

6. Пометун О. Критичне мислення як педагогічний феномен // Український педагогічний журнал. № 3. 2018. С. 89-98.
7. Пометун О.І., Сущенко І.М. Як навчати учнів мислити критично у навчанні різних предметів. Д. : Ліра, 2016. 144 с.

The important task of the New Ukrainian School is the formation of critical thinking in students, which should be realized in teaching of any school subject or course. The article analyzes the potential of history as a subject in the development of critical thinking in connection with the specific methods and techniques of organizing students' work that contribute to its implementation in education.

Critical thinking is considered as a purposeful, active, disciplined (organized by certain criteria), independent thinking that allows a person to effectively solve problems and make grounded decisions. History as a subject in connection with the peculiarities of the content of science itself allows to develop in students the following skills of critical thinking: to analyze preconditions and causes, connections of events and phenomena; analyze the context of the event (who, what, when, how, why, where); evaluate events and offer own interpretations of them; draw parallels with the present tense; systematize historical information, hypothesize and evaluate alternatives to historical development; substantiate own position and make conscious decisions. History lessons also allow to develop in students the ability to critically work with information based on historical sources, including the ability to: ask questions; effectively search for information; find and process primary (authentic) and secondary sources, distinguishing and evaluating them; do fact-checking (finding and checking the credibility of facts); distinguish between facts and opinions; analyze and evaluate photos, logos, symbols, posters, infographics, other visual images.

The concrete examples of the ways to develop critical thinking in history lessons analyzed in the article include: organization of free talk and discussion, teaching students to ask questions and identify connections, evaluating information, historical interpretations, and sources from which they come. However, such work should be carried out consistently at each lesson, using all the possibilities of the historical material.

Key words: *critical thinking; history teaching; potential of development.*

УДК 159.923.5:378.046.4

DOI: 10.32626/2309-9763.2019–27.98-105

Ольга Савицька
Olha Savytska

ЧАСОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ: СУТНІСТЬ І ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

THE EDUCATION INSTITUTIONS PRINCIPALS' TIME COMPETENCE: THE ESSENCE AND TECHNOLOGY OF THE DEVELOPMENT IN THE QUALIFICATION INCREASE SYSTEM

У статті доведено актуальність постановки проблеми часової компетентності в контексті професіоналізації особистості й обґрунтовано необхідності її розвитку задля забезпечення професійного зростання та профілактики регресивного розвитку особистості.

Проаналізовано основні підходи до пояснення сутності поняття “часова компетентність”, що доводить багаторівневність і складність цього феномену, а також зв’язок часової компетентності з різними особистісними характеристиками та складовими професійної компетентності. Описано місце часової компетентності у структурі професійної компетентності керівника закладів освіти та її внутрішньосистемні зв’язки.

Ключові слова: *часова компетентність, професійна компетентність, особистісно-професійний розвиток, керівник закладу освіти, система підвищення кваліфікації.*

Діяльність керівника закладу освіти є сплетінням різноманітних функцій та видів діяльності, ефективність і результативність яких залежить від ступеня розвитку управлінської компетентності керівника, зокрема, від здатності оптимальної організації поточної і оперативної діяльності в часі, планування різноманітних видів діяльності, здійснення діяльності в постійно змінюваних умовах з врахуванням все більшої кількості різноманітних чинників. Для керівника закладу освіти стало нормою паралельне розв'язування одночасно кількох задач в умовах дефіциту часу та соціальної невизначеності, постійний пошук часових резервів для реалізації своїх проєктів та планів. Така ситуація породжує надмірне емоційне, інформаційне та психічне напруження, що призводить до виникнення негативних психоемоційних станів, деформації особистості тощо. Частково попередити виникнення таких явищ в особистісно-професійному розвитку може розвиток у керівника закладу освіти часової компетентності. Це стане умовою активізації його життєвої позиції, успішної професійної діяльності, психологічного здоров'я та благополуччя.

