

Н. М. МУРОВАНА

Інститут післядипломної освіти Севастопольського міського гуманітарного університету, м. Севастополь

ЦІЛЬОВИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА КОНЦЕПЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО КЕРІВНИЦТВА РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ В ІНСТИТУТАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Ключові слова: педагогічне керівництво, професійна компетентність учителів, концепція, цільовий підхід.

Метою ефективності функціонування національної системи освіти в умовах її демократизації та гуманізації стає розвиток особистості, задоволення її освітніх потреб та інтересів. Формування й розвиток професійної компетентності вчителя є однією з центральних проблем системи післядипломної освіти, оскільки компетентність – важлива умова становлення професіонала. Тому особливу актуальність мають слова великого педагога В.О. Сухомлинського: “Дати людині щастя улюбленої роботи – це означає допомогти їй знайти серед безликих доріг ту, на якій яскравіше розкриються індивідуальні сили і здібності її особистості” [4, с.22]. Це зумовлює необхідність вдосконалення процесу підвищення кваліфікації педагогічних працівників, посилення уваги в закладах післядипломної освіти щодо педагогічного керівництва розвитком їхньої професійної компетентності.

Теоретичною основою сучасних наукових підходів щодо визначення поняття професійної компетентності педагога, розкриття її сутності, структури є роботи В.П.Бездухова, Т.Г.Браже, В.М.Введенського, Р.Х.Гильмеєвої, В.А.Извозчикова, Н.М.Лобанової, А.К.Маркової, Л.П.Пуховської, В.А.Сластьоніна, В.Ю.Стрельнікова, Л.Л.Хоружої та ін.

На сьогоднішній день наукові проблеми і практичні завдання, пов’язані з пошуком технологій ефективного управління процесом розвитку рівня професіоналізму вчителів в системі післядипломної освіти, потребують аналізу як теоретичних надбань, так й практичного досвіду. Управлінські засади в сфері післядипломної освіти висвітлено провідними вітчизняними науковцями – В.І. Бондарем, Л.І. Даниленко, Г.В. Єльніковою, Л.М. Карамушкою, В.І. Масловим, Є.М. Павлютенковим, В.В. Олійником, В.С. Пікельною, С.О. Сисоевою та ін. При цьому в науковій теорії й практиці ще не повною мірою обґрунтовано модель педагогічного керівництва розвитком професійної компетентності учителів в інститутах післядипломної педагогічної освіти (ІППО).

Тому, метою статті є теоретичний розгляд окресленої проблеми, а саме обґрунтування цільового підходу як основи концептуальної складової моделі педагогічного керівництва процесом підвищення кваліфікації вчителів в ІППО, що сприяє розвитку їхньої професійної компетентності.

У ході теоретичного аналізу проблеми розвитку професійної компетентності вчителів нами з’ясовано, що «професійна компетентність учителя» є складним, інтегративним утворенням, в якому розкривається сукупність його знань, умінь, досвіду,

мотивації та особистісних якостей, обумовлюється готовність до активного виконання педагогічної діяльності; зміст кожної її складової включає ключові (інформаційні, регулятивні, комунікативні), операційні та інтелектуально-педагогічні компетенції [2, с. 14].

У ході аналізу психолого-педагогічної літератури щодо педагогічного керівництва процесом розвитку педагогічних систем і процесів (Є.С. Березняк, В.І. Бондар, В.І. Зверева, Н.В. Кудикіна, В.І. Маслов, Є.М. Павлютенков, М.П. Парфенов, В.С. Пікельна, М.В. Черпінський та ін.) нами уточнено, що *педагогічне керівництво* є [6, с. 22]: однією з функцій управління, яка характеризується впливом керівників структурних підрозділів на працівників з метою забезпечення їх розвитку в обраному напрямі; однією з характеристик визначення закономірних взаємозалежностей структурних підсистем, які мають суб'єктний характер; одним із видів діяльності будь-якого керівника в управлінській ієрархії.

Під *педагогічним керівництвом розвитком професійної компетентності вчителів в ІППО* ми розуміємо процеси цілеспрямованого впливу його суб'єктів на організацію навчального процесу, в якому забезпечується розвиток їх основних професійних компетенцій та встановлення суб'єкт-суб'єктної взаємодії між ними [7, с. 8].

В основу розробленої нами моделі педагогічного керівництва розвитком професійної компетентності вчителів в ІППО, яка характеризується сукупністю взаємозалежних і взаємозумовлених організаційних, наукових, науково-методичних підходів і процедур, покладені концептуальна, змістова та технологічна складові.

Розглянемо докладніше концептуальні основи (від лат. *conceptio* – розуміння, уявлення – це система доказів того чи іншого положення, система поглядів на те чи інше явище) педагогічного керівництва розвитком професійної компетентності вчителів в ІППО.

