

УПРАВЛІНСЬКА ПІДТРИМКА ЗРОСТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ПЕДАГОГА

Ізбаш С.С., Бутурліна Ю.О.

Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького

Анотація. У статті автори, аналізуючи сутність управлінської підтримки зростання професійної майстерності педагога, визначають специфічні ознаки зростання професійної майстерності педагога, дають педагогічну інтерпретацію рівнів професійного розвитку педагога та пропонують систему заходів, спрямовану на управлінську підтримку зростання професійної майстерності педагога. Розглянуті різноманітні заходи спрямовані на зростання професійної майстерності педагога. Вони дають підстави виділити основні ефективні напрямки здійснення цього процесу.

Ключові слова: стимулювання, управління, майстерність, компетентність, самовдосконалення, саморозвиток, самовизначення, мікроклімат, атестація, мотивація, зростання, емпатія, комунікативність

Аннотация. Избаш С.С., Бутурлина Ю.О. Управленческая поддержка роста профессионального мастерства педагога. В статье авторы, анализируя сущность управленческой поддержки роста профессионального мастерства педагога, определяют специфические признаки роста профессионального мастерства педагога, дают педагогическую интерпретацию уровней профессионального развития педагога и предлагают систему мероприятий, направленную на управленческую поддержку роста профессионального мастерства педагога. Рассмотренные разнообразные меры нацелены на рост профессионального мастерства педагога. Они дают основания выделить основные эффективные направления осуществления этого процесса.

Ключевые слова: стимулирование, управление, мастерство, компетентность, самосовершенствование, саморазвитие, самоопределение, микроклимат, аттестация, мотивация, рост, эмпатия, коммуникативность

Annotation. Izbash S.S., Buturlina Y.O. The administrative support of the professional teachers advance. By analyzing the essence of the administrative support of the professional teachers advance, the authors determine the specific features of the professional skills development, give the description of the mastership levels and propose the most suitable system for supporting the professional teachers advance. The considered diverse measures are aimed at body height of professional skill of the teacher. They give the establishments to secure the basic effective directions of realization of this process.

Keywords: stimulation, control, skill, competence, self-improvement, self-development, self-determination, a microclimate, certification, motivation, body height, empathy, communicativeness.

Вступ.

Особливе місце серед реалій сьогодення посідає проблема освіти, яка привертає увагу державних діячів, науковців практиків, зокрема, її сектор управління. Актуальність цієї проблеми зумовлена, насамперед, необхідністю реформування освіти, модернізації галузі управління [1, с.33]. Як засвідчує практика, закріплені десятиліттями механізми праці педагогів важко піддаються трансформації, тому набуває актуальності питання зовнішнього впливу керівників шкіл на активізацію діяльності вчителів з професійної самокорекції та самовдосконалення [2, с.31].

Перші спроби аналізу процесу педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів були започатковані ще в 70-80-х роках минулого століття. З'ясовано, що специфічність педагогічного стимулювання виявляється в особливостях керівництва цим процесом, в основі якого повинно бути гармонійне поєднання навіювання, переконання, пояснення та створення умов для взаємодії зовнішніх і внутрішніх спонукальних чинників. Дослідники дали дефініцію основного поняття, визначили специфічні ознаки стимулу як основної категорії педагогічного стимулювання, сформулювали загальні положення та принципи процесу. Проаналізували його структуру і створили класифікацію педагогічних стимулів, яка дає підставу стверджувати, що педагогічне стимулювання – відкрита динамічна система взаємодіючих і взаємопроникаючих стимулів [2, с.31].

Сьогодні аналізом проблеми управлінської підтримки зростання професійної майстерності педагога займається багато науковців. Зокрема, Л. Литвинюк у своїх працях говорить про те, що у педагогічному стимулюванні професійного зростання вчителів потрібно звертати увагу на рівень їх самооцінки, і особливо на вчителів з низьким рівнем самооцінки [2]. К. Віаніс-Трофименко впевнений, що управлінська підтримка є підґрунтям для зростання компетентності педагога. Л. Гузова стверджує, що розвиток професійної культури вчителя – це фактор успішної роботи. О. Темченко вважає, що для підвищення компетентності педагогів необхідним є впровадження інноваційних підходів, які б допомогли реалізувати нові способи і форми здійснення професійної педагогічної діяльності. О. Стадник вважає, що однією з провідних функцій науково-методичної діяльності загальноосвітньої школи є забезпечення необхідних умов для розвитку творчої особистості вчителів, надання їм допомоги у проходженні ступенів становлення і розвитку системи роботи [6]. О. Перехейда наголошує на тому, що стимулювання професійної майстерності педагога – це важливий чинник управління [5]. В. Бондар стверджує, що не менш важливим є управління формуванням професійної компетентності вчителя. Крім того, питанням творчого зростання вчителів займалися такі вчені, як А. Берест, С. Курганський, Б. Тевлін, М. Чаус, Л. Шульга.

