

ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ З РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

У статті розглянуто діяльність керівника навчального закладу щодо створення відповідних умов для розвитку готовності до професійно-педагогічного самовдосконалення, зокрема використання особистісно орієнтованого підходу, стимулювання професійного самовдосконалення, забезпечення єдності професійного виховання й самовиховання, специфічність адміністративного впливу на різні компоненти готовності, послідовність і наступність. Визначено основні форми роботи з розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення, функції керівника в підвищенні рівня розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення – аналітико-прогностична, цілепокладання, організаційно-координаційна, контрольно-оцінювальна, регулятивно-корекційна, соціально-психологічна.

Ключові слова: керівник, педагог, навчальний заклад, розвиток, готовність, професійне самовдосконалення, умови, форми, функції.

Постановка проблеми. Серед основних завдань Національної стратегії розвитку освіти в Україні є забезпечення «престижу педагогічної професії, створення умов для професійного вдосконалення і творчості педагогів» [2]. Це, у свою чергу, зумовлено ефективністю управлінської діяльності з розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення, обраною моделлю організації методичної роботи з педагогічними кадрами в навчальному закладі, їхньої самоосвітньої діяльності й підвищує роль керівника навчального закладу в цьому процесі.

Аналіз основних досліджень. Дослідженню різних аспектів проблеми готовності педагогів до професійного самовдосконалення присвячено чимало наукових праць. Так, сутність професійно-педагогічного самовдосконалення й формування готовності до нього висвітлено в роботах Н. Гузій, Л. Даниленко, С. Єлканова, В. Олійника, О. Пехоти, О. Попової, Л. Рувінського, Л. Рибалко, Л. Сущенко, Т. Шестакової та інших. Проблеми управлінської діяльності керівників навчальних закладів щодо організації методичної роботи з педагогами, їхньої самоосвітньої діяльності, розвитку професійної майстерності розглянуто в наукових працях В. Григораша, О. Дубасенюк, В. Крижка, Є. Павлютенкова, С. Пальчевського, Р. Черновол-Ткаченко й інших.

Разом із тим, остаточно не визначеними є питання організаційно-педагогічних засад управлінської діяльності з розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення.

Мету статті вбачаємо у визначенні умов, засобів і форм діяльності керівника навчального закладу з розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Готовність до професійно-педагогічного самовдосконалення науковці розглядають як складний особистісно-діяльнісний феномен, що являє собою стійке особистісне утворення та поєднує цілий комплекс особистісних детермінант професійного самовдосконалення педагога, виступає важливою передумовою діяльності, що забезпечує реальне здійснення і високу ефективність професійно-педагогічного самовдосконалення на всіх його етапах [5]. Розвинуту готовність педагога до професійного самовдосконалення можна розглядати як наслідок цілеспрямованих формувальних впливів на його становлення як суб'єкта особистісного і професійного зростання.

Формування готовності педагогів до професійного самовдосконалення здійснюється в умовах вищого навчального закладу й продовжується, тобто набуває розвитку, в післядипломний період, зокрема в процесі цілеспрямованої науково-методичної роботи в навчальному закладі. Отже, необхідно детально дослідити діяльність керівника навчального закладу щодо створення відповідних умов для розвитку готовності до професійно-педагогічного самовдосконалення.

У Великому тлумачному словнику української мови (2001) поняття «умови» трактується як «необхідна обставина, яка уможлиблює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь» [1, 1295].

По-перше, діяльність керівника навчального закладу має ґрунтуватися на засадах особистісно орієнтованого підходу й забезпечувати відповідний характер взаємодії в системі «керівник – педагог». Це сприяє виявленню індивідуальності кожного педагога й урахуванню її особливостей в процесі організації науково-методичної роботи. Організоване відповідним чином спілкування – на засадах партнерства та співтворчості – має неабиякий потенціал формувального та актуалізувального впливу на особистісне та професійне становлення вчителів, забезпечує розвиток мотивації до самовдосконалення [4]. Реалізація цієї умови можлива за рахунок налагодження суб'єкт-суб'єктного характеру взаємин у системах «керівник – педагог», «педагог –

педагог», забезпечення розвитку потенційних можливостей педагогів на діагностичній основі, створення атмосфери співробітництва, співпраці, взаєморозуміння і прийняття один одного, толерантності, спілкування на основі взаємної відкритості, довіри, поваги, посилення особистісної орієнтації педагогічних впливів.

