

стиля отношений со студентами, попытаться построить новые отношения, не похожие на прежние.

Диалог – это разрушение рамок, расчистка площадок, освобождение от стереотипов. Подтверждением этому может служить одно из занятий, посвященное сущности процесса воспитания. Цель занятия: усвоить ведущие понятия: "воспитание", "воспитательная работа", "воспитательный процесс", "система воспитания", "самовоспитание", "критерии воспитанности"; раскрыть закономерности и движущие силы воспитательного процесса. Каждая микрогруппа (их у нас, как правило, три-четыре) получает свой вопрос: 1. Как я понимаю, что такое воспитание? 2. Что мне необходимо для самовоспитания? 3. По каким критериям я бы оценил уровень своей воспитанности? На подготовку и обсуждение вопросов в микрогруппах дается примерно сорок минут. На занятиях мы широко практикуем деление академической группы на микрогруппы, причем микрогруппы могут меняться как по количеству, так и по представительству. Задача педагога – поработать внутри каждой группы. В каждой микрогруппе работа осуществляется следующим образом. Выделяется лидер, который как бы ведет группу и обобщает все высказанные суждения. Нужно отметить, что этот процесс бывает довольно сложным. Но самое важное в этой работе, чтобы каждый высказал свою точку зрения, обращаясь к своему личному опыту, знаниям, представлениям по обсуждаемой проблеме.

После работы в микрогруппах идет коллективное обсуждение в следующем порядке. Выступают лидеры каждой подгруппы по обсуждаемой проблеме, то есть, что получилось в результате их совместной работы (предварительно каждая микрогруппа рассказывает, как шел процесс работы внутри микрогруппы), затем делаются дополнения другими членами микрогруппы, задаются вопросы выступающим, далее – ответы на эти вопросы. Так выступает каждая микрогруппа. Преподаватель обобщает все высказывания, у студентов появляется потребность к теоретическому осмыслению того, что ими обсуждалось, то есть обратиться к самостоятельной работе с литературными источниками, с учебной литературой.

Для активизации самостоятельной работы студентов мы привлекаем их к подготовке и обсуждению докладов и рефератов, обзоров новинок педагогической литературы, широко используем на практических занятиях педагогические ситуации с использованием элементов деловых игр для моделирования и проигрывания реальных психолого-педагогических сюжетов, дискуссии, круглые столы, конференции по актуальным вопросам, работу по методике "малых групп", парадигмы (метод формирования у студентов умения ориентироваться в педагогическом наследии, произведениях педагогов прошлого, опыта педагогов-новаторов), привлекаем студентов к анализу собственной учебно-воспитательной работы в школе в период педагогической практики. В работе со студентами используется все многообразие форм и методов, активизируются творчество и самостоятельность будущего педагога.

## **УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ**

*Крамущенко Л.В., Шматченко С.О. (Полтава)*

Управління – складний процес, який неможливо виконати успішно, керуючись завченими формулами і постулатами. Сутність сучасного менеджменту полягає в оптимізації конкретних завдань управління завдяки раціональному та оптимальному використанню ресурсів: матеріальних, матеріально-технічних, кадрових, фінансових тощо. Тому однією із актуальних проблем сучасного керівника є проблема професійного росту, або професійної кар'єри працівників освітньої галузі як однієї із складових особистого розвитку, підвищення рівня знань, вмін та компетентності, тобто постійного руху до успіху [1].

На розв'язання цих завдань спрямовані Національна доктрина розвитку освіти України в XXI столітті (2001), Закон України „Про вищу освіту” (2002), Національна програма виховання дітей та учнівської молоді в Україні (2004) та ін.

Об'єкт дослідження – процес професійного розвитку вчителів середніх навчальних закладів[3].

Предмет дослідження – технологія управлінської діяльності з підвищення рівня професійного розвитку вчителів середніх навчальних закладів.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка моделі управління процесом професійного акме-зорієнтованого розвитку вчителів, яка активізує їхню готовність до професійного самовдосконалення.

