



ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ КЕРІВНИКІВ ШКІЛ

(з досвіду роботи Донецької обласної школи новаторства)

Лариса Пасечнікова. Инновационные подходы к повышению профессионального мастерства руководителей школ.

Larysa Pasechnikova. Innovative Approaches to the Professional Skills of School Leaders Improvements.

А Розкрита роль системи післядипломної педагогічної освіти, яка виступає визначним модернізаційним фактором суспільства і забезпечує розвиток кадрового потенціалу керівників навчальних закладів.

А Раскрыта роль системы последипломного педагогического образования, выступающая определяющим модернизационным фактором общества и обеспечивающая развитие кадрового потенциала руководителей учебных заведений.

S This paper is about role of in-service teachers training system as the determining factor in society modernizing and ensuring the resources of school leaders' development.

Ключові слова: фахова компетентність, керівник загальноосвітнього навчального закладу, система післядипломної педагогічної освіти.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, руководитель общеобразовательного учебного заведения, система последипломного педагогического образования.

Key words: professional competence, secondary school leaders, the system of in-service teachers training.

Постановка проблеми. Успішний поступальний розвиток економіки і соціальної політики в Україні може бути забезпечений наявністю висококваліфікованих кадрів усіх рівнів, опорою на освіченість українського суспільства. Ці процеси значною мірою залежать від якості загальної освіти, яка в свою чергу визначається якістю управління освітніми установами.

Завдання, що постають нині перед загальноосвітньою школою, вимагають формування в її керівників нових компетенцій, готовності до розв'язання нестандартних ситуацій, здійсненню перетворювальних процесів у галузі управління школою. У зв'язку з цим потреба в переосмисленні цілей, змісту, організації, технологій професійної підготовки керівників шкіл у системі післядипломної педагогічної освіти стає актуальною проблемою.

У Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття») наголошується, що одним із принципів її реалізації є безперервність, яка «відкриває можливість для постійного поглиблення загальноосвітньої та фахової підготовки, досягнення цілісності і наступності у навчанні та вихованні, перетворення набуття освіти у процес, що триває впродовж усього життя людини» [1, с. 9]. А це означає, що зміни в перепідготовці керівників шкіл мають торкнутися не тільки змісту, а й підходів щодо організації цієї перепідготовки. Забезпечити гнучке реагування на запити професійного співтовариства керівників шкіл, оперативний відгук на соціальне замовлення та створення якісно нового соціокультурного освітнього простору може тільки через безперервний процес підвищення кваліфікації управлінських кадрів освіти, що ґрунтується на інноваційних підходах і формах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що проблеми організації, функціонування та

розвитку системи безперервної педагогічної освіти постійно знаходяться у центрі уваги як науковців, так і практиків. Вагомий внесок у вивчення цих питань зробили В. Андрущенко, А. Гуржій, В. Зайчук, М. Згуровський, І. Зязюн, С. Ківалов, В. Кремень, Л. Лук'янова, В. Мадзігон, Н. Ничкало, М. Степко, О. Сухомлинська, П. Таланчук.

Створюють засади для розроблення теоретично обґрунтованої та методологічно узгодженої системи післядипломної педагогічної освіти керівників ЗНЗ наукові праці Ю. Бабанського, В. Бондаря, Б. Гершунського, Л. Даниленко, І. Жерносека, В. Олійника, М. Дарманського, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, С. Калашнікової, В. Маслової, В. Пікельної, Н. Протасової, В. Пуцова, С. Крисюка, П. Худоминського.

Проте зауважимо, що в більшості наукових праць перевага віддається рівню функціонування післядипломної педагогічної освіти, що передбачає стабільну роботу установ підвищення кваліфікації в заданому режимі і по заданих параметрах (орієнтація на цілі освіти, що диктуються соціальним замовленням сьогодення). Разом з тим виникає гостра необхідність випереджального, гнучкого реагування системи післядипломної педагогічної освіти на вимоги сучасного соціально-економічного та соціокультурного середовища.

Про це наголошено в Концепції загальної середньої освіти (12-річна школа): «Післядипломна педагогічна освіта має стати персоналізованою, надаючи кожному вчителю (керівнику) ширші можливості для оновлення, вдосконалення, поглиблення своєї професійної підготовки в прийнятій для нього спосіб, у тому числі на базі дистанційного навчання із застосуванням нових інформаційних технологій» [2, с. 21].

Мета статті – проаналізувати сутність і перспективи розвитку інноваційних підходів до підвищення

професійної майстерності керівників шкіл.

Виклад основного матеріалу. Сучасній освітній установі необхідний керівник, менеджер з новою логікою мислення, з глибокими знаннями педагогіки, психології, права, економіки та з новою управлінською культурою. По-перше, він повинен мислити системно, вирішувати нестандартні управлінські завдання, вміло керувати в нових умовах. По-друге, керівнику установи освіти треба змінитися внутрішньо, усвідомивши повною мірою систему своїх переконань і вірувань. Через самопізнання керівник може навчитися взаємодіяти з педагогом, учнями та вихованцями як із соціальними партнерами. По-третє, сучасному керівникові освітнього закладу необхідно постійно вчитися, йому потрібні знання про сучасне управління як особливий тип професійної діяльності.