Вчені зосередили свою увагу на формуванні творчості, компетентності вчителя, але важливою на сьогодні залишається проблема управлінської підтримки зростання професійної майстерності педагога, яка потребує подальшого більш ґрунтовного розгляду.

Робота виконана за планом НДР Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького

Мета, завдання роботи

Мета статті – проаналізувати сутність управлінської підтримки зростання професійної майстерності педагога та визначити систему заходів роботи з педагогами, яка сприяє зростанню їх професійної майстерності.

Згідно з метою дослідження були визначені наступні *завдання*: 1) на підставі аналізу існуючої теорії і практики виявити специфічні ознаки зростання професійної майстерності педагога та визначити управлінський аспект цього процесу; 2) дати педагогічну інтерпретацію рівнів професійного розвитку педагога; 3) визначити систему заходів, спрямовану на управлінську підтримку зростання професійної майстерності педагога.

Результативні дослідження

Педагогічна діяльність в якій би формі вона не відбувалася - це складна за функціональною структурою та психологічним змістом праця, яка потребує від педагога прояву всіх властивостей і характеристик його особистості. Педагогічна діяльність по суті є управлінською, але і вона потребує управління з боку керівника загальноосвітнього закладу та удосконалення [4, с.70].

Однією з провідних функцій управлінської діяльності загальноосвітньої школи стає забезпечення необхідних умов для творчої діяльності педагогів, надання їм допомоги у проходженні ступенів становлення і розвитку системи роботи. Для того, щоб вчитель зміг втілити свої професійні задуми, необхідні спеціальні знання. Очевидно, що певне коло знань має отримати учитель ще на етапі його навчання у вузі, доповнювати і поглиблювати у безпосередній роботі в школі, а це – підвищення кваліфікації, ознайомлення з провідними педагогічними ідеями, одержання інформації через наукові видання, використання очного досвіду, і насамперед, шлях до самовдосконалення. Адже професіоналізм сучасного педагога яскравіше всього виявляється в умінні аналізувати власну діяльність, але для цього необхідно розробити, обґрунтувати і розвивати свою індивідуальну систему [6, с.30].

Учителі – люди різні, кожний – індивідуальність. І характер, і підготовка і майстерність – різноманітні. Переважна більшість вчителів ставляться до роботи сумлінно, але досягають вершин майстерності далеко не всі. Важливу роль у створенні творчої атмосфери в педагогічному колективі, удосконаленні професійної майстерності вчителів відіграє стимулювання діяльності педагогів [5, с.30].

Дослідження соціально-психологічних проблем з управління загальноосвітнім навчальним закладом показують, що в стимулюванні професійного зростання вчителів основна роль належить керівникові та самоосвітній діяльності педагога. Дієвими стимулами підвищення кваліфікації вчителів визнані: увага до особистості, врахування здібностей педагога, об'єктивна оцінка діяльності, популяризація перспективного педагогічного досвіду, загальна для педагогічного колективу проблема навчально-виховного процесу, аналіз відвіданого уроку, анкетування, соціальний і морально-психологічний мікроклімат у педагогічному колективі, що сприяє самореалізації та самоствердженню особистості, забезпечення організаційно-педагогічних умов; залучення до конструктивно-дослідницької діяльності, формування установки на неперервну освіту, «стимулювання з випередженням як знак довіри», престиж педагогічної професії, атестація педагогічних працівників, заохочення самостійності й ініціативи, доручення більш складних завдань, участь у професійних конкурсах, публічна похвала за досягнуті успіхи, заохочення до інноваційної діяльності, можливість працювати у престижних класах, підкреслення значущості роботи особистості для колективу, можливість займатися важливими для навчального закладу видами робіт [2, с.31].

Під час розгляду питань професійного самовдосконалення педагогів особливу увагу необхідно приділяти мотивації зростання вчителя як основного чинника підвищення продуктивності праці. Деякі вчені розробили цикл з керування самоосвітою вчителів, виявили залежність особливостей цього процесу від стажу роботи педагогів [2, с.31].