По-друге, необхідно забезпечити стимулювання професійного самовдосконалення педагогів. У сучасних умовах суттєвого зниження соціального статусу й пріоритетності педагогічної професії стійка педагогічна спрямованість є рідкістю, проте саме вона є визначною передумовою формування в педагогів готовності до професійного самовдосконалення. Ціннісно-сміслова спрямованість на педагогічну професію як сукупність стійких глибоко усвідомлених і осмислених мотивів і прагнень до творчої високоякісної професійної педагогічної діяльності виступає суттєвим стимулом до професійного самовдосконалення педагогів. Стимулювання професійного самовдосконалення вчителів полягає в організації такої науково-методичної роботи в навчальному закладі, яка захоплює та пробуджує в них бажання віднайти, особисто відчувати свої внутрішні сили й ресурси, створити умови для успішного самовиявлення під час навчально-виховної та самоосвітньої діяльності.

Посилення спрямованості вчителів до педагогічної діяльності досягається завдяки ознайомленню їх зі зразками високоякісної педагогічної праці (вивчення передового досвіду, участь у творчих зустрічах з найкращими представниками професії, у тому числі з переможцями професійних конкурсів «Учитель року», «Класний керівник», вивчення педагогічної спадщини видатних педагогів-гуманістів тощо), з вимогами до особистості та професійної діяльності педагога, з провідними способами підвищення якості педагогічної діяльності. Не менш важливою є актуалізація особистісних смислів і цінностей педагога щодо власної професійної діяльності з подальшим їх переосмисленням.

По-третє, забезпечення органічної єдності процесів професійного виховання, соціалізації й, водночас, процесів професійного самовиховання й саморозвитку. Досвід професійно-педагогічної самоосвіти, самовиховання педагогів, що складає основу їх готовності до професійно-педагогічного самовдосконалення, охоплює всю сукупність набутих педагогами в практиці аутопедагогічної діяльності вмій, знань, мотивів, що в подальшому забезпечують виконання самовдосконалення на високому рівні майстерності та продуктивності. Головним засобом збагачення досвіду професійно-педагогічного самовдосконалення

педагогів виступає їх пізнавальна та творча активність, що реалізується в навчально-творчій, науково-дослідній, самостійній роботі, та самопізнавальна й самотворча активність, що проявляється в їхній роботі з розвитку власної особистості як професіонала.

Реалізацію цієї педагогічної умови забезпечують шляхом активізації пізнавальної та творчої діяльності вчителів, самостійного осмислення її процесу й результатів. Основними засобами активізації пізнавальної та творчої діяльності є створення проблемних ситуацій, організація проблемних семінарів, дискусій, виконання різноманітних творчих завдань.

По-четверте, розуміння специфічності адміністративного впливу на різні компоненти готовності. Виділені компоненти готовності до професійного самовдосконалення є відображенням певних особистісних сфер: мотиваційної, інтелектуальної та поведінкової, кожна з яких має специфічні особливості й закономірності розвитку. Їх урахування в побудові тактики і стратегії формувальних впливів на розвиток цього особистісного утворення обумовлює вибір відповідних педагогічних цілей і засобів у розвитку окремих компонентів готовності. Разом із тим, компоненти готовності утворюють інтегративну єдність, у якій розвиток однієї складової обумовлює підвищення рівня й усіх інших. Тому використання взаємозалежного зв'язку між компонентами може слугувати додатковим чинником розвитку кожного з них. Один і той самий педагогічний засіб впливає на розвиток одразу декількох компонентів готовності, хоча й забезпечує підвищення одного з них найбільшою мірою. Ефективність розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення залежить від стилю управління педагогічним колективом, соціально-психологічного клімату в ньому, урахування особливостей і запитів різних категорій учителів – молодих, досвідчених, із блокованою або розвиненою потребою в професійному самовдосконаленні тощо. Засобами реалізації цієї умови є розвиток зовнішньої та внутрішньої мотивації педагогів до професійного самовдосконалення. Зовнішня – створення такого насиченого професійного середовища, яке збуджує вчителя до розкриття його дійсних професійних можливостей; наявність у цьому середовищі подій, що зможуть підштовхнути до кульмінацій у професійному розвитку, створення системи моральних і матеріальних заохочень, урахування індивідуально-психологічних особливостей учителів під час складання акмеограм, оптимізація діяльності шкільних психологічних служб. Внутрішня мотивація передбачає розвиток мотивації досягнення високого

рівня педагогічної майстерності, професіоналізму, мотивації самореалізації, здібності сконцентруватися на цілі, самовідновлюватися в умовах морального і психологічного виснаження, прагнення до збереження й примноження особистих досягнень.

