення мотивації до самовдосконалення, зокрема творчих, ресурсних, статусних.

Ключові слова: науково-методична робота, коледж, професійне самовдосконалення, педагог, мотивація.

Мищенко С. Г. Ориентированность научно-методической работы колледжа на формирование у педагогов мотивации к непрерывному профессиональному самосовершенствованию

В статье обосновано влияние организационно-методического условия ориентированность научно-методической работы колледжа на формирование у педагогов мотивации к непрерывному профессиональному самосовершенствованию на развитие профессиональной компетентности преподавателей в систему научно-методической работы колледжей. Представлен научный опыт освещения проблемы самосовершенствования специалиста, в частности педагога. Подчеркнута проблема недостаточности мотивации работников образования вкладывать средства в свою профессиональную подготовку, связанная с невозможностью гарантии увеличения заработной платы или сохранения рабочего места. Выявлены особенности влияния на мотивацию молодых педагогов с целью их направленности работать по специальности, а также на мотивацию опытных преподавателей – привлекаться к овладению инновациями профессиональной сферы. Акцентируется внимание на способах стимуляции деятельности педагогов, которые могут быть реализованы в аспекте повышения мотивации к самосовершенствованию, в частности творческих, ресурсных, статусных.

Ключевые слова: научно-методическая работа, колледж, профессиональное самосовершенствование, педагог, мотивация.

Mishchenko S. G. Oriented Scientific and Technical Work on the Formation of College Teachers Motivation for Continuous Professional Self

In the article the impact of organizational and technical conditions oriented scientific and technical work on the formation of college teachers motivation for continuing professional development for self-improvement of the professional competence of teachers in the system of scientific and technical work colleges. Presented scientific expertise to examine the issue of self-improvement expert, including the teacher. Remarks on the problem of insufficient motivation of educators to invest in their training associated with the inability to guarantee an increase in wages or job security. Thesis there is determined the features influence the motivation of young teachers with the aim of directing their work on a specialty and motivation of experienced teachers - to take up professional mastering innovation sphere. The attention is focused on methods of motivation of professional self-teaching staff: creative (positive assessment of the work done, the promotion nomination for the prestigious competition, participation in internships, opportunities presenting institution for significant events (forums, conferences, including international) assistance in the development and approval of copyright programs), resources (additional days off, convenient schedule vacation schedule, methodological days), status (public thanks to the meeting (teachers' meeting), entry thanks to

the order, submission to the letter or title, placing photos on the stand "Leaders education" recognition success of students, etc.). It is observed that creative ways are appropriate incentives for teachers aimed at the public recognition of personal success in business; resource associated with teacher orientation on family values, the presence of significant seizure, employment in another work; status designed to enhance the role of the teacher in the team.

Key words: scientific and methodical work, college, professional improvement, teacher motivation.

Стаття надійшла до редакції 24.08.2016 р.

Прийнято до друку 30.09.2016 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Харченко С. Я.

УДК 37.013.2+378.4-057.87(477.61)+37.012

В. П. Мороз

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ
СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ
СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ:
ЭКСПЕРТНЫЙ ОПРОС**

В период долгой и всеобъемлющей процедуры европейского оценивания Луганского национального университета имени Тараса Шевченко, протяженностью в десять лет, администрация учебного заведения приняла решение о формировании органов студенческого самоуправления, что привело к организации сильного действующего аппарата, который требует отдельного исследования.

По законодательству Украины студенческое самоуправление объединяет всех студентов соответствующего высшего учебного заведения. Все студенты, обучающиеся в высшем учебном заведении, имеют равные права и могут избираться и быть избранными в рабочие, совещательные, выборные и другие органы студенческого самоуправления. Студенческое самоуправление обеспечивает защиту прав и интересов студентов и их участие в управлении высшим учебным заведением. Студенческое самоуправление осуществляется студентами непосредственно и через органы студенческого самоуправления, избираемых путем прямого тайного голосования студентов.

Для достижения цели исследования необходимо дать определение лидерских качеств. На основе анализа научно-педагогических трудов мы пришли к выводу, что лидерские качества является разновидностью социально-психологических свойств личности, поскольку они действительно отражают отношение к людям и общества в целом и проявляются в ее общественном поведении и поступках. По нашему