

development of teaching staff is a crucial condition for increasing social efficiency of education. The profession of the teacher encourages pedagogues to learn the whole life.

The article presents models of teacher's professional development, management of professional competence development of the teaching staff. It also discloses kinds of professional competence: special, social, personal, individual; levels of professional development of teachers: pedagogical skills, commitment to innovation, pedagogical creativity, willingness to create authoring technologies, availability of individual (author) style of pedagogical activity, performance improvement and the development of educational programs, commitment to create individual methodical system, ready to create the author's educational system. The basic forms of realization of the model of teachers' professional development management is determined: methodological seminars, research conferences, organizing educational experiments educational public defense of research projects, development of individual educational trajectories of separate teachers, internships on enterprises of pedagogical workers, certification of teachers.

Keywords: management, professional development, teacher, competence, model.

Подано до редакції 10.10.2016.

УДК 37.019.12

© 2016

Покроєва Л.Д.

УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті розглянуто завдання та шляхи модернізації системи післядипломної педагогічної освіти в Україні; визначаються умови, спрямовані на оновлення й модернізацію фахових знань, формування нових компетентностей педагогів. Наголошується на можливостях регіональних (обласних) закладів післядипломної педагогічної освіти щодо науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу, науково-організаційного і психолого-педагогічного супроводу інноваційної й самоосвітньої діяльності педагогів у міжкурсовий період.

Ключові слова: умови розвитку, неперервна, післядипломна освіта, фахова майстерність, професійні компетентності, розвивальне середовище, міжкурсовий період, методична робота.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Зміна парадигми сучасної освіти в Україні вимагає структурних, змістових і функціональних змін у всіх її ланках, у тому числі, й у післядипломній. Вимогою часу є необхідність орієнтувати освітянську спільноту, перш за все, на неперервну освіту. В Україні роль аттрактора в системі неперервної освіти педагогів відіграють обласні заклади післядипломної педагогічної освіти; переважна більшість педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладів зорієнтована на підвищення професійних компетентностей у цих закладах. Більшість із обласних інститутів післядипломної педагогічної мають потужний науковий потенціал для проведення наукових досліджень, розробки і впровадження інноваційних педагогічних технологій у практику роботи навчальних закладів. Крім того, за нормативними документами обласні заклади післядипломної педагогічної освіти забезпечують координацію діяльності та надання науково-методичної та практичної допомоги районним (міським) методичним службам регіону, є провідниками (модераторами) реформуючих процесів, що започатковуються Міністерством освіти і науки України.

Значення післядипломної освіти постійно зростає, що, перш за все, обумовлено вимогами економічних перетворень у нашій країні. Крім того, як доводять наукові дослідження, молодий фахівець-педагог після закінчення ВНЗ не має адекватних до вимог ринку праці компетентностей: недостатньо володіє сучасними методиками навчання різних дисциплін і майже не підготовлений до практичної педагогічної діяльності в сучасній школі [1].

В сучасних умовах модернізації всієї освітньої галузі діяльність обласних закладів післядипломної педагогічної освіти забезпечує оперативне реагування на вимоги й запити суспільства, зростання фахової компетентності педагогів, модернізацію фахових знань, удосконалення й розширення фахових умінь, для чого створено відповідні умови. За своєю структурою ці заклади є унікальними інституціями, бо мають можливість здійснювати не тільки навчальну діяльність під час організації курсів підвищення кваліфікації, а й продовжувати координаційно-методичну освітню роботу з педагогами в міжкурсовий період.