По-п'яте, послідовність і наступність розвитку готовності до професійного самовдосконалення. Це передбачає виконання певної послідовності навчально-виховних впливів, що забезпечують поступовий розвиток цієї готовності в педагогів. З позиції теорії цілеспрямованого поетапного формування розумових дій, що лежать в основі процесу самовдосконалення, розвиток готовності до професійного самовдосконалення проходить низку послідовних етапів, кожен попередній з яких готує до наступного, обумовлюючи перехід на більш високий рівень розвитку цієї готовності. Поступове ускладнення навчального матеріалу й навчально-виховних завдань забезпечує розвиток готовності до професійного самовдосконалення за висхідною, коли кожне нове знання, уміння спирається на попереднє та виростає з нього. Отже, реалізація цієї педагогічної умови передбачає дотримання таких чотирьох взаємопов'язаних етапів: інформаційно-діагностичний, мотиваційно-прогностичний, організаційний, контроль-аналітичний, – які відрізняються цільовими орієнтирами, провідними формами, методами та прийомами, отриманими результатами й забезпечують загальну динаміку розвитку готовності до професійного самовдосконалення.

Розглянемо основні форми роботи з розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення.

Найпоширенішою класифікацією форм науково-методичної роботи є класифікація за кількістю учасників, згідно з якою основними формами науково-методичної роботи з питань розвитку готовності до професійного самовдосконалення є індивідуальні, групові та колективні.

До індивідуальних форм роботи з учителями відносимо: самоосвітню діяльність педагогів, індивідуальні консультації, стажування й наставництво, участь у конкурсі «Учитель року», «Класний керівник», творчі звіти педагогів, які атестуються.

Серед групових форм науково-методичної роботи з учителями зазначимо: групові консультації, творчі групи, творчі майстерні, взаємовідвідування навчальних занять і виховних заходів, школи передового досвіду, школи молодого вчителя, школи педагогічної майстерності тощо.

Колективними формами науково-методичної роботи з педагогами є такі: відкриті навчальні та виховні заходи, методичні об'єднання педагогів,

семінари, круглі столи, педагогічні вітальні, педагогічні читання, науково-практичні конференції тощо.

Розглянемо детальніше деякі з перелічених форм. Зміст індивідуальної самоосвіти педагога охоплює систематичне вивчення політичної, психолого-педагогічної, наукової літератури, безпосередню участь у роботі шкільного методичного об'єднання вчителів-предметників, підготовку до виступів на засіданнях педагогічної ради, конференціях, нарадах, батьківських та інших зборах; розроблення окремих проблем, пов'язаних з удосконаленням навчально-виховного процесу; проведення експериментальних досліджень; огляд і реферування педагогічних і методичних журналів, збірників тощо.

Організація самоосвіти передбачає зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога; систематичність і послідовність самоосвіти, постійне ускладнення її змісту та форм; комплексний підхід до організації вивчення обраної теми із самоосвіти; індивідуальний характер самоосвіти як найбільш гнучкої форми набуття педагогом теоретичних знань; гласність і наочність результатів самоосвіти в педагогічному колективі; створення в школі умов для звернення педагогів до нових досягнень науки й передового педагогічного досвіду; завершеність самоосвітньої роботи на кожному її етапі (доповіді, участь у семінарі, підготовка виступу, написання реферату, підготовка доповіді, участь у засіданні педагогічної ради, науково-практичній конференції тощо).

Сформувати й розвинути практичні вміння у сфері професійного самовдосконалення педагогам допомагає така форма методичної роботи, як стажування й наставництво. Керівник закладу освіти призначає для молодого педагога наставника з числа досвідчених учителів. Наставник надає стажисту допомогу в плануванні навчально-виховної та самоосвітньої роботи, у розробленні планів роботи, в організації роботи з усіма учасниками навчально-виховного процесу (за потребою) – учнями, батьками, учителями-предметниками, керівниками гуртків та ін. Результати стажування розглядає наприкінці навчального року адміністрація школи.

Зростанню рівня готовності до професійного самовдосконалення допомагає участь у конкурсах «Учитель року», «Класний керівник»: учитель актуалізує наявні знання, використовує накопичений досвід практичної роботи, проявляє творчий підхід, креативність, поглиблюючи свої знання й уміння.

Творчі звіти вчителів використовують перед атестацією педагогічних працівників. Звітуючи на педагогічній раді, педагог ділиться своїми

знахідками, методичними доробками, знайомить колег з технологією власного досвіду.

