

Ріпка А. Й.*

ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розглядаються напрями та особливості розвитку професійної компетентності педагога, схарактеризовано структуру методичної роботи в школі, визначено умови її ефективного впровадження.

Характер змін, що відбуваються в освіті, вимагає інновацій, професійного зростання, гнучкості, динамічності педагога. Професійна модель сучасного вчителя передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути у творчому пошуку. Ці якості, на думку В. Введенського, формуються в щоденній учительській праці [3].

Окремі аспекти формування професійної компетентності педагога висвітлено науковцями, які досліджували сутність професійної компетентності та шляхи її формування Я.А. Коменський, В.О. Сухомлинський, Ю.А. Бабанский, О.Л. Жук, Н.В. Кухарев, М.М. Скаткін, Г.І. Щукіна та ін.

Мета статті – схарактеризувати роль систематичної методичної роботи у створенні умов для становлення педагога-професіонала, здатного досліджувати й управляти педагогічною діяльністю, який вільно володіє інструментарієм діагностики процесу і результатів власної праці, способами обґрунтування напрямів і засобів їх корекції та подальшого вдосконалення.

Діяльнісний підхід в організації процесу формування та стимулювання професійної компетентності здійснюється за допомогою включення педагога в систему продуктивної педагогічної діяльності на основі таких положень:

- самовизначення учасників спільної діяльності на перетворювальні дії, спрямовані як на систему педагогічної діяльності, так і на самого себе;
- технологічності, що передбачає узгодження абстрактних норм (підходів, принципів, цілей) з конкретними нормами діяльності (планами, методиками, методами і прийомами);
- рефлексивності, що передбачає рефлексивно-діяльнісну організацію процесу управління перетвореннями;
- опори на суб'єктний досвід, що дозволяє управляти розвитком індивідуальної та колективної діяльності на основі реконструкції і синтезу суб'єктивного досвіду, урахування зон актуального і найближчого розвитку;
- комунікативності, діалогічності, розвитку діяльності на основі рефлексії та узгодження індивідуальних і соціальних цілей;
- керованого розвитку (принцип «виросчування»), що передбачає таке управління педагогічною діяльністю, яке буду-

* © Ріпка А. Й.

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

ється на схемах ситуаційного, рефлексивного управління як самою діяльністю, так і процесом її перетворення [2].

Особистісний розвиток людини, пов'язаний із розвитком простору зв'язку реального та ідеального світу людини – рефлексія. Областю розвитку рефлексивної енергії (свідомості) є внутрішній світ педагога, відбитий у його пізнавально-практичній діяльності. Зовнішнім джерелом рефлексивного розвитку вчителя залишається об'єктивний світ (природа, соціум, культура). Саме через нього здійснюється зовнішнє управління, і він є зовнішнім механізмом розвитку людини [1]. Спостереження та щорічні анкетування свідчать, що труднощі у педагогів школи найчастіше викликають зовнішні чинники, які залежать від освітньої та моральної підготовленості до педагогічної роботи, ставлення до обраної справи, ступеня покликання та професійної придатності. Для кожного вчителя Великолепетиської загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 особливо великого значення набувають такі стимули, як: повага жителів селища і членів колективу, співпраця з учнями й колегами, доброзичливі стосунки з адміністрацією, підвищення кваліфікації, творча атмосфера в колективі, використання досвіду інформаційної діяльності. Не останню роль серед умов, що впливають на розвиток творчої особистості педагога, відіграють морально-психологічні умови в школі: відсутність конфліктів, атмосфера взаємоповаги, пошани й гордості за свою професію, підтримка адміністрацією творчих здібностей учителя.

Мислення як засіб рефлексивного розвитку педагога є вищою формою активності, що міститься в цілеспрямованому й узагальненому пізнанні людиною істотних зв'язків, відносин. Механізм мислення полягає в дослідженні, творчому генеруванні ідей, у прогнозуванні подій і дій [4]. Досвід переконує, що провідними факторами, що сприяють успішній роботі вчителя, визначають рівень його професійного зростання, є обрання самоосвітніх тем на довготривалий період (2–4 роки); реалізація самоосвітніх тем у руслі проектної методики; обов'язкове складання перспективної схеми-анотації до теми; планування кінцевого продукту із зазначеної теми; укладання портфолію як рефлексії та результату самоосвітньої діяльності.