У низці психологічних досліджень з 80-90-х років ХХ ст. здійснювалася спроба витлумачити компетентність або як загальну здатність і готовність до діяльності, які ґрунтуються на знаннях і досвіді, що набуті в процесі навчання і виховання, зорієнтованих на становлення і розвиток особистості як суб'єкта життя, активну інтеграцію у суспільство, освоєння рольової поведінки в процесі власної життєдіяльності; або як інтегральну ознаку особистості, що поєднує мобілізацію знань, умінь, поведінкових відношень.

При різноманітні ознак, які виділяють під час тлумачення поняття “компетентності”, суттєвим є існування динамічного зв'язку у системі “знання (досвід) – дія (поведінка)”. Тобто феномен компетентності передбачає не просто засвоєння знань і способів їх використання в практичній діяльності та життєвих ситуаціях, а продукування суб'єктом активності нового способу дій (алгоритму, технології). Таке розуміння компетентності простежується також у доповіді “Освіта: прихований скарб” Міжнародної комісії з освіти для ХХІ ст. ЮНЕСКО, виголошеної Жаком Делором. У ній відзначається, що освіта ґрунтується на чотирьох стовпах: навчитися пізнавати; навчитися робити; навчитися жити разом; вчитися жити. Одна з названих вище основних глобальних компетентностей стверджує: “навчитися робити так, щоб набути не лише професійної кваліфікації, але й компетентності, що дає змогу справлятися з численними ситуаціями і працювати в групі” [12].

У психології праці професійна компетентність розглядається як пояснювальний принцип під час вивчення теоретичних та прикладних питань професійного становлення, розвитку, саморегуляції й самовдосконалення особистості як суб'єкта професійної діяльності, визначається її структура відповідно до типу професійної діяльності, взаємозв'язок з різними психічними та соціально-психологічними феноменами, шляхи формування та розвитку на різних етапах професіоналізації (Л.П. Алексєєва, В.О. Бодров, Ю.В. Варданяна, А.А. Деркача, В.Т. Зазикіна, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, Н.В. Кузьміної, А.К. Маркова, М.С. Пряжніков, Н.В. Чепелева та ін.).

З середини ХХ століття з-поміж інших видів компетентностей, необхідних особистості для забезпечення життєдіяльності, починає вивчатися компетентність з управління часом або часова компетентність як одна з основних для здійснення управлінської діяльності. При цьому вважають, що поняття “часова компетентність” віддзеркалює суб'єктивні аспекти переживання, конструювання та усвідомлення часу (Б.Г. Ананьєв, Г.О. Балл, М.Р. Гінзбург, З.Г. Кісарчук, А.А. Кронік, О.В. Кузьміна, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, В.В. Москаленко, А.М. Прихожан, Т.М. Титаренко, Д.І. Фельдштейн, Е. Шостром та ін.), а в понятті “компетентність в управлінні часом” акцентується увагу на здатності суб'єктивної оцінки розподілу часу власної діяльності та інших й організації часу, що підвищує ефективність діяльності (Г.А. Архангельський, А.К. Болотова, А.К. Гастев, П. Дойль, Л.М. Карамушка, К. Макхэм, М.Х. Мескон, Є.Л. Мерзлякова, Д.М. Мельникова, Ф.У. Тейлор та ін.).

Незважаючи на численні наукові розробки, пов'язані з вивченням сутності, структури, взаємозв'язків часової компетентності з іншими складовими особистості, індивідуальності представників різних професій, проблеми її розвитку в умовах підвищення кваліфікації керівників закладів освіти не знайшли достатнього висвітлення. Досить часто вони розглядаються в контексті проблем професійної підготовки майбутніх фахівців, тож проблема розвитку часової компетентності керівників закладів освіти в умовах підвищення кваліфікації потребує подальшого розвитку й поглибленого вивчення.

Метою статті є розкриття сутності поняття “часова компетентність керівників закладів освіти” та теоретико-емпіричне обґрунтування програми її розвитку в умовах підвищення кваліфікації педагогічних та управлінських кадрів.