Разом із тим, слід зазначити, що система післядипломної педагогічної освіти поки що не може повною мірою забезпечити надання педагогам якісних освітніх послуг відповідно до сучасних викликів у розвитку суспільства. Ускладнюють процес модернізації системи післядипломної педагогічної освіти такі фактори: *по-перше*, за існуючим в Україні порядком обов'язковою є атестація педагогічних працівників один раз на п'ять років, що детермінує мотиваційні установки педагогів на навчання на курсах підвищення кваліфікації в закладах післядипломної педагогічної освіти, як правило, переважно один раз на п'ять років; *по-друге*, частина педагогів, хоч і продовжує роботу над підвищенням професійної майстерності в міжкурсовий (міжатастаційний) період, але робить це безсистемно, що не сприяє якійсь самоосвіті, набуттю нових професійних компетентностей; *по-третє*, традиційні (теоретичні) форми навчання на курсах підвищення кваліфікації вже не задовольняють

педагогів у їх прагненні до підвищення фахової майстерності та професійної компетентності й уповільнюють процес набуття нових фахових компетентностей.

У зв'язку з цим перед сучасною системою післядипломної освіти в Україні виникла необхідність розробки та впровадження нових форм дидактичної взаємодії з педагогами, що відбувається не один раз на п'ять років, а триває неперервно і ґрунтується на усвідомленні значущості процесу самостійного і цілеспрямованого здобуття ними потрібної інформації. Для цього необхідно проаналізувати, розробити та запровадити такі умови, за яких може відбуватися активізація мотиваційних, інтелектуальних, вольових зусиль педагогів, залучення їх у систему неперервного професійного самовдосконалення й саморозвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Проблеми післядипломної педагогічної освіти перебували в центрі уваги багатьох дослідників: В. Бондаря, С. Вершловського, Л. Даниленко, С. Крисюка, Ю. Кулюткіна, Т. Лукіної, В. Олійника, О. Онушкіна, О. Тонконової, Н. Протасової, В. Стрельнікова, П. Худоминського, які у своїх роботах висвітлювали концептуальні основи функціонування системи післядипломної педагогічної освіти.

Н. Верхоглядова, Т. Суценок, Л. Чернікова та ін. підкреслюють значення системи післядипломної педагогічної освіти як випереджальної, прогностично зорієнтованої та наголошують на значенні безперервності освіти педагогів із урахуванням перманентних змін у освітній галузі [10].

У працях В. Астахової, М. Головатого, В. Лугового, М. Лукашевича, В. Солодкова, О. Якуби та ін. аналізуються проблеми самоосвіти як організаційної структури, складової інституту освіти дорослих. Зазначається, що показником найвищих досягнень у фаховій діяльності є прагнення й здатність до інноваційної діяльності, поява потреби в неперервній освіті.

Наші дослідження довели, що мотивація педагогів на постійне навчання та самоосвіту залишається низькою: тільки до 10% надають значення самоосвіті, вдаються до експериментування; біля 12% намагаються творчо використовувати розрізнені рекомендації, що друкуються у фахових журналах; більше 70% продовжують орієнтуватися переважно на вже засвоєні алгоритми проведення уроків. За таких показників переважна більшість педагогів потребує допомоги в організації системи роботи, спрямованої на формування мотивації до безперервної післядипломної освіти, стимулювання процесу самоосвіти, спрямованого на підвищення їх фахового рівня.

Отже, проблема модернізації системи післядипломної педагогічної освіти в Україні є актуальною; триває пошук шляхів її вдосконалення й розвитку, що детермінований концепцією нової української школи.

Формулювання цілей статті... Мета даної статті полягає у виокремленні умов удосконалення вітчизняної системи післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження... Останнім часом освіта дорослих в Україні через орієнтацію на європейську модель освіти поступово набуває статусу універсальної системи підготовки таких фахівців, які відповідають вимогам сучасного світу. Очевидно, що тільки формальна освіта, до якої віднесено і післядипломну, неспроможна дати якісні результати без подальшої самоосвітньої діяльності педагогів [8]. Післядипломна освіта в сучасних умовах модернізації освіти має перетворитися на гнучку підсистему неперервної освіти, в якій педагоги отримують бажання, мотивацію й можливості для власної системної діяльності щодо неперервного професійного та інноваційного розвитку[3].