У школі систематично здійснюються моніторингові дослідження, відтворюючи всю широту самоосвітнього процесу вчителя за всіма змістовими компонентами. Це дозволяє адміністрації вчасно корегувати не тільки педагогічну діяльність педагога, але й роботу всіх структурних підрозділів управління навчальним закладом, зокрема модель методичної роботи, що може забезпечити якісно новий, вищий рівень професійного зростання вчителя як дослідника, формування ізбагачення його педагогічної культури, продукування нових педагогічних ідей і технологій, трансформування в педагогічну практику. В основу оптимізації процесу побудови структури методичної роботи школи покладено методичні принципи (комплексності,

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

взаємозв'язку, системності, конкретності, мобільності) та принципи андрагогічного навчання (самостійності, індивідуалізації, інтерактивності, мотивації та розвитку творчого потенціалу особистості). Ця структура змодельована з урахуванням рівня професійної компетентності педпрацівників, їхніх запитів, потреб та спільних інтересів.

Як свідчить досвід експериментальної діяльності нашої школи, організація науково-дослідної роботи дає змогу створити умови для самореалізації та вдосконалення особистості, перейти від традиційних методів організації навчально-виховного процесу до інноваційних. Нами обрано оптимальні напрями модернізації розвитку професійної компетентності педагога, а саме:

- розроблення мобільної моделі підвищення кваліфікації на рівні школи, де провідна роль належить самоосвіті, урахуванню психофізіологічних особливостей педагогів, їхнього професійного статусу, індивідуалізації навчання;
- створення бази даних про творчих педагогів; про освітні інновації, педагогічні технології, участь в освітніх проектах;
- запровадження рейтингової системи оцінювання професіоналізму вчителів з урахуванням сучасних вимог до їхньої професійної компетентності.

Основою моделі методичної роботи, розробленої та впровадженої нами, є модульно-диференційований підхід. а саме:

Модуль № 1 Становлення молодого вчителя та спеціаліста

- школа адаптації молодого вчителя;
- методичні об'єднання;
- тематичні семінари;
- конкурс «Педагогічний дебют»;
- декада молодого вчителя-стажиста ;

Модуль № 2. Спеціалісти II та I кваліфікаційних категорій

- семінари;
- ШМО;
- інструктивно-методичні наради;
- консиліуми;
- круглі столи;

Модуль № 3. Спеціалісти вищої кваліфікаційної категорії

- майстер-класи;
- творчі групи;
- тематичні читання;
- електронні бази інновацій;

У практиці роботи школьної методичної служби використовується чимало традиційних форм. Наприклад, загальношкільні (організація роботи над шкільною науково-методичною темою, проблемні семінари, педагогічні ради, психолого-педагогічні семінари, методичні педагогічні виставки, науково-практичні конференції, інформаційно-методичні наради); групові (навчально-методична рада, методичні об'єднання, динамічні групи, методичні оперативки, школа адаптації молодого вчителя, творчі

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

групи, майстер-клас, районні методичні об'єднання, взаємовідвідування уроків, інших заходів); індивідуальні (курси підвищення кваліфікації, поглиблене опрацювання індивідуальної науково-методичної теми, індивідуальні консультації, атестація педагогічних працівників, наставництво, стажування, самоосвіта). Широко використовуються нетрадиційні форми – педагогічні консилиуми, тижні педагогічної майстерності, аукциони педагогічних ідей, методичні тижні, творчі звіти. Нами надається перевага таким інноваційним формам роботи, як:

1. Індивідуальні: методичне інтерв'ювання, презентація, портрет вчителя, портфоліо, творчий звіт, майстер-клас, проекти, звіти-презентації.

2. Групові: аукциони (методичні, інтелектуальні, професійні), захист проекту, колективна презентація, методична олімпіада, методичний міст, панорама педагогічних досягнень, звіти методичних об'єднань.

