

УДК 378.091.12(075.8)

Мартинець Лілія Асхатівна

кандидат педагогічних наук, доцент

завідувач кафедри педагогіки та управління освітою

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м.Вінниця, Україна

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ УЧИТЕЛІВ

Стаття присвячена дослідженню функцій управління професійним розвитком учителів. Здійснено аналіз науково-педагогічної літератури, що висвітлює окремі аспекти проблеми. Розглянуто управлінський супровід професійного розвитку вчителя. Визначено, що пріоритетним завданням управлінської підтримки є вироблення у вчителя узагальненого способу професійної діяльності, на основі якого здійсниться його професійне зростання. Виокремлено основні функції управління професійним розвитком учителів, які реалізуються через методи управління.

Ключові слова: професійний розвиток, неперервна професійна освіта, функції управління, методи управління, управлінський супровід.

Вступ. Розвиток системи середньої освіти в Україні значною мірою зумовлений «...теоретичним осмисленням феномена професіоналізму педагогічних кадрів» [1, с.5]. Саме від учителів значною мірою залежить розвиток сучасної освітньої системи в країні, оскільки вони – через нестандартність та незаангажованість мислення, відкритість до інновацій, здатність до застосування нового під час викладання навчальних предметів – спроможні привнести в цю сферу свіжі ідеї та погляди. Саме учителям реалізовувати стратегічні завдання освітянських реформ, здійснювати інноваційну діяльність, запроваджувати розроблені нові курси та створювати власні. З огляду на це, управління професійним розвитком учителів є соціально значущою проблемою в педагогіці, яка потребує усвідомлення, хоч її розв'язання ускладнюється тим, що навчати вчителя необхідно у процесі його професійної діяльності, опановуючи нові вимоги до сучасного вчителя та до процесу навчання в умовах формування суспільства знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз актуальних досліджень свідчить про те, що вивчаються різноманітні аспекти професійного розвитку педагогів: зміст професійного розвитку педагога (Н.Дене Фічмен, С.Зепеде, М.Ріс, А.Росс); системи та моделі професійного розвитку педагогів (Б. Джойс, Л.Інгварсон, С.Кеєген, М.Кочрен-Сміт, С.Літл); методи й форми професійного розвитку педагогів (П.Гріммет, К.Дуінлен, Дж.Троя); кар'єрний цикл професійного розвитку вчителів (Е.Еріксон, Дж.Крістенсен, З.Мевареч, Р.Фесслер, М.Хуберман) тощо.

Українські вчені також вивчають особливості професійної підготовки педагогів: неперервна професійна освіта (Я.Бельмаз, О.Кузнецова, Н.Мукан); технології підготовки вчителів (В.Балакін, С.Клепко, В.Крижко); стратегії формування професіоналізму (І.Мартиненко, О.Онаць, Л.Хомич); підвищення кваліфікації педагогів (В.Олійник). Проте чимало аспектів потребують подальшого опрацювання.

Метою статті є дослідження функцій управління професійним розвитком педагогів.

Виклад основного матеріалу. Управління професійним розвитком учителів виступає через узгодженість дій усіх суб'єктів управління і самоуправління: директора школи, заступника директора, керівника методичного об'єднання, наставника, психолога, колег-учителів.

Якщо врахувати ступінь та значущість впливу кожного з них на професійний розвиток вчителя, то ієрархічну структуру суб'єктів управління, які одночасно є представниками відповідних організаційних структур науково-методичної роботи навчального за-

кладу, можна представити у такий спосіб: директор загальноосвітнього навчального закладу – педагогічна рада закладу; заступник директора з науково-методичної роботи навчального закладу – науково-методична рада закладу; завідувач науково-методичним об'єднанням навчального закладу – науково-методичне об'єднання закладу; психолог навчального закладу – соціально-психологічна служба закладу; члени педагогічного колективу – творчі групи закладу.

Кожний із суб'єктів управління має власні функції [2], які визначають завдання і зміст його управлінської діяльності щодо професійного розвитку вчителя. Аналіз наукової літератури дали змогу виокремити такі функції управління: - професійно-освітню – допомога в підвищенні рівня загальнонаукової, фахової та методичної підготовки вчителя, удосконалення його умінь та навичок професійної діяльності; - діагностичну – діагностування та моніторинг особистісних якостей та здібностей вчителя, вивчення результатів його професійної діяльності; - оцінювально-прогностичну – діагностика наявного рівня професійної компетентності і прогнозування напрямів розвитку; - аналітичну – аналіз інструктивних документів щодо особливостей викладання навчальних предметів, аналіз шкільної документації, яка характеризує професійну діяльність вчителя; - організаційно-координаційну – забезпечення умов для професійного розвитку і спрямування дії зовнішніх і внутрішніх чинників; - регулятивно-корекційну – рефлексія професійної діяльності вчителя, внесення оперативних змін; - контролюючу – отримання інформації щодо кількісних та якісних змін у професійній компетентності вчителя, здійснення контролю за станом його професійного розвитку; - цілепокладання – у процесі управління, для того щоб домогтися бажаних результатів, ставиться певна мета. Завдяки чому при закінченні даного процесу ми отримуємо очікувані результати. Звідси випливає, що основна функція управління – це цілепокладання; - мотиваційну – мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин психологічних чинників, що стимулюють, підтримують на певному рівні, а також пояснюють поведінку та активність людини, з іншого боку, вона є процесом спонукування себе та інших, активності, досягнення цілей; - стимулювальну – розглядається як процес активізації мотивів працівників (внутрішнє стимулювання) і створення стимулів (зовнішнє стимулювання) для їх спонукування до ефективної праці;

- методичну – керівник має володіти технологією управління, методикою педагогічного аналізу, методами обробки інформації, методикою колективного творчого виховання; - проєктувальну – це організація встановлення організаційних, економічних, технологічних, технічних і етичних норм та нормативів тощо.