На наш погляд, вона містить наступні наукові підходи до педагогічного керівництва розвитком професійної компетентності вчителів в ІППО [7, с. 11]:

- синергетичний (розглядання системи післядипломної педагогічної освіти і особистості вчителів, що в ній навчаються, як відкритої розвивальної системи);
- акмеологічний (забезпечення найвищої результативності в самореалізації всіх учасників процесу підвищення кваліфікації);
- культурологічний (створення умов для цілісності культури знань і мислення, творчої дії вчителів);
- диференційований (орієнтування на індивідуальний розвиток професійної компетентності кожного вчителя);
- особистісно зорієнтований та особистісно-діяльнісний (створення середовища для спільної діяльності, розвитку емоційно-психологічних і ділових стосунків, формування ціннісних орієнтацій учителів);
- компетентнісно зорієнтований (врахування ціннісних орієнтацій, потреб, запитів учителів, акцентування на розвиток їхніх здібностей до професійної мобільності, творчого зростання);
- цільовий (перехід від функціонування до розвитку в напрямі ефективного використання можливостей даної системи).

При цьому, можна стверджувати про пріоритетність засад цільового управління в даному процесі. Розглянемо детальніше вищезазначений підхід.

Насамперед необхідно вказати, що загальні основи цільового управління розглядаються в роботах Д.Моррісея, В.Р.Весніна, Г.А.Дмитренка, В.В.Олійника, С. І.Подмазіна, М.М.Поташника та ін.

Цільове управління розглядається як:

– „строго логічний і чітко обґрунтований підхід до управління, що потребує ясного та чіткого визначення цілей чи бажаних результатів робіт, формування реальних програм їх досягнення та чіткої оцінки параметрів шляхом вимірювання конкретних результатів за етапами досягнення встановлених цілей” [5, с. 8];

– „знаходження внутрішнього механізму управління соціальним об’єктом (базисним чи специфічним) як соціальної системи, усі елементи й частини якої мають злагоджено й синхронно взаємодіяти в межах єдиної цілісності” [8, с. 112].

В.Р. Веснін стверджує, що управління за цілями робить управлінський процес більш гнучким та реалістичним, що „дозволяє пом’якшити жорсткість офіційних завдань і доповнити їх особистими зобов’язаннями працівників, урахувавши індивідуальні якості, специфіку ситуації, створити нову основу для персоніфікованого заохочення людей відповідно до того, що кожен працівник збирався внести у спільну справу” [1, с. 122].

Г.А. Дмитренко обґрунтовує концепцію „управління за цілями” й виділяє в її основі принципи визначення мети та зворотного зв’язку, ідею цілеспрямованої поведінки особистості, вимірювання мети як основи мотиваційного цілездійснення [2, с. 39-40].

Запровадження цільового підходу до управління освітою за кінцевими результатами, на думку В.В. Олійника, дає змогу „розглядати дану систему як відповідну цілісність, яка складається з самостійно функціонуючих взаємопов’язаних соціальних об’єктів” [8, с. 112]. Учений стверджує, що „ефективність цільового підходу в управлінні будь-яким соціальним об’єктом галузі освіти як самостійно функціонуючої цілісної системи залежить від того, наскільки організованою є діяльність її елементів” [8, с. 113].

Цільовий підхід містить у собі такі основні процедури [8, с. 117]: визначення цілей діяльності та їх упорядкування; вироблення ієрархії цілей у логіці їх поступового досягнення; декомпозиція кожної цілі на ряд підцілей (завдань) і визначення конкретного змісту, засобів та форми діяльності.

Аналіз теоретичних досліджень учених дозволяє виокремити такі підходи в управлінні освітою, як:

– проблемно-цільовий (здійснення проблемно-орієнтованого аналізу й побудови на його засаді узгодженої системи цілей діяльності навчального закладу, що передбачає визначення проблеми результату за допомогою оцінювання бажаного та реального (реального та ідеального) результату діяльності закладу;

– системно-цільовий (побудова системи діяльності навчального закладу на базі існуючих можливостей і тенденцій соціокультурного розвитку суспільства, потреб особистості та суспільства, що дає можливість здійснювати необхідний постійний покроковий аналіз та корекцію діяльності закладу з реалізації програми його розвитку, не визначає чітко передусім завдання діяльності закладу та конкретні дії для досягнення кінцевої мети).

На більшу ефективність методологічної основи останнього підходу вказує С.І. Подлазін. Він відзначає, що саме системно-цільовий підхід сприяє розгляду навчального закладу як „відкритої соціальної системи, здатної до саморозвитку, що відповідає основним положенням вищезазначеної методології синергетики” [9].

Відповідно, використання засад цільового управління в ППО актуалізує увагу на цілеспрямованості педагогічного керівництва розвитком професійної компетентності вчителів у даних закладах післядипломної освіти. Саме це буде сприяти част-

ковому перегляду управлінських підходів щодо процесу підвищення кваліфікації педагогів у ІІІІО з урахуванням ціннісних орієнтацій, потреб, запитів учителів при структуруванні процесу підвищення кваліфікації, переоцінці змісту та посиленні загальнокультурного, гуманітарного аспекту курсів підвищення їхньої кваліфікації, акцентування на розвиток здібностей педагогів до професійної мобільності, творчого зростання в умовах застосування нових педагогічних технологій, формування його готовності до інноваційної діяльності.