Змістово-структурні особливості професійної компетентності особистості визначаються специфікою професійної діяльності. Професійна компетентність керівника закладу освіти розглядається як “інтегративна характеристика ділових і особистісних властивостей та якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також його моральну позицію фахівця” [4, с. 722]. Її структура зумовлена, з одного боку, функціями та компонентами діяльності, здійснюваної керівником закладу освіти в межах своєї професійної діяльності, а, з іншого, визначається системою вимог управлінської діяльності як професійної до особистості керівника закладу освіти. Однак одностайності дослідників у виокремленні структури професійної компетентності керівника закладу освіти у психолого-педагогічній науці не спостерігаємо. Так, на думку П.С. Олешка, вона включає в себе такі компоненти: теоретико-методологічний, діяльнісний, особистісний кожен з яких є складним багатокомпонентним утворенням і містить систему вмінь, компетентностей [13]. Водночас Т.М. Сорочан вважає, що професійна (управлінська) компетентність керівника закладу освіти виявляється у поєднанні таких складових: функціональна, яка полягає у відтворенні традиційного управлінського циклу та володіння вміннями здійснювати управлінські функції; соціально-педагогічна, яка полягає у управлінні навчальним закладом як соціальною системою; соціально-економічна, що передбачає вміння управління закладом освіти в умовах ринкових відносин, оволодіння менеджментом і маркетингом в освіті; інноваційна, що передбачає спрямованість на розвиток педагогічної системи шляхом оволодіння інноваціями; фасилітативна як спрямовування творчої діяльності педагогів на створення оригінальної освітньої практики [17].

Схожий підхід знаходимо у дослідженнях О.В. Кузьміної, згідно з якими професійна компетентність містить в своїй структурі ціннісно-смісловий, мотиваційний, пізнавальний, рефлексивний, операціонально-технологічний компоненти [7]. Тоді як на думку В.М. Смирнова управлінська компетентність як система включає в себе змістовні, ресурсно-часові і соціально-психологічні аспекти діяльності керівника [16].

На нашу думку, такі відмінності у структурі професійної компетентності керівника закладу освіти зумовлені різними підходами до пояснення специфіки управлінської діяльності в освітній сфері та функцій виконуваних керівником закладу освіти.

Як бачимо, більшість з описаних у науковій психолого-педагогічній літературі структура професійної (управлінської) діяльності не містять в експліцитній формі такий її елемент, як часова компетентність або компетентність в управлінні часом. Водночас під час аналізу управлінської діяльності досить часто вказується на необхідність розвитку в її суб'єкта системи вмінь, які можуть бути об'єднані саме поняттям “часова компетентність”. Під час значної варіативності дефініції часової компетентності слід відмітити кілька їх інваріант: по-перше, завжди вказується на інтегративний характер цього феномену, по-друге, ідеться про темпоральні вміння і здібності особистості, які виявляються в процесі професійної або іншої діяльності.

У часі Е. Шостром пропонував розглядати компетентність, як особливий механізм саморегуляції, особистісну рису, що визначається за наявністю високого рівня самосвідомості, критичної рефлексії та цілеспрямованого планування майбутнього [2]. Пізніше, під часовою

компетентністю стали розуміти або інтегральну характеристику певних індивідуально-психологічних якостей особистості, які забезпечують у процесі виконання професійної діяльності особливі темпоральні здібності, які виявляються у вмінні враховувати часовий чинник під час планування, організації та реалізації професійної діяльності та особистої життєдіяльності [10]; або інтегральну характеристику особистості, що дозволяє структурувати і зв'язувати в єдине ціле події минулого, теперішнього і майбутнього, здійснювати діяльність в оптимальні терміни [8].