Суб'єкти управління здійснюють проєктування професійного розвитку вчителя й реалізують його відповідно до схеми управлінського супроводу розвитку (рис. 1).

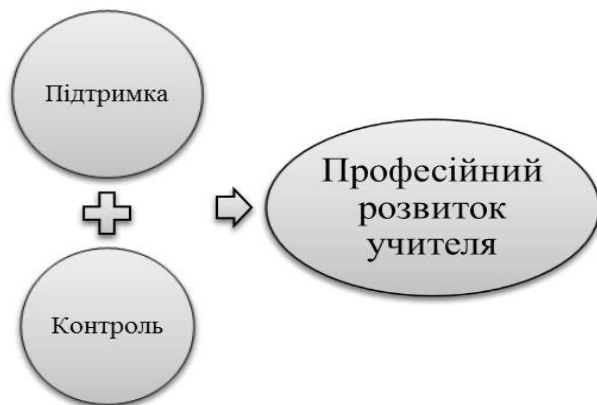


Рис.1. Управлінський супровід професійного розвитку вчителя

Пріоритетним завданням науково-методичної підтримки вважається вироблення у вчителя узагаль-

неного способу професійної діяльності, на основі якого здійсниться його професійне зростання. Реалізації цього завдання сприяє моделювання педагогічної діяльності вчителя у вигляді розробки сценаріїв (конспектів) навчальних та позанавчальних занять (горизонтальне, оперативне або тактичне проєктування) та самоосвітньої діяльності (вертикальне, прогностичне або стратегічне проєктування).

Зазначені функції управління реалізуються через такі адміністративні дії (методи управління): організаційні, які забезпечують здійснення впливу на вчителя через документи тривалої дії (плани, положення, рішення педагогічних та науково-методичних рад, інструкції, рекомендації); розпорядчі, які забезпечують короткотерміновий вплив на вчителя через накази та розпорядження директора загальноосвітнього навчального закладу чи інших членів адміністративно-управлінської ланки, які працюють з вчителями; дисциплінарні, які забезпечують здійснення впливу на вчителя у разі невиконання ним професійних обов'язків або виконання неналежним чином (заваження, догани).

Висновки. Проаналізувавши вищевизначену проблему дослідження, можна зробити висновок, що розвиток особистості фахівця відбувається в умовах постійного перетворення, яке передбачає внутрішню активність, що дозволяє вийти за межі встановлених стандартів особистої та суспільної необхідності, реалізувати своє розуміння змісту, призначення власної діяльності. Ця наукова розвідка не вичерпує всієї повноти окресленої проблеми. До перспективних напрямів подальших досліджень належить визначення методологічних підходів і принципів управління професійним розвитком учителів.

Список використаної літератури

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / [Під заг. ред. О.В.Овчарук]. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.
2. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: дидактический аспект. – М.: Педагогика, 1982. – 191 с.
3. Освітній менеджмент в умовах змін [навч. посібн.] / Л.Калініна, Л.Карамушка, Т.Сорочан, Р.Шиян та ін. / [За заг. ред. В.Олійника, Н.Протасової та ін.]. – Луганськ: СПД Резніков В.С., 2011. – 308 с.
4. Сухомлинская О.В. Учитель в современном мире и его роль в демократизации образования: [учебное пособие]. – Киев: КГПИ, 1990. – 82 с.

Мартынец Лилия

кандидат педагогических наук, доцент
заведующая кафедрой педагогики и управления образованием
Донецкий национальный университет имени Василя Стуса
г.Винница, Украина

ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ УЧИТЕЛЯ

Статья посвящена исследованию функций управления профессиональным развитием учителей. Осуществлен анализ научно-педагогической литературы, освещающей отдельные аспекты проблемы. Рассмотрено управленческое сопровождение профессионального развития учителя. Определено, что приоритетной задачей управленческой поддержки является выработка у учителя обобщенного образа профессиональной деятельности, на основе которого осуществится его профессиональный рост. Подчеркнуто, что функции управления реализуются через методы управления. Выделены основные функции управления профессиональным развитием учителей.

Ключевые слова: развитие, непрерывное профессиональное образование, функции управления, методы управления, управленческое сопровождение.

Martynets Liliia

Candidate of Pedagogical Sciences, Ph.D., Assistant Professor
Head of the Department of Pedagogy and Education Management
Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnitsa, Ukraine

FUNCTIONS OF MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

The article investigates the functions of teachers' professional development management. The analysis of scientific

and educational literature that highlights some aspects of the problem is made. It is determined that management of professional development of teachers is realized with the help of coherence of all agents of management and self-government: the headmaster, the vice-principal, the head of methodological association, mentor, psychologist, colleagues. The article deals with the administrative support of professional development of teachers, implemented through the support and control. It is determined that the priority is to develop teacher's generalized way of professional activities on the basis of which the professional growth is realized. The implementation of this task is facilitated by modeling teaching of teachers in the form of treatment of educational summaries and extra-curricular classes and self-education. The basic management features of professional development of teachers are determined: professional and educational, diagnostic, prognostic, evaluative, analytical, organizational, coordination, regulation, corrective, controlling, goal-setting, motivation, stimulating, methodological, design.

Key words: professional development, continuous professional education, functions of management, methods of management, management support.