

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ

Гома В.В.

Україна, м. Бердянськ, Карло-Марксіівської ЗОШ І-ІІІ ступенів

З давніх-давен відома істина: бути вчителем – то не проста справа. А в умовах сьогодення і поготів. Сучасне техногенне суспільство постійно перебуває у вирі змін, а відтак потрібні фахівці які вміють, готові й здатні нестандартно реагувати на ці зміни. А хто ж підготує й виховає саме таких затребуваних фахівців для суспільства ? Звичайно вчителі, але вчителі незвичайні. Майстри своєї справи! Згадаємо слова відомого педагога К. Ушинського «Учитель живе доти, допоки навчається, як тільки-но він перестає навчатися, у ньому помирає педагог.» У національній доктрині розвитку освіти ХХІ століття визначено, що орієнтиром сучасних шкіл став компетентісно-орієнтований підхід до формування змісту освіти. Компетентність вчителя – це його праця на рівні високих ідеалів, добре володіння основами професії, відмінне знання свого навчального предмета, застосування вже відомих у педагогіці методів та прийомів, це постійне досягнення високих результатів його учнями. Звичайно майстрами не народжуються ними стають. Що сприяє творчості чи постійному пошуку вчителя? Насамперед це самоосвіта, участь у професійних конкурсах. Це відповідні умови в школі і розвиток мотивації до творчості. Василь Сухомлинський говорив: «Школа – це тонкий і чутливий інструмент, який творить мелодію людської гармонії, що впливає на думку кожного вихованця, але творить лише тоді, коли цей інструмент добре налаштований». А налаштувати цей інструмент - обов'язок адміністрації школи.

Актуальність проблеми

Управляти – означає приводити до успіху й самореалізації інших. Нова філософія освіти потребує формування вчителя нового типу, ставить завдання щодо підготовки вчителя-гуманіста, здатного до самовдосконалення, саморозвитку, рефлексії, спроможного вільно орієнтуватися у соціальних і природних умовах, розуміти особливості розвитку культури, необхідність у духовному зростанні, всебічному розвитку своєї особистості, досягнення вершин на кожній сходинці освіти. Але у реальному житті педагогічний колектив не є ідеальним. Здійснивши аналіз педагогів нашої школи встановили що 14 % вчителів мають недостатню методичну та фахову підготовку, є проблеми з налагодженням дисципліни на уроці; 19 % - це вчителі пенсійного віку, які мають значний досвід роботи, користуються традиційними

методами викладання, звикли до авторитарного стилю у навчально-виховному процесі; 19% - це молоді, активні, сучасні педагоги, активно навчаються, прагнуть діяльності, але їм не вистачає досвіду. Решта педагогів є ядром нашого колективу, досвідчені, методично грамотні, знають предмет, що викладають. Кожна з цих категорій вчителів мають потреби у вдосконаленні професійної майстерності. Удосконалення професійної майстерності є основою методичної роботи, яку організовує заступник директора з НВР. Саме на нього покладений обов'язок щодо забезпечення навчально-виховного процесу, сприяння організації та саморегулюванню, розвитку педагогічного колективу, розроблення й впровадження технологій, покликаних налагодити ефективну взаємодію всіх учасників управлінського процесу, а це б, у свою чергу, забезпечувало високу результативність освітньої діяльності.

Теоретичне обґрунтування проблеми

Управління має бути спрямованим на активізацію діяльності колективу загалом та людини зокрема шляхом створення належних умов для прояву та розвитку творчого потенціалу. Зокрема, управління в системі освіти має бути зорієнтованим на особистість педагога, виявлення й реалізацію внутрішніх ресурсів учителя шляхом удосконалення традиційних підходів, а також розробкою нових. Насамперед треба відмовитися від авторитарної моделі управління й замінити її новою, яка ґрунтується на засадах демократизму й гуманізму. Науковці В. Андрущенко, Т. Давиденко, Л. Даниленко, Г. Єльнікова визначають процес управління в освіті як забезпечення суб'єктної позиції особистості в освітньому процесі, розвиток її активності та самосвідомості. Отже актуальним став пошук нових підходів до управління навчальним закладом.