Таким чином, процес педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів вимагає з'ясування його особливостей та окреслення психологічних основ його здійснення. Це складний процес, що характеризується такими специфічними ознаками:

1. Педагогічне стимулювання має викликати зміни в мотиваційній сфері вчителя для підвищення результативності досягнення педагогічної мети. Складність цього процесу полягає в тому, що в усталеній мотиваційній сфері особистості необхідно сформулювати такі мотиви, які б стали для неї смислоутворюючими діями без додаткової допомоги впливу зовнішніх чинників.
2. Процес педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів відображає взаємозалежність об'єктивного і суб'єктивного. Цілеспрямоване стимулювання повинно бути особистісно значущим для педагога. Воно тлумачиться неоднозначно. По-перше, це об'єктивні явища навчально-виховного процесу, які викликають зацікавленість учителя і пізнання яких сприяє задоволенню його професійних потреб. По-друге, особистісно значущими для педагога є індивідуальні потреби особистості, реалізація яких здійснюється у професійній діяльності. У свою чергу, врахування особистісно значущих для вчителя факторів сприяє підвищенню продуктивності праці.
3. Процес педагогічного стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів залежить від ставлення оточуючих до вчителя. Воно підвищує оцінку особистості, оскільки результати її діяльності обов'язково отримують схвалення чи несхвалення тих, з ким пов'язана її діяльність.

4. Педагогічне стимулювання спрямоване викликати такі ситуативні позитивні психологічні стани, як усвідомлення значущості своєї професії, радість від успіхів у роботі, творчого натхнення, які сприяють зростанню фізичної енергії та працездатності педагога. Крім того, процес педагогічного стимулювання покликаний зміцнити особистісний стан професійної зацікавленості, який сприяє активній діяльності з максимальними витратами фізичних і розумових зусиль.
5. На процеси стимулювання вчителів до професійного зростання впливають, на думку дослідника З.І. Равкіна, такі фактори як: ставлення до людей (адміністрації, колег, учнів та їхніх батьків); ставлення до себе (самооцінка), яке визначає рівень домагань особистості, формує усвідомлене бажання самовдосконалюватися, самостверджуватися тощо; ставлення до оточуючого середовища, зокрема до школи [2, с.31-32].

Секретом управлінської діяльності ми вважаємо залучення педагогів до творчості, набуття вмінь і навичок пошуково-дослідницької роботи. На думку О. Перехейди не можна правильно побудувати роботу з педагогічним колективом з питань підвищення їх професійної майстерності без врахування таких чинників як: а) знання рівня освіченості та професійної підготовки кожного вчителя, коло інтересів та здібностей; б) створення в колективі атмосфери поваги і довіри до вчителя, вияв уваги до його потреб і запитів; в) здійснення постійного духовного взаємозв'язку діяльності педагогів, учнів та їх батьків; г) всебічне сприяння самоутвердженню вчителя в колективі, підвищенню його фахової підготовки; г) допомога вчителю в усвідомленні, узагальненні свого досвіду на основі синтезу теорії і практики [5, с.30]. Урахування цих факторів є надійною гарантією підвищення ефективності навчально-виховного процесу в загальноосвітньому закладі.

Не має сумніву, що у сучасному суспільстві педагог є фігурою, яка потребує особливої уваги. Там, де його місце займають професійно не підготовлені люди, страждають перш за все діти. Це потребує від суспільства створення таких умов, щоб серед вчителів і вихователів виявлялися такі люди, які інтелектуально морально були б готові до роботи з дітьми. А якщо тільки творчо розвинутий вчитель може виховати такого ж учня, то особливу увагу слід приділяти активізації професійного і індивідуального самовизначення педагога, його саморозвитку, а також розвитку його професійного і творчого потенціалів.

Отже, дослідники виділяють декілька рівнів професійного розвитку педагога. Першим рівнем розвитку педагога є педагогічні вміння, під якими розуміють достатньо добре володіння системою навчальних та виховних вмінь і навичок, які дозволяють педагогу здійснювати навчально-виховну діяльність на професійному рівні та досягати поставлених цілей. Сукупність різноманітних професійних вмінь педагога називають *педагогічною технікою*, яка являє собою базовий компонент педагогічної майстерності. Наступним рівнем професійного розвитку педагога є *педагогічна майстерність*, під якою розуміють доведену до високого рівня досконалості навчальну та виховну діяльність, яку педагог застосовує на практиці, завдяки чому досягається висока ефективність навчально-виховного процесу. Важливим компонентом педагогічної майстерності є її гуманістична спрямованість, у зв'язку з чим особливу увагу треба звернути на психологічні особливості, якими повинен володіти педагог, а це: емпатія, комунікативність, толерантність та ін. Розвиток цих якостей, високий рівень загальної культури психолого-педагогічна та технологічна компетентність, творчі здібності педагога – все це сприятиме підвищенню рівня його готовності до інновацій. *Готовність до інновацій* – це такий індивідуальний прояв творчого стилю діяльності, в якому поєднуються певна індивідуальна направленість (прагнення впроваджувати щось нове), знання і практичні вміння реалізувати нові способи й форми здійснення професійної діяльності. *Готовність педагога до створення авторської технології*, яка характеризується узгодженням методичних прийомів, оригінальністю їх поєднання у цілісній системі відповідно задуму і індивідуальному досвіду вчителя – є однією з найважливіших показників особистісного розвитку педагога. Авторська методична система – це сукупність індивідуальних прийомів, засобів, а також оптимальних для педагога, його індивідуального стилю діяльності форм та методів, які характеризуються цілісністю, оригінальністю і результативністю їх застосування. Вищим рівнем професійного саморозвитку педагога є створення їм власної *авторської педагогічної системи роботи*, яка складається з індивідуальної дидактичної, виховної та методичної систем. Результатом індивідуальної дидактичної та виховної систем є авторські програми та технології, а результатом методичної системи – індивідуальний авторський стиль та педагогічна техніка.