Відповідно у структурі часової компетентності виокремлюються: усвідомлення часу, емоційне переживання часу і організація часу діяльності (Р. Кнапп, Д. Гарбетте), що засвідчує інтегрований підхід до тлумачення поняття "часова компетентність". Більш традиційним для психології є виділення у структурі часової компетентності таких компонентів: компетентності є ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційний, поведінковий, рефлексивно-оцінний [10], що ґрунтується на діяльнісному підході. Структура персональної компетентності керівника закладу освіти в часі, на думку С.І. Калініна, повинна включати такі компоненти: узгодженість і структурованість власних цілей, систематичне планування власного часу та діяльності з обов'язковою письмовою фіксацією часових та матеріальних ресурсів; вміння розставляти пріоритету; вміння та бажання делегувати повноваження; оптимальний режим праці та відпочинку; мобілізаційні та вольові якості особистості [5]. Така точка зору на структуру часової компетентності зумовлена психологічними, функціональними особливостями управлінської діяльності.

У науковців не викликає заперечень думка про те, що часова компетентність належить до професійної компетентності та зумовлює професіоналізм особистості. Водночас виникає запитання про структурну позицію часової компетентності в професійній компетентності керівника закладу освіти.

А.К. Болотова обґрунтовує положення про те, що часова компетентність входить у структуру комунікативної компетентності [3], а тому і може розглядатися як компонент професійної компетентності керівника закладу освіти. Водночас це викликає суперечки, оскільки такий підхід дещо звужує розуміння компетентності в часі та застосування його до сфери професійної діяльності [15].

За неоднозначністю тлумачень часової компетентності, звуженні або розширенні цього поняття, підкреслюється зв'язок цього феномену з процесами самоактуалізації, професійної адаптації, міжособистісної взаємодії та комунікації тощо [1; 6; 19], а також можливості, необхідності його розвитку та формування як у процесі професійної підготовки, так і в процесі здійснення професійної діяльності [7; 11; 13; 14; 17 та ін.].

Для з'ясування необхідності формування часової компетентності керівників закладів освіти в системі підвищення кваліфікації було сплановано та реалізовано експериментальне дослідження. Воно передбачало діагностику рівня розвитку цього феномену та створення програми формування часової компетентності керівників закладів і її подальшу реалізацію.

Під час організації дослідження ми виходили з того, що, по-перше, професійна діяльність керівників закладів діяльності створила умови для формування певного рівня професійної компетентності, оволодіння системою теоретичних знань, технологіями управлінської діяльності; по-друге, процес цілеспрямованого формування окремих складових професійної компетентності можливий у системі підвищення кваліфікації за умови адекватних соціально-психологічних та психолого-педагогічних впливів на особистість; по-третє, основними показниками розвитку досліджуваного феномену, які ляжуть в основу розробки програми розвитку часової компетентності керівників закладів освіти, нами обрані, описані А. В. Махароблідзе, показники: а) наявність навичок планування часу, регулярне його планування, фіксація планованих задач на письмі, термінів їх реалізації, а також ресурсів, необхідних для їх реалізації, постійна робота над удосконаленням навичок самоорганізації; б) уміння раціонально розставляти пріоритети у в справах, здатність передбачати перешкоди, перемагати незапланований хаос;

в) уміння делегувати повноваження, обов'язки, уміння довіряти іншим виконання обов'язків, позбувшись думки про те, що тільки сам можу виконати це завдання [9].

Вивченням рівня часової компетентності керівників освітніх закладів, проведений на курсах підвищення кваліфікації керівників (заступників) освітніх закладів у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка було охоплено 67 директорів (їх заступників) навчальних закладів міста та району (23 директора і 44 завучів). Методичну базу склали: опитувальник "Персональна компетентність в управлінні часом"; анкета з оволодіння навичками управління часом.

Аналіз отриманих результатів дозволив виокремити жінок-керівників, які виявили середню (56,8 %) та низьку (32,4 %) персональну компетентність в управлінні часом. Незначна кількість жінок-керівників (10,8 %) продемонстрували недостатньою персональну компетентність у часі. Серед досліджуваних чоловіків-керівників виявилось: 63,3 % осіб із середньою, 33,3 % особи з низькою та 3,4 % осіб з недостатньою персональною компетентністю в управлінні часом. Жоден із керівників не продемонстрував високу персональну компетентність в управлінні часом. Відмічено і значний показник недостатнього розвитку як у керівників-жінок, так у керівників-чоловіків навичок управління обставинами та часом. Варто відзначити, що найбільш чутливими до проблем управління часом виявилися заступники директорів навчальних закладів жіночої статі. Отримані результати підтверджують необхідність цілеспрямованого формування такого різновиду управлінської компетентності як компетентність в управлінні часом.