«Розвиток» за словниками трактується: як досягнення певного ступеню освіченості, культурності, розумової, духовної зрілості, як перехід від одного якісного стану до іншого [2]. Побудова гнучкої та динамічної системи формування професійної компетентності (кваліфікації) педагогічних працівників протягом не тільки курсового навчання з підвищення кваліфікації, а й системної навчально-методичної роботи в міжкурсний (міжтестастійний) період, створення спеціальних умов для залучення педагогічних працівників до безперервної післядипломної освіти є основною метою діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти.

З метою створення умов для безперервної післядипломної педагогічної освіти протягом 2008-2013 р. р. в Харківській академії неперервної освіти було запроваджено пілотний проект за темою «Створення системи безперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом запровадження кредитно-модульної форми навчання», результатами якого стали: формування позитивної мотивації педагогічних працівників до самостійного вибору форм і змісту підвищення кваліфікації; оновлення освітнього середовища в системі післядипломної педагогічної освіти шляхом модернізації та диверсифікації програм навчання педагогічних працівників, створення умов для вибору змісту і форм навчання [9].

Підвищення якості навчання та виховання дітей та учнівської молоді, як це визначено останньою концепцією нової української школи, залишається головним орієнтиром діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти і районних (міських) методичних служб. У зв'язку з цим оновлення й модернізація фахових знань, формування нових методичних, діагностичних, моніторингових, аналітичних компетентностей, інноваційний розвиток педагогів стає основною метою післядипломної освіти, що детермінує актуальність таких завдань:

✓ підвищення рівня професійної компетентності педагогічних кадрів, що включає якісне володіння змістом навчальної дисципліни, сучасними (інноваційними, тестовими тощо) методиками і технологіями навчання й виховання, досконалі знання особливостей фізичного і психічного розвитку дітей та учнів у кожному віковому періоді;

✓ забезпечення високого рівня володіння педагогів інформаційно-комунікаційними технологіями;

✓ побудова і впровадження нової моделі організації підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, що включає в себе, крім очного, дистанційний етап навчання, збільшення періоду на заочно-дистанційний етап навчання, посилення практичної складової у змісті навчання на курсах підвищення кваліфікації, надання педагогам можливостей для вибору спецкурсів поглибленого змісту для задоволення їх фахових потреб;

✓ розробка і впровадження індикаторів успішності навчання педагогів у системі післядипломної освіти;

✓ оновлення концептуальних засад діяльності районних методичних служб [7].

Для реалізації цих завдань розроблено науково-методичний проект «Підвищення ефективності професійного самовдосконалення педагогічних працівників у міжкурсовий (міжтестастійний) період», у якому визначено такі *умови розвитку професійних компетентностей педагогів*: створення розвивального середовища, запровадження інновацій у змісті та формах післядипломної освіти педагогів, підвищення професійної майстерності викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти. Очікуємо що створення цих умов сприятиме формуванню мотивації педагогічних працівників до самостійного вибору форм і змісту підвищення кваліфікації впродовж усього міжтестастійного періоду; урізноманітненню можливостей для побудови індивідуальних освітніх траєкторій педагогічних працівників відповідно до їх фахових уподобань і рівня професійної підготовки.

Серед важливих умов для успіху будь-якої діяльності, в тому числі, освітньої, слід розглядати середовище – соціально-побутові умови (обставини, оточення), в яких протікає життя людини. Щоб забезпечити розвиток педагога як особистості і професіонала, навколо нього треба створити або помістити його у розвивальне середовище, що орієнтувало б його на розвиток власного фізичного, пізнавального і морально-духовного потенціалу протягом усього періоду професійної діяльності [5].