Концептуальна ідея проведеного дослідження полягає в тому, що управління процесом професійного розвитку розглядається як підсистема управління навчальним закладом і як цілісний процес, що передбачає надання керівником управлінської підтримки, яка стимулює учителів до професійного самопізнання і самовдосконалення та суспільному визнанні.

Гіпотезою дослідження стало припущення про те, що стимуляція педагогів до професійного розвитку і саморозвитку буде сприяти така модель управління, яка передбачає: 1) адаптацію до особистісних особливостей педагогів; 2) опору на наявні й потенційні можливості їхньої особистості; 3) використання суб'єктивного досвіду вчителів. Послідовне і цілеспрямоване впровадження такого людино-центричного підходу в управлінні процесом професійного розвитку вчителів забезпечить актуальні умови для діяльності навчального закладу[2].

Відповідно до об'єкта, предмета, мети, концепції та гіпотези визнано основні завдання дослідження: 1) з'ясувати сутність і структуру поняття „управління”, визначити функції управління на сучасному етапі. Дослідити особливості діяльності вчителів з професійного самовдосконалення, самоосвіти у процесі професійної діяльності. З'ясувати основні причини, які гальмують професійний ріст вчителів; 2) визначити компоненти та виявити рівні сформованості професійної готовності учителів до самовдосконалення; 3) Теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити модель управління процесом професійного розвитку вчителів; 4) виявити умови ефективного формування прагнення до професійного зростання.

Основними складниками управлінської діяльності керівника школи у цій моделі є наступні чиники:

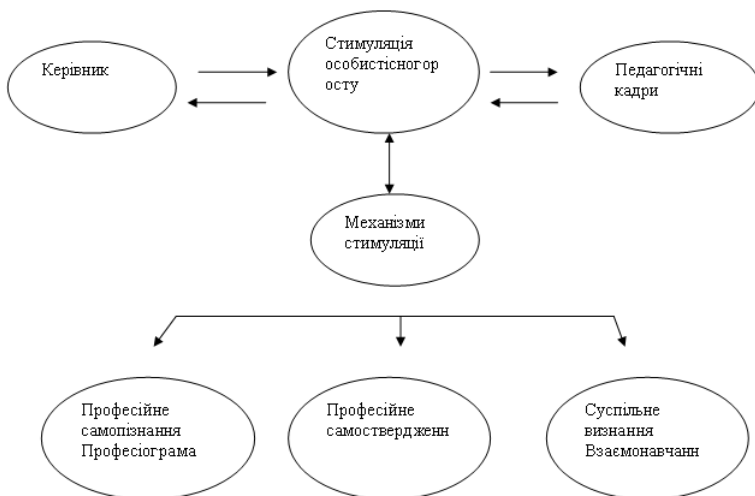
а) адаптація роботи з професійного удосконалення до особистісних особливостей педагогів;

б) опора на наявні й потенційні можливості вчителів;

в) спираючись на суб'єктивний досвід учителів, стимуляція їх до рефлексивної діяльності;

г) поглиблення мотивації професійного самовдосконалення засобами фасилітуючої управлінської взаємодії.

**Структурна схема особистісно зорієнтованої моделі управління процесом професійного росту вчителів**



Дана модель пройшла експериментальне випробування у загальноосвітній школі № 25 м. Полтави. Програма дослідної роботи здійснювалася у два етапи.

Перший етап - діагностичний: проводилося визнання особливостей мотиваційної сфери педагогів школи. При цьому враховувалися наявність двох груп мотивів: сприймаючих і реально діючих.

Використовувалися такі методи і методики роботи з вчителями: індивідуальні бесіди, спостереження, анкетування, вивчення й аналіз результатів професійної діяльності, конкурси, результати атестації.

Критеріями позитивних зрушень у розвиткові мотиваційної сфери ми обрали:

1. творча активність вчителів, використання інноваційних підходів у навчанні;
2. прагнення вчителів до самоаналізу професійної діяльності;
3. обізнаність у сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки, культури.

Другий етап – корекційно-формуючий: створювалися умови для стимуляції мотивів професійного самовдосконалення, реалізації акме-зорієнтованого підходу у самостійній роботі. Проводилася відповідна робота з вчителями: ділова гра, відкриті уроки. Проводилися консультування вчителів з питань професійного росту, обговорення уроків, здійснювалася презентація творчих задумів уроків, відбувалася дискусія.