Нині стало очевидним, що управління, яке ґрунтується на адміністративно-командних засадах, не відповідає сучасним вимогам. У країнах Америки та Європи управління навчальними закладами різних типів досить давно здійснюється на організаційних і методологічних засадах педагогічного менеджменту. Педагогічний менеджмент – новий напрямок вітчизняної теорії управління загальноосвітніми навчальними закладами, окреслений у роботах Г. Єльнікової, Л. Калініної, М. Поташника, О. Савченко. Науковці розглядають педагогічний менеджмент як специфічний вид і мистецтво управлінської діяльності, що містить комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління навчальним закладом, спрямованих на їх становлення, ефективне функціонування і розвиток. Проблеми гуманізації та особистісно зорієнтованого управління освітою

досліджували Л. Карамушкіна, С. Подмазін. У цих працях особистість педагога визначена, як найвища цінність суспільства, а її розвиток – як місія управління в освіті, центральний чинник освітнього менеджменту. В. Сухомлинський зазначав «...керувати навчально-виховним процесом через педагогічний колектив – це значить повсякденно спиратися на думку і досвід колективу; керівник навчального закладу буде хорошим наставником вчителів і учнів лише доти, доки він удосконалює свою майстерність і майстерність учителя й вихователя; місію керівника школи я вбачаю в тому, щоб зробити кожного вчителя вдумливим, допитливим дослідником...» Отже, головний напрямок керівника навчального закладу полягає в активізації діяльності педагогічного колективу, створені сприятливих умов для розвитку кожного окремого учителя.

Професійний розвиток учителя навчального закладу – процес тривалий і різноплановий. Від директора та його заступника залежить правильне визначення сфер перспективного розвитку педагога, доречний управлінський, науково-методичний, а часом і психологічний супровід. А також забезпечення мотивації персоналу. Це передбачає активне залучення педагогів до опанування найпрогресивніших технологій навчання. Орієнтування в сучасному інформаційному просторі, творчу активність і системний саморозвиток учителів. Процес професійного розвитку вчителів відбувається в кілька етапів.