Діяльність шкіл передового досвіду спрямована на вивчення й поширення передового педагогічного досвіду, зокрема з питань професійного самовдосконалення. Такі школи безпосередньо демонструють зразки навчально-виховної роботи відвідувачам, організовують розповіді керівників навчальних закладів або кращих учителів про систему їхньої роботи, забезпечують відвідування й обговорення уроків і виховних заходів, оформляють спеціальні буклети з описом передового досвіду тощо.

Школи передового досвіду можуть зосереджуватися на вивченні сучасних досягнень науки, техніки, мистецтва, культури, педагогіки і психології навчання, а також проблем наукової організації педагогічної праці та втілення їх у практику роботи педагогів. Вони мають виявляти інтерес передусім до вивчення й запровадження передового педагогічного досвіду, практичного оволодіння педагогами новими технологіями особистісно-професійного зростання.

Взаємовідвідування вчителями уроків і виховних заходів має істотне значення в підвищенні рівня готовності до професійного самовдосконалення. Якщо молодий і недосвідчений учитель відвідає захід, який проводить його старший колега, то він може збагатити власний методичний багаж. Якщо ж досвідчений педагог відвідає захід менш досвідченого колеги, то зможе порадити йому, як удосконалити той чи той момент заходу. Можливо, й досвідчений педагог знайде щось корисне для себе в молодшого колеги. Слід зазначити, що відвідувати можна не тільки виховні заходи чи уроки, а й батьківські збори, засідання гуртків, секцій, клубів, оскільки в такому разі молодий спеціаліст матиме нагоду розвинути теоретичні знання та практичні вміння щодо ведення батьківських зборів, спілкування з батьками й дітьми в неформальній обстановці тощо.

У навчальних закладах для надання вчителям методичної допомоги створюють методичні кабінети, у яких знайомлять педагогів з досягненнями педагогічної науки й передового педагогічного досвіду: збирають кращі зразки тематичних та поурочних планів, методичні розробки класних годин, зразки художньої та технічної творчості учнів, саморобні прилади, матеріали з узагальнення досвіду навчально-виховної роботи кращих педагогів та ін. [3].

Основними функціями керівника в підвищенні рівня розвитку готовності педагогів до професійного самовдосконалення є такі:

1) аналітико-прогностична – здійснення діагностики і спонукання до самодіагностики професійної діяльності. На цьому етапі керівник складає та використовує в повсякденній роботі «Індивідуальну картку вчителя», а також координує план індивідуальної роботи з учителем;

2) цілепокладання – допомога у формуванні проблеми й завдань, очікуваних результатів. Слід з'ясувати, які причини є поштовхом до самовдосконалення педагогів;

3) організаційно-координаційна – підбір літератури, консультації щодо розроблення програми, організація показу успіхів, організація виконання запланованих заходів, організація діяльності вчителів з метою розвитку їх готовності до професійного вдосконалення;

4) контрольо-оцінювальна – планування системи внутрішньошкільного контролю, оцінювання рівня готовності педагогів до професійного самовдосконалення;

5) регулятивно-корекційна – рефлексивна оцінка процесу й результатів, вихід на нову проблему. Таким чином, наповнений конкретним змістом і формами проведення роботи управлінський цикл приводить до конкретних позитивних результатів;

6) соціально-психологічна – створення сприятливого мікроклімату, необхідного для продуктивної роботи вчителя, стимулювання.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Отже, управління розвитком готовності педагогів до професійного самовдосконалення передбачає поточне та перспективне планування; підбір раціональних форм і засобів засвоєння й збереження інформації; оволодіння методикою аналізу та способами узагальнення свого й колективного досвіду; поступового освоєння методів дослідницької та експериментальної діяльності. Важливо, щоб керівництво школи здійснювало індивідуальний підхід до кожного вчителя, підтримувала його творчість, прагнення до самовдосконалення. Організація самовдосконалення педагога залежить від рівня його підготовки, визначення проблем, мети вдосконалення його педагогічної майстерності, вибору форм і способів узагальнення досвіду. Подальші дослідження мають бути зосереджені на визначенні критеріїв і показників якості управлінської діяльності з розвитку готовності до професійного самовдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Великий тлумачний словник української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. — К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. — 1440 с.

2. Національна стратегія розвитку освіти на період до 2021 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.president.gov.ua/ru/documents/15828.html>.

3. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні у ХХ ст. : монографія / О. В. Попова. – Х. : ОВС, 2001. – 256 с.

4. Хлебнікова Т. М. Організація особистісно орієнтованого навчання слухачів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.09 «Теорія навчання» / Т. М. Хлебнікова. – Х., 2009. – 22 с.

5. Шестакова Т. В. Педагогічні умови та організаційно-методична система формування готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення / Т. В. Шестакова // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – К.-Вінниця : ДОМ «Вінниця», 2006. – Вип. 12. – С. 444–453.