Зважаючи на отримані нами теоретико-емпіричні результати, є необхідним розробка програми "Формування часової компетентності керівника закладу освіти".

Метою цього тренінгу є підвищення часової компетентності керівників закладів освіти.

Основними завданнями тренінгу є: оволодіння керівниками закладів освіти знаннями основних підходів до найефективнішої організації робочого та життєвого простору і часу; опанування методами діагностування наявності особистих проблем в управлінні часом, методиками планування часу, формування навичок регулярного планування часу, фіксації планованих задач на письмі, термінів їх реалізації, а також ресурсів, необхідних для їх реалізації, постійна робота над вдосконаленням навичок самоорганізації; розстановки життєвих цілей та пріоритетів; виявлення і попередження основних причин "браку часу"; освоєння ефективних стратегій планування та використання часу.

Пройшовши тренінг, слухачі знатимуть: теоретичні засади управління часом та власною діяльністю; сутність методик планування робочого дня, тижня, життя; способи та прийоми організації діяльності та часу. Участь у тренінгу передбачає розвиток таких умінь: розстановка пріоритетів; чітке формулювання цілей та термінів виконання завдань; мотивування підлеглих на отримання результату; раціональне використання свого часу та часу підлеглих; раціональне планування використання наявних ресурсів; грамотне делегування повноваження тощо.

Тренінг розраховано на 12 год (тематична дискусія – 2 год, практичні заняття з елементами тренінгу – 10 год).

Для розробки тренінгу "Формування часової компетентності керівника закладу освіти" було використано технологічний підхід (Л.М. Карамушка), який містить три блоки (змістовно-смысловий, діагностичний, корекційно-розвивальний) [18].

Програма містить три змістові модулі: Модуль 1. Психологічні основи управління часом, власною діяльністю та розподілу ресурсів. Модуль 2. Методики дослідження індивідуального стилю управління часом. Модуль 3. Розвиток часової компетентності керівників навчальних закладів.

Змістовно-смысловий компонент створеної програми передбачає ознайомлення з поняттями час як ресурсом особистості, сутністю поняття "часова компетентність", управління часом та обставинами, прояви компетентності в часі у діяльності керівника закладу освіти, сутністю тайм-менеджменту, основними прийомами організації часу тощо. Основними методами, які

використовувалися були: міні-лекції, мозковий атака, групові дискусії, аналіз управлінських ситуацій тощо.

Корекційно-розвивальний компонент програми містив систему вправ та завдань для розвитку у керівників закладів освіти вмінь і навичок у плануванні часу та діяльності. Використовувалися такі основні методи: робота в мікрогрупах, рефлексивний аналіз, ділові та ситуативні ігри тощо. Так, наприклад, використовувалися вправи: “Ранок на дачі”, “Прибирання школи”, “29 вересня”, “Пріоритети” тощо.

Діагностичний блок програми містить комплекс методик для діагностики компетентності в часі керівників закладів освіти і включає такий психодіагностичний інструментарій: тест “Персональна компетентність в часі”, методика “Часова компетентність особистості” (О.В. Кузьміна); тест “Наскільки ви вмієте встановлювати пріоритети і делегувати обов'язки”, методики “Семантичний диференціал часу” (Л.І. Васерман, О.Н. Кузнецов та ін.); “Цінність часу” (О.В. Кузьміна); “Часова перспектива” (Зімбардо, адаптація А. Сирцова); опитувальник “Діагностика самоорганізації особистості” (Д. Ішков), методика діагностики суб'єктивного сприймання часових інтервалів, психосемантичний опитувальник суб'єктивного відчуття часу, методика “Біографічне шкалювання”, “Самоактуалізаційний тест” (САТ) Е. Шострома в адаптації Ю.Є. Алешиної, Л.Я. Гозман, М.В. Загіки і М.В. Кроз.