Етап 1. Діагностичний

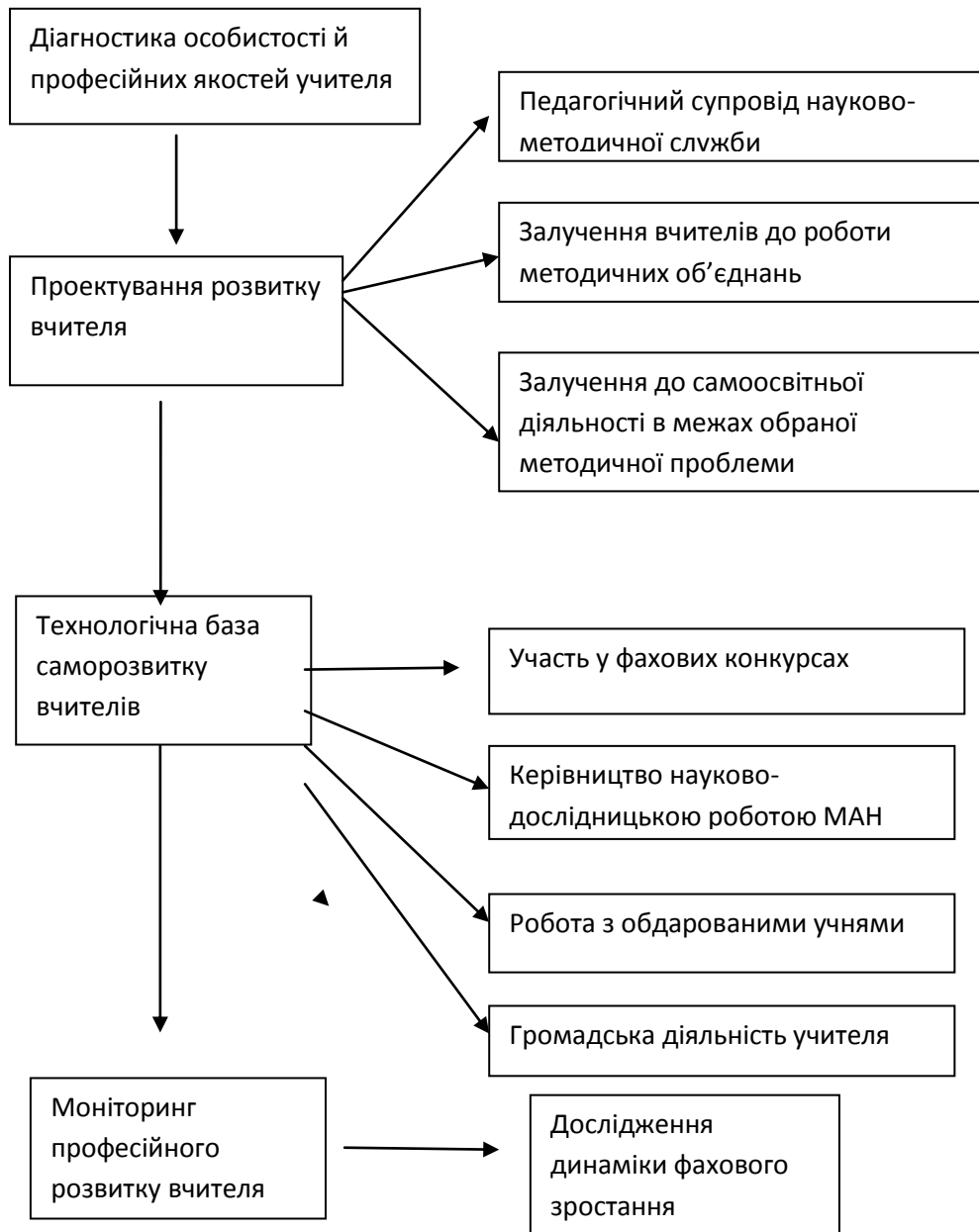
Дає змогу встановити рівень професійних якостей учителя, його готовності до педагогічної діяльності, окреслити зону найближчого професійного розвитку. Звичайно в умовах сільської малокомплектної школи є певні труднощі, відсутність практичного психолога, який би міг створити психологічний портрет учителя. А тому основну інформацію отримуємо шляхом анкетування педагогічного колективу та обробки результатів анкет. З огляду на отримані результати відбувається планування методичної роботи, складання річного плану школи.

Етап 2. Проектуальний

Проектування нині стало способом життя для науковців, політиків, вчителів. Не всі вчителі можуть пояснити чим проектування відрізняється від планування. Сутність педагогічного проектування полягає у створенні моделі бажаного майбутнього, тоді як планування лише визначає послідовність дій педагога. Упродовж цього періоду здійснюється науково-методичний супровід педагогів. Вчителі навчального закладу залучаються до роботи шкільних методичних об'єднань. Шкільне методичнеоб'єднання – це структурний підрозділ методичної служби навчального

закладу, що об'єднує викладачів навчальних дисциплін, які відносяться до однієї навчальної галузі і проводять навчально-виховну, науково-методичну діяльність. У школі діють методичні об'єднання вчителів початкових класів, природничо-математичного циклу, суспільно-філологічного циклу, вчителів фізичної культури, класних керівників. Робота ШМО передбачає:

Модель професійного розвитку вчителя



- Організацію засідань методичного об'єднання;
- Виконання та опрацювання нормативних документів;
- Взаємовідвідування, аналіз та самоаналіз уроків;

- Підготовка та організація предметних тижнів;
- Підготовка та організація семінарів і конференцій;
- Участь у роботі методичних тижнів, педагогічних рад;
- Підготовка учнів до інтелектуальних ігор, олімпіад, МАН;
- Поглиблене вивчення методики навчального предмета;
- Інформування про новинки педагогічної літератури.