РЕЗЮМЕ

Гречаник Е. Е. Деятельность руководителя учебного заведения по развитию готовности педагогов к профессиональному самосовершенствованию.

В статье рассмотрена деятельность руководителя учебного заведения по созданию соответствующих условий для развития готовности к профессионально-педагогическому самосовершенствованию, в частности использование личностно-ориентированного подхода, стимулирование профессионального самосовершенствования, обеспечение единства профессионального воспитания и самовоспитания, специфичность административного влияния на разные компоненты готовности, последовательность и преемственность. Определены основные формы работы, функции руководителя в повышении уровня развития готовности педагогов к профессиональному самосовершенствованию – аналитико-прогностическая, целеполагания, организационно-координационная, контрольно-оценочная, регулятивно-коррекционная, социально-психологическая.

Ключевые слова: руководитель, педагог, учебное заведение, развитие, готовность, профессиональное самосовершенствование, условия, формы, функции.

SUMMARY

Grechanik O. Activity of the head of school on the development of teachers' readiness to professional self-improvement.

The paper describes the activity of the head of school on the creation of the appropriate conditions for the development of readiness of the teachers to professional self-improvement. First, the activity of the head should be based on the person-centered approach and provide the appropriate nature of the interaction in the system «the head – the teacher», which facilitates the identification of the individuality of each teacher and the integration of his features in the process of organization of scientific and methodological work. Second, it's necessary to provide teachers' professional self-improvement promotion at the expense of such organization of scientific and methodological work, which would enthral and arouse a desire in them to seek and feel their own inner strengths and resources. Third, the provision of the organic unity of the processes of professional education, socialization, and at the same time the processes of professional self-education and self-development. Fourth, the acknowledgment of the administrative influence specificity on various components of readiness. Fifth, the sequence of readiness development to professional self-improvement.

The main forms of work on the readiness development to professional self-improvement are identified, namely: individual, group and collective ones.

The functions of a head for the increase of the level of readiness development to professional self-improvement, such as analytical and prognostic, goal-setting, organizational and coordinating, control and evaluation, regulative and correctional, social and psychological, are defined.

It is proved that the management of development of teachers' readiness to professional self-improvement provides current and perspective planning; selection of rational forms and means of development and preservation of information; mastery of the methods of analysis and generalization of ways and his collective experience; gradual mastering of the methods of research and experimental activities. It is important that school administration carried out an individual approach to every teacher, supported his creativity, aspiration to self-improvement. Organization of teacher's self-improvement depends on the level of his training, identification of problems, the purpose of improvement of his pedagogical mastery, the choice of forms and methods of generalization of the experience.

Key words: head, teacher, school, development, readiness, professional self-improvement, conditions, forms, functions.

УДК 614.8:378.147

І. М. Кобилянська, О. В. Кобилянський

Вінницький національний технічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ РИЗИК-ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ПРИ ФОРМУВАННІ У СТУДЕНТІВ КОМПЕТЕНЦІЙ З БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Структурна реформа національної системи вищої освіти спрямована на забезпечення мобільності, працевлаштування і конкурентоздатності фахівців із вищою освітою, реалізацію ідей Болонського процесу. Відтак професійна підготовка з безпеки життєдіяльності майбутніх фахівців, які будуть працювати за умов нестабільності зовнішнього середовища на підприємствах і в організаціях з нестабільним внутрішнім середовищем, не може здійснюватися з використанням традиційних технологій навчання. Проаналізовано особливості застосування ризик-орієнтованого підходу при формуванні у студентів компетенцій з безпеки життєдіяльності. Розглядаються практичні аспекти підготовки студентів до професійної діяльності.

Ключові слова: безпека життєдіяльності, ризик, практична підготовка, компетентність, ризик-орієнтований підхід.

Постановка проблеми. Структурна реформа національної системи вищої освіти спрямована на забезпечення мобільності, працевлаштування й конкурентоздатності фахівців із вищою освітою, реалізацію ідей Болонського процесу. Варто також зазначити, що 16 червня 1994 року було укладено Угоду про партнерство й співробітництво між Україною та державами-членами ЄС для погодження питань адаптації національного законодавства до законодавства ЄС та усунення окремих розбіжностей між нормативно-правовими актами. Ці проблеми безпосередньо стосуються нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності» (БЖД), для якої цей процес відбувається паралельно з визначенням її місця серед інших навчальних дисциплін.

Аналіз актуальних досліджень. Питання гармонізації законодавства з безпеки життєдіяльності та поліпшення умов праці на підприємствах