При цьому ми враховували особливості, традиції в організації методичної роботи з вчителями, які склалися в цій школі. Так, вивчення досвіду управлінської діяльності керівників загальноосвітньої школи № 25 м. Полтави засвідчило, що ця робота в цілому має спрямовуватися на підвищення рівня роботи з професійного самовдосконалення.

Для дослідження ми обрали 10 вчителів різної вікової групи: 15% молоді вчителі початківці, 45% - вчителі які пропрацювали 5 -7 років, 40% вчителі, які пропрацювали більше 10 років. На початку своїх досліджень ми відвідали по 3 уроків в кожного вчителя ми ставили перед собою завдання прослідкувати які прийоми і методи використовують вчителі на уроках, чи використовують вони нові освітні технології.

На основі аналізу одержаних результатів нами визначено динаміку розвитку мотивації щодо професійного самовдосконалення.

**Динаміка розвитку мотивації професійного самовдосконалення вчителів загальноосвітньої школи № 25 м. Полтави**

Рівні розвитку мотивації професійного самовдосконалення	Етапи експериментального дослідження	
	Початок дослідної роботи	Завершення дослідної роботи
Елементарний	15%	
Базовий	30%	10%
Досконалий	55%	70%
Творчий	----	20%

Порівняльний аналіз результатів дослідження на початку і після завершення дослідницької роботи показав, що має місце тенденція до позитивних зрушень у професійальному розвитку вчителів. Це дає підстави стверджувати ефективність у гіпотезі припущень щодо моделі управління процесом професійного розвитку педагогів.

Таким чином, ми бачимо, що вчителів зріс інтерес до професійного самопізнання, змінилося ставлення до образу „Я і моя професія“ – а це першим кроком до самопізнання і до професійного росту. А також зросло прагнення до самоаналізу а педагогічній діяльності.

#### Література

1. А.А. Дубасенюк. Психолого-педагогічні фактори професійного становлення вчителя. – Житомир, 1995
2. Професійна підготовка педагогічних працівників. Науково-методичний збірник. Київ-Житомир – 2000.
3. Волкова Н.П. Педагогіка: Посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Вища школа, 1995. – 237 с.

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ЦІЛЬОВОГО ТА ЗМІСТОВОГО КОМПОНЕНТІВ У ПОВУДОВІ СПЕЦКУРСІВ

*Крат Р.В. (Полтава)*

Основна ідея оновлення напрямку підготовки спеціалістів відповідно до кредитно-модульної системи освіти, полягає в індивідуалізації освіти, збільшенні її функціональності та ефективності. Тому, значної уваги у вищій школі заслуговують спецкурси та курси за вибором, покликані деталізувати, конкретизувати аспекти професійної діяльності, розкривати основні перспективи розвитку науки, її невирішені проблеми, розвивати уміння зважувати альтернативні тлумачення, бачити і знаходити неординарні, нестандартні шляхи розв'язку проблем тощо.

Але питання планування і розробки спецкурсів залишається варіативним і альтернативним для кожного навчального закладу. Державні програми відсутні, викладачі розробляють їх індивідуально, враховуючи специфіку спеціальності, або ж запозичують авторські програми. Постає проблема єдиного алгоритму побудови спецкурсу з урахуванням основних завдань і вимог.

Спецкурс являє собою системне утворення, що включає: 1) цільовий; 2) змістовий; 3) процесуальний та 4) результативний компоненти [3].

Пропонуємо розглянути особливості розробки цільового та змістового компонентів спецкурсу на прикладі спецкурсу "Використання інформаційних комп'ютерних технологій та телекомунікаційних систем у вихованні школярів" в рамках педтехнологій.

Перш за все, необхідно визначити методологічну основу побудови моделі спеціальної підготовки. В основі моделі повинні розміщуватися базові дисципліни, в ході вивчення яких у студентів формуватимуться знання та вміння, що використовуватимуться як опорні при засвоєнні змісту спецкурсу.