У зв'язку з таким об'ємом роботи методичне об'єднання виконує функції: діагностичну, організаційну, планування, корекційну, пропагандистську, прогностичну.

Систематичну роботу методичного об'єднання забезпечує річне планування. План роботи затверджується методичною радою. Основні розділи плану охоплюють: аналіз роботи за навчальний рік, основні завдання методичного об'єднання, діагностування рівня підготовленості вчителів та їх участь у творчих конкурсах, оглядах, діагностування якості знань учнів, надання допомоги молодим фахівцям, вивчення та опрацювання нормативних документів. Протягом року планується провести п'ять засідань. Складанню плану передують діагностування. У цьому році проведено анкетне опитування серед вчителів «Визначення професійної майстерності вчителів». У результаті аналізу анкетних даних було встановлено, що 68% педагогів використовують інноваційні технології, застосовують міжпредметні зв'язки, приділяють увагу розвитку творчих здібностей учнів. А отже більшість вчителів готові до реалізації науково- методичної проблеми.

Організаційна функція методичного об'єднання полягає у спрямуванні роботи на вирішення основних завдань та напрямків роботи. Так у 2013-2014 навчальному році вступив у дію Державний стандарт базової середньої освіти, запровадження якого розпочалося у 5 класі. А тому на рівні методичних об'єднань була організована робота з опрацювання цього документа. Проведено засідання круглих столів з питання вивчення методичних рекомендацій організації навчально-виховного процесу у 5 класі, заслухано доповіді з тем «Створення умов для успішної адаптації п'ятикласників з предметного навчання», «Вікові та фізіологічні особливості п'ятикласників», «Формування комунікативних здібностей учнів 5 класу», проведено відкриті уроки у 5 класі з предметів, зроблено їх аналіз, підготовлено виступи до педагогічної ради з теми « Державні стандарти початкової та базової освіти». Методичні об'єднання беруть участь у організації проведення шкільного етапу олімпіад: вивчаються методичні рекомендації щодо складання завдань, обговорюється порядок проведення, аналізуються результати I та II етапів предметних олімпіад.

Але, щоб робота методичного об'єднання була результативною адміністрація школи орієнтує основні напрямки роботи, відвідує засідання мо, розглядає звіти про роботу на педагогічних радах, приймає управлінські рішення.

Розвитку професійної майстерності сприяє залучення педагогів до самоосвітньої діяльності в межах обраної теми. У школі склалася система самоосвіти вчителів. Кожний вчитель складає індивідуальний перспективний план самоосвіти на 5 років. Щорічно педагогами розробляється індивідуальний річний план, де плануються проведення відкритих уроків, виховних заходів, участь у конкурсах, семінарах, виступи на педрадах, опрацювання нормативних документів та фахових видань. Основними формами самоосвіти стали презентації досвіду роботи, підготовка матеріалів для публікацій, проведення майстер-класів, відкритих уроків. Адміністрація школи планує проведення творчих звітів за результатами роботи, які заслуховуються на засіданнях МО, педагогічній раді, атестаційній комісії. Презентація методичного арсеналу вчителя здійснюється як узагальнений досвід, порт фоліо вчителя, розробка позакласних заходів, публікації в пресі. Такий підхід дозволяє здійснювати прогнозування педагогічної діяльності, підвищувати професійну майстерність, виробляє педагогічний такт та інноваційність мислення, що в кінцевому результаті вплине на рівень навченості дітей. Завдання управлінців на цьому етапі здійснювати моніторинг професійного зростання педагогів. І якщо перспективні плани самоосвіти склалися за 5 років, то і моніторинг можна проводити протягом 5 років.