Наші теоретичні та практичні дослідження дозволили визначити, що розвивальне освітнє середовище в системі післядипломної педагогічної освіти характеризується такими *показниками*:

- диференційованим підходом у створенні змісту та організації навчання педагогів у курсовий та міжкурсовий періоди;

- диверсифікацією організаційних форм і термінів підвищення кваліфікації; впровадженням дистанційного навчання;

- вдосконаленням та оновленням змісту освітніх програм, курикулумів і освітньо-тематичних планів з підвищення кваліфікації (кожні 1-2 роки);

- урізноманітненням варіативної складової освітніх програм курсів підвищення кваліфікації і курикулумів;

- наданням можливості педагогічним працівникам для вибору змісту і форм навчання, що передбачає, крім традиційних курсів підвищення кваліфікації за фахом, введення бінарних, спеціальних, тематичних, поглиблених курсів і спецкурсів;

- використанням засобів стимулювання неперервного навчання та формування відповідних мотивацій (індивідуальний навчальний план, індивідуальна освітньо-розвивальна програма, залікова книжка тощо);

- запровадженням різних форм оцінювання й моніторингу успішності навчання педагогів.

Одна з основних проблем – самоорганізація як уміння, психологічна якість особистості, що має латентні форми. Наш пошук у цьому напрямку допоміг зрозуміти, що необхідно шукати стимулятори для самостійної організації навчання педагогів [4]. Розв'язання проблеми вбачаємо в запровадженні диференційованого підходу в організації навчання педагогів у післядипломному періоді, сутність якого розглядається за психолого-педагогічними аспектами, що впливають на мотиваційну сферу кожного. Аналіз за кожним з цих аспектів дає можливість відповідно до ступеня прояву цих ознак визначити чотири групи педагогів у кожній педагогічній номінації: педагог-майстер, педагог-фахівець, професіонал, педагог-початківець, молодий фахівець, нерезультативний педагог.

Ідея диференційованого підходу в організації роботи з педагогічними кадрами актуалізує, перш за все, вивчення питання мотивації педагогів до підвищення професійного фахового рівня, результативності в роботі, постійної роботи над самовдосконаленням. Слід враховувати, що мотиваційні фактори з огляду на соціально-психологічні типи педагогів є різними: педагоги-майстри, як фахівці високої кваліфікації, налаштовані на результат своєї діяльності. Вони активні, ініціативні, реалістичні, беруться за виконання організаційної роботи, громадських доручень; до своєї роботи підходять творчо; із задоволенням беруть участь у різних семінарах, тренінгах тощо; також готові ділитися власним досвідом. Педагоги-фахівці намагаються якісно виконувати свою роботу, цінують комфортність у роботі, спланованість дій. Більшість із них охоче беруть участь у різних формах

підвищення кваліфікації; часто очолюють фахові методичні об'єднання. Педагоги-початківці (молоді фахівці) в більшості випадків готові працювати в навчальному закладі заради отримання досвіду і кваліфікації, але поки що не вміють якісно планувати власну діяльність, втілювати теоретичні знання у практичну діяльність, беруть активну участь у різних формах навчання. Нерезультативні педагоги – найскладніша категорія вчителів, до якої відносяться, як правило, ті, що не мають спеціальної базової підготовки з предмета, якому навчають, та ті вчителі, учні яких показують низькі результати діяльності. Разом із тим, проект передбачає створення в педагогічному просторі району (міста) і навчальних закладах такої атмосфери, коли кожний педагог прагне перейти до професійної групи більш високого рівня кваліфікації, вдосконалюючи свою фахову майстерність і реалізуючи власний потенціал.

У період навчання на курсах підвищення кваліфікації необхідно більше уваги приділяти як оновленню фахових знань, так і формуванню у педагогів нових компетентностей, особливо, діагностичних, моніторингових, аналітичних методичних. Для виконання цих завдань у Академії було оновлено модель підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, крім очного, введено дистанційний етап навчання, збільшено заочний період навчання, посилено практичну складову в змісті навчання. Крім того, надано педагогам можливості для вибору додаткових до основної програми спецкурсів поглибленого змісту. У навчальних програмах більше уваги приділено реалізації принципу дитиноцентризму, формам і засобам особистісно-компетентнісного підходу, сучасним методикам навчання. Також як засіб стимулювання успішності навчання на курсах підвищення кваліфікації уведено підсумкове тестування педагогів щодо визначення рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями і новими знаннями з фаху, сучасними методиками і технологіями навчання й виховання.