Отже, компетентність у часі як інтегральна властивість особистості є специфічною професійною компетентністю, оволодіння якою впливає на успішність та ефективність управлінської діяльності, забезпечує самореалізації фахівця. Отримані в ході емпіричного дослідження результати засвідчують необхідність розвитку часової компетентності у керівників навчальних закладів з різним стажем управлінської діяльності та різної статі в системі підвищення кваліфікації. Встановлені в ході дослідження теоретико-методологічні основи розробки проблеми часу та часової компетентності дозволили створити програму розвитку її у керівників закладів освіти.

Перспективи подальших досліджень будуть спрямовані на з'ясування розробленої програми розвитку часової компетентності та вивчення взаємозв'язку та взаємовпливу професійно важливих якостей керівника закладу освіти з компетентністю в часі.

Список використаних джерел

1. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни: монографія. Санкт-Петербург : Алетейя, 2001. 304 с.
2. Андронникова О.О., Волохова В.И. Теоретический обзор подходов к определению темпоральной компетентности в профессиональной деятельности. Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 52-7. С. 532-538.
3. Болотова А. К. Психология организации времени. Москва : АСПЕКТ ПРЕСС, 2006. 254 с.
4. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
5. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. Санкт-Петербург : Речь, 2006. 371 с.
6. Конопкин О.А., Моросанова В.И. Стилевые особенности саморегуляции деятельности. Вопросы психологии. 1989. №5. С. 142-154.
7. Кузьмина О.В. Механизмы развития временной компетентности как условия социальной активности молодых специалистов. Образование в современном мире: проблемы миграции, управления и экономики, социального партнерства. Екатеринбург, 2009. С. 190-193.(1)
8. Кузьмина О.В. Влияние отношения к ситуации на проявление компетентности во времени. URL: http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/spp/2016/2/psychology/kuzmina.pdf (Дата звернення 10.10.2019) (2)

9. Махароблидзе А.В. Теоретические подходы к исследованию временной компетентности личности. Педагогическое образование в России. 2015. № 8. С. 94-98.
10. Мельникова Д.М. Понятие временная компетентность как предмет гуманитарного познания. Международный научный журнал "Мир науки, культуры и образования". № 4 (47). 2014. С. 191-193.
11. Науково-методичні засади формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій у системі післядипломної педагогічної освіти: наук.-метод. посібник; за наук. ред. О. І. Бондарчук. Київ : Педагогічна думка, 2012. 144 с.
12. Образование: скрытое сокровище: Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века ЮНЕСКО. URL: <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf> (Дата звернення: 10.09.2019)
13. Олешко П.С. Формування професійної компетентності керівника закладу освіти в умовах інноваційного освітнього середовища. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Вип. 64. 2018. С. 156-162.
14. Острянюк Т.С. Критерії, показники, рівні сформованості часової компетентності майбутніх соціальних працівників. Збірник наукових праць Херсонського університету: Педагогічні науки. Вип. LXXX. Т.1. 2017. С. 235-239.
15. Підбуцька Н.В. Особливості та предиктори часової компетентності студентів інженерно-технічних спеціальностей. Psychological prospects. Issue 26. 2015 С. 242-251.
16. Смирнов В.Н. Профессиональная компетентность и стиль управления командира в экстремальных условиях. Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. № 4 (31). С. 17-20.
17. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика. Монографія. Луганськ: Знання, 2005. 384 с.
18. Технології роботи організаційних психологів / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2005. 366 с.
19. Яксина И.Я. Временная компетентность в структуре межличностного взаимодействия: дис. ... канд. психол.н.: 19.00.01. / Московский педагогический государственный университет. Москва, 2002. 147 с.

The article proves the relevance of the problem of time competence in the context of professionalization of the individual and the necessity of its development in order to ensure professional growth and prevent the regressive personality development.