Етап 3. Діяльнісно-технологічний.

Забезпечує розвиток і саморозвиток учителя в межах обраної індивідуальної освітньої траєкторії. Така діяльність педагогів спрямована на :

- підвищення професійного рівня шляхом участі у різноманітних фахових конкурсах;
- активну роботу з обдарованими учнями;
- Керівництво науково-дослідницькою діяльністю учнів у рамках МАН;
- Громадська діяльність вчителя.

Участь учнів у конкурсах, написання ними робіт також сприяють росту фахової компетентності вчителя. Результативною є робота учнів у конкурсі науково-дослідницьких робіт МАН з географії, трудового навчання, історії. (вчителі Марченко Л. Є. Кравець С.О., Добриця Н.І.) та у конкурсах з геометрії «Нам добре разом скрізь» (вчитель Кравець В.А.) та історичного краєзнавства «Історія міст і сіл України»

вчитель Добриця Н. І) Протягом 5 років учні школи займають призові місця у ІІ (районному) етапі олімпіад з трудового навчання, креслення (І, ІІ), географії (ІІІ, V), української мови (ІІ м.), «Юних знавців Біблії» (ІІ м.), математики (4 кл.) Стабільно результативною є участь наших вихованців у конкурсі з української мови ім. П. Яцика (ІІ – ІІІ м.) Крім того учні школи є учасниками науково-популярних конкурсів: «Кенгуру», «Патріот», «Соняшник», «Геліантус», «Бобер». Отже, одним із напрямків роботи є залучення як можна більшої кількості учнів до інтелектуальної діяльності. А це у свою чергу, позитивно позначається на рівні навчальних досягнень. Наявність високих результатів у процесі учнівських досліджень засвідчує високий фаховий рівень їх керівників, перспективність педагогів. Учителі залучають дітей до екологічної діяльності: природоохоронні акції з прибирання території школи та села, створення екологічних проектів у початковій школі, акція «Посади дерево», святкування Дня Землі, тиждень «Довкілля» це неповний перелік екологічних заходів. З метою зацікавлення учнів предметами, підвищення мотивації до їх вивчення, за рішенням однієї із педагогічних рад, вчителі школи проводять предметні тижні. Щорічними стали тижні технологічних дисциплін, правовий тиждень, з біології, української писемності, Шевченківські дні. Підготовка та проведення таких заходів впливають на розвиток професійних здібностей вчителів.

Щорічно вчителі школи беруть участь у конкурсі фахової майстерності «Учитель року». Вміння узагальнити досвід роботи підносить людину у методичному значенні на вищий рівень майстерності. Вчителі Кравець С.О. (трудове навчання), Якименко О.І. (фізика), Гома В.В. (географія) Добриця Н.І. (правознавство) результативно презентували досвіди своєї роботи (ІІ – ІІІ м.) та виступили на засіданні ШМО з презентацією досвіду та власним порт фоліо.. Своїми методичними надбаннями педагоги Кравець С.О, Кравець В.А. діляться на сторінках інтернет-видань. З ентузіазмом педагоги готуються до виставки «Освіта Бердянщини». Цінним є те, що педагоги об'єднуються в динамічні групи для роботи над методичною темою, створенням постеру, презентації під кураторством заступника директора з НВР. Номінації в яких педагоги брали участь є «Методична служба в навчальному закладі», «Виховання творчої особистості в навчальному закладі» Важливим моментом є заохочення адміністрацією педагогів за результатами такої роботи чи то моральне, чи матеріальне. Одна з функцій методичної роботи – пропагандистська. Мається на увазі обмін педагогічним досвідом та його поширення. Колектив вчителів неоднорідний за віком, досвідом роботи. А тому взаємовідвідування уроків організовано таким чином,