Таким чином, зазначений цільовий підхід є основою концепції педагогічного керівництва розвитком професійної компетентності вчителів в ІІІІО.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Веснин В.Р.* Менеджмент в вопросах и ответах. Пособие для изучения и подготовки к экзаменам и зачетам. – М.: Плит, 2004. – 320 с.; ил., табл.
2. *Дмитренко Г.А.* Стратегічний менеджмент. Цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу : Навч. посіб. – К.: Інститут змісту і методів навчання, 1996. – 140 с.
3. Компетентность педагога как важное условие его профессиональной деятельности: Метод. пособие / Сост. Н.Н. Мурованая. – Севастополь: Рибест, 2006. – 24 с.
4. *Кравцов В.О.* Вимоги до професійної культури в педагогічній спадщині В.О. Сухомлинського // Педагогіка і психологія. – 2004. – № 1 (42). – С. 21 – 31.
5. *Моррисей Дж.* Целевое управление организацией: Пер. с англ. / Под ред. И.М. Верещагина. – М.: Сов. радио, 1979. – 144 с.
6. *Мурована Н.М.* Педагогічне керівництво розвитком професійної компетентності вчителів музики в Інститутах післядипломної педагогічної освіти: теорія і практика: Навч.–метод. посібник. – Севастополь: Рибест, 2007. – 44 с.
7. *Мурована Н.М.* Педагогічне керівництво розвитком професійної компетентності вчителів музики у післядипломній освіті : Автореф. дис. ...канд. пед. наук /Університет менеджменту освіти АПН України. – К., 2008. – 20 с.
8. *Олійник В.В.* Методологічні засади цільового управління освітою // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 4. – С. 111-118.
9. *Подмазін С.І.* Системно-цільовий підхід до управління освітнім процесом у школі // Дайджест педагогічних ідей та технологій. Школа-парк. – 2001. – № 1-2. – С. 72-76.

Н. Н. Мурованая

Институт последипломного образования Севастопольского городского гуманитарного университета, г. Севастополь

ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА КОНЦЕПЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА РАЗВИТЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В ИНСТИТУТАХ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрен целевой подход как основа концепции педагогического руководства процессом повышения квалификации учителей в институтах последипломного педагогического образования, что способствует развитию их профессиональной компетентности.

Ключевые слова: педагогическое руководство, профессиональная компетентность учителя, концепция, целевой подход.

N.M.Murovana

AIM APPROACH AS THE BASE OF THE CONCEPTION PEDAGOGICAL MANAGEMENT IN DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL TEACHERS' COMPETENCE AT THE INSTITUTE OF AFTER TRAINING PEDAGOGICAL EDUCATION

In the article the target-oriented approach as a base of the concept of pedagogical management of teachers' professional competence development at the Institutes of post-graduate pedagogical education is discussed.

Key words: pedagogical management, teachers' professional competence, concept, target-oriented approach.

*Одержано 17. 03. 2009 р.
Рекомендовано до друку 23. 06. 2009 р.*

О. В. ВАСИЛЬЧЕНКО

Комсомольська ЗОШ I-III ступенів №2 з поглибленим вивченням математики Комсомольської міської ради Полтавської області, м. Комсомольськ

ДИРЕКТОР СУЧАСНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ – ЛІДЕР ШКІЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Ключові слова: молодь, особистість, учитель, керівник, лідер, ознаки, якості, вимоги, відповідальність, життя.

XXI століття – час стрімких змін у всіх сферах життєдіяльності людини. Для країни – час її оновлення, побудови на осмислених по-новому загальнолюдських принципах «не вкради, не вбий...». Для освіти як фундаменту, на якому стверджується менталітет сучасного українського народу, – це час реформування, зміни і розширення векторів діяльності. Це час, коли школа як суб'єкт суспільної трансформації, з одного боку, може «пасти задніх», а з іншого, – бути флагманом у формуванні особистості.

Молодь. А яку її чекають у світі? Чи чекають взагалі? Сьогодні багато можна дискутувати з цих питань. Але відповідь уже давно проговорена: так, чекають високоосвічену, яка має сформований світогляд, здатну творчо мислити, персоніфіковану, ту, що сміливо і з бажанням береться за побудову власного життєвого простору і відповідно розбудову держави.

І знову питання: «Хто ж сьогодні зможе сформувати таку особистість?». Відповідь: «Школа. Звісно, не одна, а при спільній підтримці батьків, громади і влади».

Виникає нове питання: «Якщо ж школа, то якими мають бути її педагоги?»

Педагоги – не гіршими, а й кращими, ніж ті, якими хочемо виховати молоду особистість – випускника.

Отже, зустрічаючи 6-річну дитину і живучи з нею шкільним життям 11-12 років, пізнаючи, взаємовпливаючи, розвиваючи один одного, учитель не має права бути «нуликом» або «мінусом». Сучасний педагог, заступник директора, директор – це той стрижень, на який спирається суспільство.