We have analysed the basic approaches to explaining the essence of the concept of "time competence", which proves the multilevel structure and complexity of this phenomenon, as well as the relationship of time competence with different personal characteristics and components of professional competence. The place of time competence in the structure of the educational institutions principals' professional competence and its intersystem relations have been described.

The study of the time competence of educational institutions principals' has been carried out by means of the questionnaire "Personal competence in time management" and the questionnaire on mastering of time management skills.

In the process of the empirical study, gender differences in the development of personal competence in time management have been identified. It has been found that there are fewer persons with low and insufficient personal competence in time management among male respondents than among female. None of the educational institutions principals has demonstrated a high level of personal competence in time management, but at the same time, all respondents have revealed the lack of the skills to manage circumstances and time. It was found that the most sensitive to the problems of time management are the female deputy directors of educational institutions. The results obtained confirm the necessity of purposeful forming of such a type of professional competence as competence in time management

On the basis of technological approach the author has developed the program of the development of educational institutions principals' time competence. The program contained three parts: a) the content-meaning "Psychological fundamentals of time management, self-activity and resource allocation"; b) diagnostic "Psychodiagnosics of the individual style of time management"; c) corrective and developmental: "Development of the educational institutions principals' time competence", and was implemented in the process of professional development of educational institutions principals.

Key words: *time competence, professional competence, personal and professional development, the head principal of educational institution, system of advanced training.*

УДК 371.134

DOI: 10.32626/2309-9763.2019-27.105-110

Оксана Сагач
Oksana Sahach

МОТИВАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

MOTIVATION AS A COMPONENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A FUTURE TEACHER

У статті розглянуто теоретичні основи формування професійного зростання вчителів. Визначено поняття "навчальна мотивація", "професійна мотивація". Виокремлено та проаналізовано змістовну складову мотивації навчальної діяльності майбутніх педагогів, яка є основою вивчення мотивації до професійного зростання. Вказано, що пізнавальна мотивація багато у чому підпорядковується професійній.

Ключові слова: *мотивація, мотив, навчальна мотивація, професійна мотивація, професійний розвиток, майбутній учитель.*

Розповсюдження концепції неперервної освіти є невід'ємним атрибутом освіти сьогодення. Її зміст полягає у необхідності постійного оновлення, вдосконалення та розвитку особи впродовж усього життя у постійному професійному розвитку, а отже виникає необхідність розгляду такої складової професійного зростання педагогів як мотивація. Цікавість щодо проблеми мотивації до неперервної освіти обумовлюється тими соціальними та економічними перетвореннями, що відбуваються у нашій країні. Разом з тим, вона пов'язана з професійною підготовкою майбутніх учителів, рівнем тих професійних знань, умінь та здібностей, що необхідні для успішної педагогічної діяльності та з їх особистісними якостями.

Як психологічну категорію проблему мотивації навчання досліджували С. Рубінштейн, О. Леонт'єв, П. Якобсон, В. Вілюнас. Проблеми навчальної мотивації студентів вищих навчальних закладів досліджували А. Бугрименко, Є. Ільїн, О. Кочарян, Н. Арістова, Р. Борківська, О. Гринчишин, І. Зайцева, Н. Клименко, Л. Міхеєва, Т. Чаусова, Ю. Чебакова. Проблематику професійного вибору та мотивації досліджували Є. Ільїн, Г. Крайг, І. Кон, Л. Божович, В. Мерлін, К. Платонов, Е. Клімов, Е. Зеєр.

Метою статті є розгляд мотивації майбутнього вчителя як складової його професійного зростання.

Наявність мотивації до професійного розвитку є однією з важливих якостей педагогічного працівника, але сформулювати мотивацію щодо професійного зростання та розвитку у процесі неперервної освіти, за короткий час, неможливо. Мотивація будь-якої діяльності є сукупністю мотивів. Будь-яка діяльність, у тому числі і навчально-пізнавальна та професійна, спонукається одночасно низкою мотивів, що ієрархічно пов'язані один з одним. Сам термін "мотив", у багатьох теоретичних підходах, трактується як: усвідомлення суб'єктом мети його дії; потяги,