Для кожної групи визначені відповідні її професійному спрямуванню форми та методи методичної роботи в міжкурсовий період.

Регіональний заклад післядипломної педагогічної освіти системно взаємодіє з різними категоріями працівників освіти регіону, і саме тому має можливість постійно здійснювати моніторинг якості кадрового забезпечення, виявляти та досліджувати проблеми, чинники, що впливають на потенціал самовдосконалення освітан регіону, в тому числі, забезпечувати педагогів оперативною інформацією, поширювати ефективний педагогічний досвід, надавати науково-методичну допомогу в різних формах. Значними є можливості цих закладів щодо науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу, науково-організаційного і психолого-педагогічного супроводу інноваційної діяльності в дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладах у позакурсовий період.

Висновки... Отже, враховуючи соціальне замовлення на висококваліфікованого педагога, предметом уваги організаторів і науково-педагогічних працівників закладів післядипломної педагогічної освіти мають стати спеціально створені умови для забезпечення цілісного, неперервного, розвивального навчально-методичного процесу професійного вдосконалення вихователів, учителів, керівників протягом усього терміну їх педагогічної праці, що спрямовані на забезпечення можливостей для самостійного вибору індивідуальної освітньої траєкторії відповідно до фахових запитів та рівня професійної підготовки педагогів; активізацію самоосвітньої діяльності; формування мотивації педагогічних працівників до неперервного фахового вдосконалення, набуття нових компетентностей, інноваційного досвіду.

Використана література:

1. Зінковський Ю. Постійне навчання – сенс парадигми сучасної педагогіки. // Післядипломна освіта в Україні.– 2013.– №2 (23).– С.9-12.
2. Універсальний словник української лексики. Синоніми, антоніми, омоніми. / укл. Нечволод Л.І., Бездітко В.І., Паращич В.В.–Х. : Торсінг плюс, 2009. – 768 с.
3. Покроєва Л.Д. Інноваційні підходи в підвищенні професійної компетентності сучасного вчителя. // Імідж сучасного педагога: науково-практичний освітньо-популярний часопис. – Полтава : 2008. – № 7-8. – С. 41-43.
4. Покроєва Л.Д. Модель організації самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти / Нова педагогічна думка: науково-методичний журнал. –Рівне: 2014.– №2 (78). – С. 17-20.
5. Покроєва Л.Д. Розвивальне середовище як умова безперервності педагогічної освіти // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України; редкол.: О. Ануфрієва та ін.. – К., 2015. – Вип. 13 (26) / гол. ред. В. Олійник. – К. : АТОПОЛ, 2015. – С.142-147.
6. Покроєва Л.Д. Шляхи підвищення якості післядипломної педагогічної освіти. / Педагогічні науки: Збірник наукових праць. Частина третя. – Суми : Сумський ДПУ ім. А.С.Макаренка, 2007. – С. 290-295.
7. Покроєва Л.Д., Дрожжина Т.В. Розвиток професійної майстерності викладачів закладу післядипломної педагогічної освіти //Педагогічний альманах: Збірник наукових праць / редкол. В.В.Кузьменко (голова) та ін.- Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2014. – Випуск 24. – С.178-183
8. Пуховська Л.П. Педагогічна освіта в європейському освітньому просторі: шляхи і бездоріжжя // Післядипломна освіта в Україні. – 2013. – №2 (23). – С.17-20.

9. Упровадження кредитно-модульної системи організації навчання в післядипломній освіті педагогів» // Збірник науково-практичних матеріалів, Харків, за заг. ред. Л. Покроєвої – Х.: ХАНО, 2013. –103 с. (pdf-формат). – Режим доступу: http://conf-hano.at.ua/news/elektronnij_zbirnik_materiv/2013-12-30-341.
10. Чернікова Л.Г. Модернізація системи післядипломної педагогічної освіти в умовах євроінтеграційних процесів / Л. Г. Чернікова // матер. щорічної звітної всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 15-річчю АПН України, 11-12 квітня 2007 року. – Донецьк, 2007. – 388 с.]. [Управління розвитком людських ресурсів : [монографія] / Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лаврінченко. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. – 317 с.