3. Колективні: звітна проблемно-методична конференція, інтернет-конференція (між навчальними закладами) панорама педагогічних досягнень, виставки, педагогічний (методичний) консилиум.

Для забезпечення колегіального керівництва методичною роботою в школі діє навчально-методична рада, яка постійно координує діяльність усіх методичних структур та визначає зміст діяльності основних ланок управління методичною роботою в школі. Члени методичної ради беруть активну участь у підготовці та проведенні педагогічних рад, загальношкільних семінарів, тренінгів, вивченні та узагальненні досвіду вчителів, схваленні авторських посібників, методичних збірок. Центром методичної роботи в школі є предметні методичні об'єднання вчителів, на засіданнях котрих заслуховуються й обговорюються найактуальніші питання навчання й виховання дітей, інтеграції самоосвітньої діяльності вчителя й учня, напрямів розбудови професійного «образу Я» вчителя, організації дослідницької діяльності, впровадження сучасних освітніх технологій. Членами творчої групи «Профільне навчання – вимога часу» розроблено комплекс нових підходів до проведення уроків, створення проектів. У ході роботи постійно діючого науково-практичного семінару «Інтеграційний підхід до організації навчального процесу» створено дослідницьку лабораторію щодо ефективного запровадження інтеграції ув НВП. Результатом роботи є випущені методичні посібники.

З метою чіткої організації роботи з молодими спеціалістами в школі діє «Школа адаптації молодого вчителя», мета якої – надання необхідної допомоги в оволодінні методикою викладання предмета, розвиток умінь використовувати досягнення сучасної психолого-педагогічної науки та залучення молодих спеціалістів до участі в науково-практичних семінарах, педагогічних радах.

Завданням методичних формувань є максимальне викори-

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

стання творчого потенціалу педагогів [2]. Проведений у 2012 році моніторинг ефективності самоосвіти вчителів виявив, що цей процес відбувається на таких рівнях: низькому – 5, середньому – 19, достатньому – 6, високому – 21 педагог. Тому головним завданням методичної служби було визначено створення стійкої мотивації професійного самовдосконалення. План реалізації самоосвітньої моделі педагогів містить: перелік літератури для опрацювання; визначені форми самоосвіти; термін завершення роботи; передбачувані результати та самореалізація. Матеріал, зібраний у процесі самоосвіти розподіляється на окремі теми й зберігається у вигляді карток, спеціальних зошитів, тематичних папок учителя. З появою в роботі педагога комп'ютера та Інтернету значно підвищилися можливості педагогічної самоосвіти: з'явилися нові теми досліджень, нові способи самореалізації – розробка електронних уроків, посібників, пакету тестового матеріалу, поурочного планування, комплекту роздаткового матеріалу, алгоритмів проведення тематичних годин спілкування, батьківських зборів чи позакласних заходів, портфоліо навчальних проектів, структури особистої методичної веб-сторінки тощо.

Педагогічне управління самоосвітою, як і будь-яке управління взагалі, носить циклічний характер. Основні етапи цього процесу змістовно наповнені.

Перший етап, інформаційно-аналітичний, передбачає збір і аналіз інформації з питання підвищення компетентності вчителів, рівня їхньої професійної підготовки. Заступник директора з НВР складає і використовує в повсякденній роботі «Індивідуальну картку вчителя»; координує план індивідуальної роботи з учителем. Аналіз результатів роботи педагога щодо його самовдосконалення робиться поетапно. Для отримання такою роду інформації в школі проводяться тестування, опитування, анкетування, мета яких – з'ясувати, як учителі організують свою самоосвіту і що заважає чи допомагає їм у цьому. Обізнаність адміністрації з проблемами, над якими самостійно працюють учителі (або з яких потребують допомоги) дає змогу ефективніше планувати, організовувати, контролювати цей процес.