Але, як справедливо відзначає Л. Покроєва, «... сьогодні в Україні немає цілісної системи, яка передбачає і забезпечує підвищення соціальної і професійної кваліфікації, особистісного розвитку впродовж усього життя в доступній формі та оптимальному режимі» [3, с.55].

У Донецькій області ведуться активні пошуки шляхів підвищення професійної майстерності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Цьому сприяє проектна модель Програми «Освіта Донеччини. 2012–2016 роки» [4]. Шість інноваційних цільових проектів визначають стратегічні пріоритети розвитку освіти регіону, організаційні шляхи її реалізації, ресурсні потреби, ризики та можливості досягнення успіху. Така модель націлює керівників шкіл на втілення ціннісних пріоритетів особистості, суспільства, регіону, держави в рамках європейських стандартів якості освіти, а також ініціює їхню діяльність щодо постійного вдосконалення свого професійного рівня.

Важлива роль у цьому належить цільовим проектам, «Підготовка фундаторів освітніх інновацій», «Мобільне навчання у відкритому інформаційному середовищі», «Лідери освіти Донеччини», об'єднаних за напрямом «Післядипломна педагогічна освіта».

Утілення цих проектів на практиці сприяє підвищенню рівня професіоналізму педагогів, зростанню їхньої творчої діяльності, бажанню займатися інноваційною та проектно-впроваджувальною діяльністю.

Проект «Підготовка фундаторів освітніх інновацій» спрямований на підготовку фундаторів розвитку педагогічної майстерності, забезпечення нової якості педагогічних кадрів, забезпечення випереджального характеру підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до потреб регіональної системи освіти, викликів сучасного суспільного розвитку, задоволення потреб регіону у кваліфікованих педагогічних кадрах, розширення спектра освітніх послуг.

У рамках проекту діє новітня модель – Відкритий університет інноваційної педагогіки як модель навчання для молодих ініціативних і творчих педагогів, а також резерву керівних кадрів. Університет має кілька шкіл різноманітного спрямування: Регіональна школа новаторства, Школа молодого творчого ке-

рівника та управлінця, Школа молодого творчого методиста, Школа молодого творчого педагога, Школа молодого творчого педагога початкової школи, Школа розвитку молодого творчого педагога дошкільної освіти, Школа молодого вихователя ДНЗ тощо.

Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує Обласна школа новаторства керівників ЗНЗ (далі ОШНК), яка розпочала свою активну роботу у 2012 р. Педагогічна проблема ОШНК: «Профільна освіта як засіб формування конкурентоспроможного випускника».

Метою діяльності ОШНК є: посилення новаторського руху в освітньому просторі регіону; виявлення та популяризація інноваційних педагогічних технологій щодо формування конкурентоспроможного випускника; всебічне впровадження перспективного педагогічного досвіду; управлінську та педагогічну практику; підвищення фахового рівня керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Робота ОШНК відбувається за такими напрямками:

- розвиток професійної компетентності керівних кадрів, підвищення результативності та якості навчально-виховного процесу завдяки впровадженню нових технологій і методик науково-методичного забезпечення діяльності навчальних закладів в умовах профілізації;
- визначення актуальних потреб щодо науково-методичного забезпечення роботи профільної школи;
- організація підвищення професійного рівня учасників ОШНК на науково-методичних засадах шляхом залучення до роботи в ній науковців і фахових викладачів і методистів;
- популяризація нових форм впровадження й поширення передового педагогічного досвіду як необхідна умова формування конкурентоспроможного випускника;
- сприяння діяльності методичних служб в умовах створення єдиного освітнього простору;
- організація роботи базових навчальних закладів Донецького регіону.

Основними завданнями ОШНК є:

- вивчення й популяризація інноваційних педагогічних технологій щодо організації профільного навчання, вирішення проблем оновлення й модернізації науково-методичного забезпечення навчальних закладів області;
- пропаганда перспективних моделей новаторського досвіду з актуальних проблем педагогічної та управлінської діяльності в умовах профільної освіти;
- підвищення фахової компетентності й педагогічної майстерності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

ОШНК має два відділення: відділення директорів (40 осіб) загальноосвітніх навчальних закладів працює над педагогічною проблемою «Управлінське забезпечення формування конкурентоспроможного випускника в умовах профілізації школи»; відділення заступників директорів (40 осіб) загальноосвітніх навчальних закладів працює над педагогічною проблемою «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоспроможного випускника в умовах профілізації школи». Але основним спря-

муванням роботи ОШНК є формування керівника-майстра, керівника-професіонала, керівника, компетентного у будь-яких питаннях забезпечення життєдіяльності навчального закладу.