Покроєва Л.Д.

УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются задачи и пути модернизации системы последипломного педагогического образования в Украине; определяются условия, направленные на обновление и модернизацию профессиональных знаний, формирование новых компетентностей педагогов. Актуализируются возможности региональных (областных) учреждений последипломного педагогического образования относительно научно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса, научно-организационного и психолого-педагогического сопровождения инновационной и самообразовательной деятельности педагогов в межкурсовый период.

Ключевые слова: условия развития, непрерывное, последипломное образование, профессиональное мастерство, профессиональные компетентности, развивающая среда, межкурсовый период, методическая работа.

Liubov Pokroieva

CONDITIONS FOR DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL COMPETENCIES OF TEACHERS IN THE SYSTEM OF IN-SERVICE TEACHER TRAINING EDUCATION

The article deals with the problems and ways of modernizing the system of in-service teacher training education in Ukraine. The conditions for updating and upgrading teachers' professional knowledge, developing new competencies are defined. The article highlights the potential of regional in-service teacher training institutes regarding scientific and methodological support of the educational process, scientific, organizational, psychological and pedagogical support of innovative activities and self-education of teachers in the period between the courses. It is noted that in the course of training more attention should be paid to updating teachers' professional knowledge, developing new competencies, especially diagnostic, monitoring, analytical and methodological. The idea of the differentiated approach to the organization of work with teachers, which aims to motivate teachers for increasing professional skills, continuous self-development, is grounded. The article highlights the practice of Kharkiv Academy of Continuous Education, where the model of in-service teacher training is upgraded, distance in-service training is proposed, the period of extra-mural studies is lengthened, hands on training is provided, trainees have possibility to choose optional advanced courses which correspond to their professional interests or concerns. As a means of stimulating the successful training there has been introduced summative testing, which aims to measure proficiency of teachers in information and communication technologies, new professional skills and modern teaching techniques. We developed methodological program, which defines the conditions of development of professional competences of teachers, namely creating developmental environment, implementing innovations in content and forms of in-service teacher training, developing professional skills of teacher trainers. Corresponding forms of work with teachers in the period between the courses are developed for each group according to the professional development.

Keywords: conditions for development, in-service teacher training education, professional skills, professional competencies, developmental environment, period between the courses, methodological work.

Подано до редакції 09.11.2016.

УДК 378.015.31:005.3

© 2016

Ступак О.Ю.

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

У статті розглядається методологічне підґрунтя вивчення проблеми формування управлінської культури майбутніх учителів, що забезпечувалося системним, суб'єктно-діяльним, особистісно зорієнтованим, культурологічним, акмеологічним науковими підходами. У контексті нашого дослідження управлінська культура майбутніх учителів виступає інтегрованою якістю особистості, що синтезує професійні й особистісні характеристики, важливі для здійснення ефективної управлінської діяльності на засадах постійного самовдосконалення.

Ключові слова: управлінська культура майбутніх вчителів, управлінська компетентність, системний підхід, суб'єктно-діяльний підхід, особистісно орієнтований підхід, культурологічний підхід, акмеологічний підхід.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Процеси глобалізації та інтеграції, що відбуваються у світі, вимагають від сучасної людини постійної готовності до швидкої адаптації до змін, переміщень у соціальному просторі як по горизонталі, тобто територіально, так і по вертикалі – під час кар'єрного зростання. Високі вимоги до сучасного фахівця, здатного не лише орієнтуватися, а й ефективно управляти ситуацією, процесом, колективом, творчо опанувати комунікативні дії, проявляти організаторські здібності у швидкозмінних умовах суспільної та професійної діяльності. Особливого значення професійні якості й навички управлінської діяльності набувають для педагога, оскільки діяльність учителя, зокрема класного керівника, спрямована на управління навчально-виховним