щоб першими провели відкриті уроки досвідчені вчителі, наставники, зробили їх самоаналіз. Молоді педагоги вчать та конструюють свої уроки на основі побаченого. Така практика є ефективною. Відкриті уроки проводить кожний вчитель. Основна вимога, яку висуваємо перед педагогами - це конструювання сучасного уроку з використанням сучасних технологій та вміння здійснювати його самоаналіз. Кожного року планується робота «Школи молодого вчителя», організовується наставництво. У роботі з молодими фахівцями визначаємо головне завдання: допомогти вчителю усвідомити своє покликання, стати на шлях розбудови власної особистості і професійно-освітньої траєкторії. Основні напрямки роботи: конструювання різних типів уроку, вміння співпрацювати з дітьми, знання нормативних документів, робота з шкільною документацією, знання вікових особливостей учнів.

В той же час систематично ведеться робота над єдиною науково-методичною проблемою школи «впровадження інформаційно-комунікативних технологій, як засіб підвищення ефективності навчання учнів». На вирішення питання впровадження інформаційно-комунікативних технологій у навчально-виховний процес була спланована низка заходів: відкриті уроки, виховні заходи проводилися з використанням ІКТ, створенням презентацій до них; вчителі методичного об'єднання створили власні порт фоліо (географія, математика, трудове навчання, інформатика, українська мова, вчителі початкових класів, історія). У роботі з педагогічними кадрами розроблені методичні заходи з цього питання: семінари, педагогічні ради, тренінги. Всі педагоги володіють ІКТ та пройшли курси підвищення кваліфікації з предметів з використанням Intel. Завдання керівників закладу створити сприятливі умови для опанування ІКТ. У школі функціонує два комп'ютерних класи, підключено мережу інтернет, сплановано роботу комп'ютерного класу, щоб і учні і вчителі мали можливість працювати.

Наступне завдання, яке ставимо перед педагогами опанувати технологію Веб 2.0. З цією метою вчителя інформатики направлено на семінар-тренінг, де він отримав сертифікат тренера і всі педагоги вже цього року пройдуть навчання на базі школи. Більшість вчителів мають власне портфоліо. Окресливши одними з основних завдань роботи впровадження ІКТ у навчально-виховний процес та підвищення професійної майстерності педагогів, обмін перспективним педагогічним досвідом, адміністрацією школи був спланований та проведений тиждень педагогічної майстерності, учасниками якого стали всі вчителі школи. Тиждень проводився згідно плану. Для вчителів було проведено семінар-тренінг з теми «Проведення сучасного уроку з використанням ІКТ», методичні об'єднання презентували свої порт фоліо, педагоги ознайомилися з

технологією веб-квестів та презентували їх, кращі педагоги презентували узагальнений досвід роботи, вчителі вищої категорії провели майстер клас, проведено педагогічну раду. За результатами тижня видано наказ. Такий підхід до організації роботи над проблемною темою є гарним підґрунтям для впровадження інноваційних технологій. Вчителі працюють за методом проєктів, проблемного навчання, інформаційно-комунікативних технологій, інтерактивного навчання.

Функціонування моделі професійного розвитку вчителя нашої школи дає змогу:

- Побудувати траєкторію саморозвитку кожного вчителя навчального закладу залежно від його індивідуальних нахилів, компетентностей, бажання розвиватися в тій чи іншій сфері діяльності;

- Вчасно коригувати або змінювати напрям діяльності;

- Здійснювати поступові й системні зміни на основі наукового підходу.

Висновок

Моніторинг розвитку професійної майстерності кожного вчителя, який здійснюється упродовж 4 років, засвідчив суттєву позитивну динаміку їхнього фахового зростання, що підтверджено зокрема, результатами атестації педагогів. Педагогічний колектив школи складається з 22 учителів, з них мають кваліфікаційну категорію:

- Спеціаліст – 4;
- Спеціаліст II категорії – 3;
- Спеціаліст I категорії – 10;
- Спеціаліст вищої категорії – 5
- Звання «Вчитель-методист – 1;
- Звання «Старший учитель – 5.