У такому разі важливе значення має виявлення сутності поняття «компетентність». Аналіз робіт В. Кричевського, Ю. Кулюткіна, Т. Шамова, К. Ахлестіна дозволив нам визначити сутність і зміст даного поняття в контексті діяльності керівника навчального закладу [5, с.67; 6, с.18], а також дійти висновку, що з метою розвитку управлінської компетентності керівників освітніх установ у ході їхнього професійного зростання необхідна актуалізація суб'єктивного досвіду, а також опора на нього. Дане положення виступає як закономірність професійної післядипломної освіти. У ситуації навчання, побудованого з урахуванням вищезазначеної закономірності, фахівці перебудовують свої колишні уявлення, генерують нові ідеї, виходячи за межі суб'єктивного досвіду, наділяючи його особистісним змістом.

Це знаходить відбиття в організації роботи Донецької обласної школи новаторства керівників ЗНЗ. Основна форма роботи – презентації управлінських новаторських практик. Відбуваються презентації як на базі навчальних закладів (по 4 виїзних практичних семінари для кожного відділення), так і в режимі он-лайн (по 4 вебінари для кожного відділення). Презентують новаторські управлінські ідеї керівники навчальних закладів, які самі є учасниками ОШНК.

Звичайно, за календарний рік усі учасники ОШНК не можуть презентувати свій досвід. Але, враховуючи, що, з одного боку, всі керівники, що підвищують свою майстерність у ОШНК мають бажання презентувати свої досягнення, а, з іншого боку, досягнення керівників й насправді заслуговують уваги, координаційна рада прийняла рішення: по-перше, створити інформаційний банк даних «Регіональна школа новаторства», а по-друге, провести кастомарафон «Від інноваційної ідеї до ефектної школи», де будуть представлені відеопідкасти всіх учасників школи. Змістом відеопідкасту є шлях впровадження інноваційної ідеї в навчальному закладі.

Тобто, робота в Регіональній школі новаторства керівників ЗНЗ побудована у такий спосіб, що у будь-якому разі керівники підвищують свою професійну компетентність: і вивчаючи досвід колег набувають нових ідей, і презентуючи свій досвід переосмислюють зроблене.

Така колективна взаємодія керівників, в основі якої лежить актуалізація суб'єктивного досвіду, поєднується з вибудовуванням власної освітньої траєкторії учасників навчання, чому сприяє мере-

жева методична підтримка на основі використання дистанційних освітніх технологій, що можна розглядати з позицій управлінського мережевого консультування.

У найзагальнішому плані консультування означає професійну допомогу людині у прийнятті оптимального рішення [7]. Сутність управлінського консультування полягає в тому, щоб роз'яснювати керівникам навчальних закладів різні питання, що виникають в управлінській практиці. Управлінське консультування в даному випадку має бути спрямоване на задоволення потреб керівників у певній інформації, на надання їм допомоги у вирішенні різних педагогічних ситуацій і педагогічних проблем, що виникають у процесі професійної діяльності. При цьому важливим є те, що проблемні питання керівники публікують на сторінках спеціально створеного блогу, а відповіді на них дають наряду з науковцями керівники-практики. Мережева підтримка працівників освіти визначається нами як віртуальне середовище, в якому будь-який учасник ОШНК може взаємодіяти з іншим учасником або будь-яким освітнім закладом із питань спільної роботи в рамках вирішення питань професійно-особистісного розвитку, формування і розвитку управлінської компетентності, набуття досвіду кваліфікованого виконання професійної діяльності, в тому числі і за допомогою ІКТ, обмінюватися ідеями, створювати нові інтелектуальні продукти тощо.

Зауважимо, що на основі аналізу отриманої інформації про нові ідеї або виникаючі у керівників ЗНЗ проблеми можна проектувати зміст освітніх програм підвищення кваліфікації, адресно пропонувати їх конкретним працівникам або окремим категоріям керівників. У даному випадку можна говорити про індивідуалізацію навчання, вибудовуванні персоналізованої траєкторії навчання.

Висновки. Отже, реалізація інноваційних підходів у системі підвищення кваліфікації створює можливість керівним працівникам освіти для реалізації своїх можливостей, дозволяє бути активними, творчими у вирішенні важливих проблем сучасної освіти, надає сильний стимул для подальшої самоосвіти, вказує основні напрями для самостійної роботи.

Література

1. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»). – К. : Радуга, 1994. – 61 с.
2. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) // Інформ. збірник Міносвіти і науки України. – 2002. – № 2. – С. 3-22.
3. Покрова Л. Умови активізації переходу до створення системи безперервної післядипломної педагогічної освіти / Л. Покрова // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 12. – С. 54-56.
4. Освіта Донеччини. 2012–2016 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.donetsk.ua>
5. Кричевский, В.Ю. Профессиональная деятельность директора общеобразовательной школы как объект междисциплинарного исследования: дис... докт. пед. наук / В. Ахлестин, Ю. Кричевский. – Санкт-Петербург, 1993. – 480 с.
6. Шамова, Т.И. Профессиограмма директора общеобразовательной школы / Т.И. Шамова, К.Н.Ахлестин – М.: МГПИ, 1998. – 66 с.
7. Сериков, Г.Н. Образование и развитие человека / Г.Н. Сериков. – М. : Мнемозина, 2002. – 416 с.