Враховуючи вище викладені факти, можна зробити висновок про те, що педагог, який знає свій справжній рівень професійного розвитку може планувати траєкторію свого подальшого особистісно-професійного росту, а завдання адміністрації школи полягає у створенні таких умов, які б сприяли цьому саморозвитку.

Без сумніву, це ускладнює функцію управління, змінює зміст діяльності, вимагає пошуку нових форм і методів індивідуальної науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, коректування змісту основних напрямків управлінської діяльності, підтримки мотивації прагнення педагогів до формування свого індивідуального творчого стилю та ін. Тому система заходів, спрямована на управлінську підтримку зростання професійної майстерності педагога повинна містити кілька напрямків. Більш докладно ми вирішили зупинитися на двох основних напрямках:

1. Курси в системі підвищення кваліфікації працівників освіти. Сьогодні педагогам пропонують велику кількість курсів по підвищенню кваліфікації, які організуються різноманітними структурами. Завдання адміністрації полягає у забезпеченні доступу педагогів до цих курсів і надання консультативної та інформаційної підтримки при виборі напрямку підвищення кваліфікації.

2. Розробка адміністрацією школи спільно з методичною радою школи та методичними об'єднаннями постійно діючої програми підвищення кваліфікації кадрів, яка б містила: а) діагностико-розвиваючу роботу психолога з педагогами; б) методичну та інформаційну підтримку вчителів; в) організацію обміну досвідом роботи колег-вчителів; г) організацію і допомогу у самоосвіті вчителів. Така програма є необхідною організаційною основою для формування інноваційної спрямованості педагогічної діяльності, а також створення умов у школі для професійного і особистісного розвитку педагогів. Робота в такому напрямку може в значній мірі задовольнити потреби вчителів з вдосконалення науково-методичної підготовки, але тільки при дотриманні принципів індивідуалізації та диференціації. Слід зазначити, що модернізація системи роботи з педагогами повинна бути спрямована на процес соціального захисту педагогів через надання їм систематичної адресної допомоги з урахуванням потреб та індивідуальних якостей.

Висновки.

Управління процесом зростання професійної майстерності педагога не легка справа, яка потребує багато сил від керівника загальноосвітнім навчальним закладом. В основі управлінської підтримки лежить процес стимулювання педагогів, який, на нашу думку, полягає в умінні керівника надихнути вчителів, спонукати їх до зростання своєї професійної майстерності. Розглянуті різноманітні заходи, які спрямовані на зростання професійної майстерності педагога, дають нам підстави виділити основні ефективні напрямки здійснення цього процесу – це курси в системі підвищення кваліфікації вчителів і створення програми підвищення кваліфікації кадрів.

Перспективи подальших досліджень. Необхідно провести діагностику рівня компетентності педагогів з метою виявлення внутрішніх стимулів їх професійного самовизначення та створити модель організації роботи з підвищення професійної компетентності педагогів, яка б віддзеркалювала взаємозв'язок рівня педагогічної майстерності педагога, готовність його до інноваційної діяльності з вибором ефективних форм і методів роботи.

Література

1. Шульга Л. Державно-громадське управління освітою: досвід минулого і сучасний стан// Рідна школа. – 2004. - № 11. – С.33-35
2. Линвинюк Л. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки // Рідна школа. – 2004. - №11. – С.31-33
3. Фіцула М.М. Педагогіка: навчальний посібник. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 528с.
4. Сухомлинський В.А. Розговор с молодым директором школы. – М.: Просвещение, 1973. – 196с.
5. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління // Рідна школа. – 2004. - №5. – С.30-32.
6. Стадник О.Л. Створення умов для розвитку творчої особистості вчителів // Все для вчителя. – 2005. - №21-22. – С.30-32.

Надійшла до редакції 25.01.2009р.