Безумовно, запровадження будь-яких змін у діяльності навчального закладу залежать від управлінських і особистісних рис керівників: директора та заступників. У сучасних дослідженнях стосовно іміджу керівника закладу зазначено, що здатність до управлінської діяльності – це важлива передумова оволодіння управлінською діяльністю, проте це не вирішальна професійна якість. Педагог, керівник – це передусім великий трудівник. Найважливішими рисами керівника вчені вважають: працелюбство, працездатність. Дисциплінованість, уміння визначити мету, обрати шляхи її досягнення, організованість, наполегливість, прагнення підвищувати якість своєї роботи. Саме від особистісних рис керівників закладу залежить створення сприятливих відносин у педагогічному колективі. У наукових працях із теорії моделювання

управлінської діяльності керівника навчального закладу зазначено, що сучасний керівник закладу повинен:

- здійснювати аналіз стану педагогічного колективу;
- розуміти поведінку колег;
- створювати атмосферу в колективі, що максимально стимулювала продуктивну працю;
- давати завдання таким чином, щоб вони розуміли, чого від них очікують;
- ефективно контролювати роботу підлеглих;
- справедливо оцінювати своїх підлеглих;
- попереджувати, запобігати конфліктам у колективі;
- уміти стратегічно мислити, вибудовувати тактику розвитку навчального закладу, мати розвинені комунікативні якості.

Ці вимоги зумовлюють вибір певних видів і технологій управління, що ґрунтуються на засадах партнерства, демократичності, врахування думки підлеглого, колегіальності прийняття рішень, творчого підходу до вирішення освітянських проблем. Таким є партисипативний вид управління, заснований на участі працівників у прийнятті рішень або спільних заходів у прийнятті рішень. Результатом є покращення міжособистісних відносин, зростання інформованості в педагогічній сфері, розуміння дієвості прийнятих рішень. Позитивно зарекомендувала себе технологія колективного планування – організація колективного планування роботи, реалізації потреб і можливостей членів педагогічного колективу, що дає змогу створити групу однодумців, які володіють навичками управлінської діяльності. Безумовно, важливою в управлінському процесі вважаємо технологію підтримки освітніх ініціатив та педагогічної творчості - забезпечення умов для розробки і реалізації інноваційних ідей суб'єктами освітнього простору навчального закладу. Управлінська підтримка реалізується шляхом упровадження заходів для активізації інноваційної діяльності педагогів, створення умов для ініціативи і творчості, розвитку і запровадження ідей. Серед ефективних методів щодо стимулювання педагогів використовуємо моральне стимулювання, участь учителів в управлінні, підтримка керівництва й педагогічного колективу, професійний і кар'єрний ріст учителя.

Такі підходи в управлінні навчальним закладом дали змогу сформувати модель учителя, що володіє інноваційними технологіями навчання й виховання, професіонал, майстер, соціально активна особистість, здійснює індивідуальний підхід, удосконалює методику викладання предметів, виховує творчу особистість учнів – майбутній

науковий та інтелектуальний потенціал країни, демократичний у спілкуванні з учнями, відповідальний та вимогливий. Такий педагог має розвинутий організаційний талант, займається самоосвітою, залучає до науки учнів.

Література:

1. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI ст.). – К., 1994. – 62с
2. Національна доктрина розвитку освіти Офіційний вісник України. -2002.-№ 16. – с.14
3. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором школи: вибрані твори в 5 т. – Рад.шк., 1997. – Т.4. – с. 393-628.
4. Поташник М.М. Управление современной школой – М.: Новая школа, 1997. – 43 с.
5. Бабенко О. Управління кадровим потенціалом навчального закладу. - Директор школи, № 2, - січень 2014. Вид. Шкільний світ - с. 43.
6. Оберемко І. Професійна компетентність педагогів. - Завуч № 21, - листопад 2014 - с. 20