Другий етап – прийняття управлінського рішення про підвищення компетентності вчителів через залучення їх до участі в роботі всіх ланок системи підвищення кваліфікації педагогів; визначення професійних запитів і потреб учителів щодо професійного вдосконалення, з'ясування запитів про різні форми підвищення кваліфікації. Вивчається думка педагогів щодо різних форм самоосвітньої діяльності, з'ясовуються причини, які є поштовхом до самоосвіти. Серед них виявлено такі: якісна підготовка до навчальних занять; бажання підвищити свою ерудицію; намагання знайти новинки зі своєї спеціальності; бажання підвищити свою кваліфікаційну категорію; переоцінка себе у сфері праці й побуту; бажання підняти свій авторитет серед колег; внутрішнє бажання знати більше;

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

обмеженість знань; бажання робити як всі; наслідування прикладу колег; вимога адміністрації. Проводиться аналіз власної діяльності вчителем, взаємоаналіз роботи колегами, аналіз роботи адміністрацією.

Третій етап має на меті постановку цілей і прогнозування результатів щодо підвищення компетентності вчителів, з'ясування їхніх бажань і важливих для них форм підвищення професійної компетентності, з'ясування кола проблем, якими цікавляться педагоги, які хвилюють їх. Як результат, розробляється модель ефективної творчої діяльності педагога, педагогічного колективу.

Четвертий етап – планування діяльності адміністрації; декомпонування загальної мети на конкретні завдання особистого і конкретного керівництва педагогічним колективом і окремими педагогами в різних сферах управлінської діяльності.

П'ятий етап – організація діяльності вчителів з метою їхнього професійного вдосконалення в процесі практичної діяльності, керівництво роботою методичного кабінету, методичної ради, методичних об'єднань, творчих груп, організація семінарів за різними видами підвищення компетентності вчителів, залучення всього педагогічного колективу до творчої теоретико-практичної співпраці з метою підвищення теоретичних знань і практичних навичок.

Шостий етап – регулювання й коригування проведеної роботи, індивідуальна робота з учителями в напрямі розвитку їхньої професійної і громадської свідомості; регулювання і корекція системи управління самоосвітою педагога; аналіз роботи, проведеної адміністрацією, з'ясовуються позитивні й негативні моменти в організації тих чи інших методичних заходів, їх результативність, визначається рівень досягнення поставлених цілей, окреслюються нові завдання щодо подальшого підвищення компетентності педагога, перспектив його професійного і кар'єрного росту.

Сьомий етап – аналіз результатів керівництва процесом самоосвіти вчителя, виявлення позитивного в цій роботі, корекція недоліків [5].

Таким чином, адміністрація школи прагне сформулювати у вчителя розуміння необхідності самоосвіти як шляху розвитку власної непересічності, нестандартності, оригінальності. З метою визначення інтелектуального рівня педагогів та підвищення мотивації до самовдосконалення в школі в лютому 2014 року проведено педагогічну олімпіаду, за результатами якої встановлено, що кількість у школі вчителів, які правильно відповіли на 35-39 питань, тобто педагогів з дуже високим інтелектом та ерудицією становить 26%. Більша частина вчителів – 51% виявили достатній рівень інтелекту та ерудиції. 20% педагогів надали правильні відповіді на 20-29 питань із 39, що свідчить про середній рівень ерудиції (однак їм не вистачає вміння швидко оцінювати ситуацію, знаходити головне). і лише 3%

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

педагогам слід терміново поповнити свої професійні знання.

Ресурс методичного кабінету школи сприяє ознайомленню педагогів з досягненнями педагогічної науки і передового педагогічного досвіду. У ньому розміщено кращі зразки тематичних та поурочних планів, методичні розробки позакласних заходів, складних тем навчальних програм, зразки художньої й технічної творчості учнів, матеріали з узагальнення досвіду кращих педагогів, матеріали творчих знахідок ШМО, науково-практичних конференцій, роботи над проблемою школи, атестаційні матеріали, картотеки методичної літератури, перспективного педагогічного досвіду вчителів школи, району, області.

Однією із продуктивних форм самоосвітньої діяльності є науково-практичні семінари, у ході яких учителі самостійно опрацьовують педагогічну літературу з обговорюваної проблеми, аналізують власний досвід. Опрацьовані матеріали оформляються у вигляді рефератів, самозвітів або доповідей. Протягом п'яти років педагоги були учасниками 5 семінарів: «Інноваційні технології навчання й виховання як засіб розвитку творчої активності учнів», «Мультимедійна технологія – провідна технологія у формуванні ключових компетентностей учнів, визначених потребами сьогодення», «Сучасні підходи до формування в школярів здорового способу життя», «Інноваційна культура класного керівника», «Професійна мобільність у кваліфікаційній характеристиці педагога». На базі школи підготовлено та проведено 12 районних семінарів, у яких активну участь узяли 18 педагогів і презентували розробки власних уроків з використанням сучасних освітніх технологій. Набули поширення такі форми методичної роботи як методичний вернісаж «Мій кращий інтегрований урок», тренінги, практикуми, мікродослідження. 24 педагога підвищили свій фаховий рівень під час обласних семінарів на базі КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти» й отримали сертифікати: з курсу «Цифрові технології», «Intel® «Навчання для майбутнього», «Основи створення комп'ютерної презентації», «Основи комп'ютерної графіки», «Дидактичне та методичне забезпечення курсу інформатики основної школи», «Основи Інтернету», «Основи веб-дизайну», «Основи візуального програмування», «Особистісно орієнтована програма «Крок за кроком» для дітей молодшого шкільного віку», «Упровадження проектної технології на уроках математики основної школи», «Методика організації допрофільної географічної та економічної підготовки учнів основної школи», «Місце класного керівника в системі виховання учнів», «Залучення дитини до джерел народної творчості, як шлях формування її національної свідомості», «Викладання предметів духовно-морального спрямування в загальноосвітній школі», «Дидактичне та методичне забезпечення уроків алгебри та початків аналізу в профільній школі», «Управління розвитком інформаційних та комунікаційних компетенцій вчителя та учня в контексті

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

інноваційної діяльності», «Взаємодія теорії, методики та практики вокальної культури учня».

Важливою умовою самоосвітньої діяльності вчителів є передплата періодичних фахових видань. Педагогічні працівники передплатують понад 20 найменувань шкільної періодики видавничої групи «Основа», «Шкільний світ», «Ранок». Поліпшилося інформаційне забезпечення навчального процесу, ефективнішим став обмін досвідом між педагогами. 100% учителів володіють комп'ютером на рівні його використання на уроках, діють творчі групи з упровадження освітніх технологій: інтерактивної – 9 учителів; здоров'язберезувальних – 5; інформаційно-комунікаційної – 12; проектної -11; інтеграційної – 11; технології критичного мислення – 3.

Підтвердженням ефективності створеної нами системи методичної роботи є результати анкетування педпрацівників школи. Так, на запитання «У чому вам реально допомагає система шкільної методичної роботи?» респонденти відповіли: розвивати здатність критично мислити, оволодіти новими активними та інтерактивними методами; використовувати особистісно орієнтовані технології навчання; навчитися нових методів оцінки навчальної діяльності учнів; удосконалити навички аналізу власної педагогічної діяльності.

Таким чином, скоординована робота над єдиною науково-методичною темою забезпечила взаємозв'язок усіх напрямів підвищення педагогічної майстерності вчителів, диференційований підхід до вибору змісту, форм методичної роботи з урахуванням індивідуальних потреб, інтересів, фахового рівня вчителів. Завдяки цілеспрямованій, чітко спланованій роботі щодо розвитку професійної компетентності вчителів школа щорічно стає переможцем у рейтингу навчальних закладів району, а в 2013-2014 н.р. виборола першість.

Література:

1. Алферова А.Д. Опыт и проблемы повышения психологической компетентности учителя // Вопросы психологии. – № 5. – 1988. – С. 116–120.
2. Василишин О. Школа життєвої компетентності // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник / Наук. ред. І.Єрмаков. – К. : Контекст, 2000. – С. 216–218.
3. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика / В.Н. Введенский. – 2003. – № 10. – С. 51–55.
4. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. – М. : Педагогика, 1991. – 480 с.
5. Пехота О.М. Індивідуалізація професійно-педагогічної підготовки вчителя : Автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.01. – К., 1997. – 52 с.
6. Сухомлинський В. О. Вибрані твори: в 5 т. Т. 4: Пависька середня школа. Розмова з молодим директором / В. О. Сухомлинський. – К. : Рад. шк., 1977. – 640 с.