

Психолого-педагогічний супровід розвитку професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів



Розглядаються теоретичні та практичні аспекти організації психолого-педагогічного супроводу розвитку професійної компетентності керівників у змісті діяльності міського методичного кабінету.

Ключові слова: управлінський менеджмент, психолого-педагогічний супровід, професійний розвиток.

Verchuk S. S. Psychological and Pedagogical Conduct of Professional Competence Development of Heads of General Educational Institutions.

Theoretical and practical aspects of the organization of psychological and pedagogical conduct of professional competence development of heads in the activity of a city methodical office are considered.

Key words: administrative management, psychological and pedagogical conduct, professional development.

Постановка проблеми. Інноваційний розвиток вітчизняної шкільної освіти, упровадження європейських норм і стандартів актуалізує питання управління діяльності сучасного керівника освітньої організації. Тенденції розвитку галузі вимагають від нього вміння виходити за межі існуючих знань та віднаходити оригінальні рішення у роботі з педагогічними працівниками. Це, у свою чергу, зумовлює перегляд підходів удосконалення управлінської компетентності керівника у системі післядипломної педагогічної освіти, зокрема, оновлення змісту та форм діяльності міського методичного кабінету.

В контексті модернізації шкільної освіти важливим напрямом професійної підготовки вважаємо формування психологічної готовності керівників освітніх організацій. Адже відомо, що саме індивідуально-психологічні особливості директора школи значною мірою визначають ефективну взаємодію з усіма учасниками навчального процесу, сприяють налагодженню співпраці з різними соціальними групами, забезпечують розвиток освітньої організації в цілому. Л. Карамушка зауважує, що сформованість певних психологічних якостей особистості значно впливає на ефективність виконання певної діяльності [1, 144].

Виклад основного матеріалу. Попередньо, визначаючи зміст роботи міського методичного кабінету управління освіти виконавчого комітету Ковельської міської ради щодо розвитку складових професійної компетентності керівників, які пов'язані з індивідуально-психологічними характеристиками, нами проаналізовано дослідження вітчизняних науковців О. Бондар, І. Даниленко, Л. Карамушки, В. Семиченко, О. Брюховецької та інших.

Аналіз літератури забезпечив теоретичне підґрунтя вирішення актуальних питань у змісті діяльності керівників: щодо подолання труднощів під час взаємодії керівника з педагогічним колективом, батьківською громадськістю, учнями (розуміння й усвідомлення власної емоційно-вольової сфери, адекватне сприйняття ситуацій); здійснення самооцінки,

готовності брати на себе відповідальність за справи колективу, формування здатності ризикувати та забезпечувати впровадження інновацій тощо.

Протягом певного періоду відбувся пошук і апробація форм ефективної взаємодії керівників навчальних закладів та працівників міського методичного кабінету. На сьогодні система психолого-педагогічного супроводу розвитку професійної компетентності керівників передбачає:

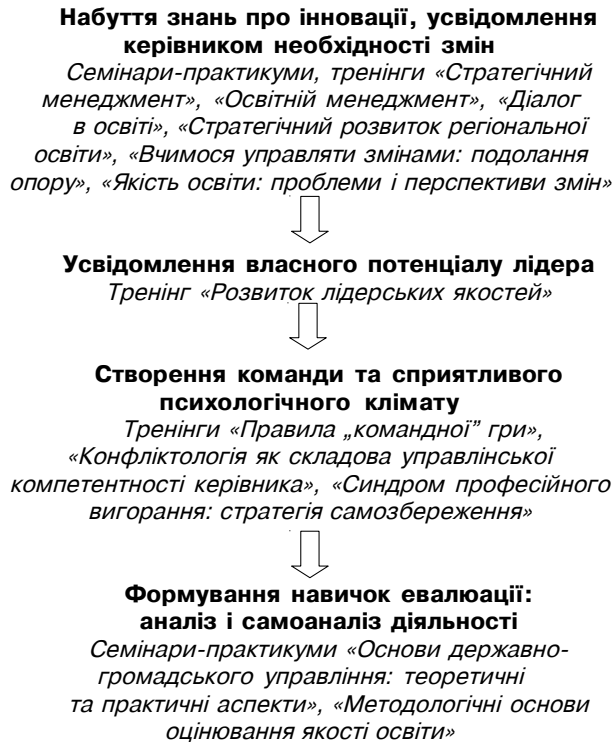
- роботу школи резерву керівних кадрів;
- діяльність пункту консультування для новопризначених керівників з метою підтримки професійного становлення та самовдосконалення, вироблення власного стилю управління;
- тренінги особистісного розвитку (міжособистісного спілкування, запобігання конфліктів, подолання комунікативних бар'єрів тощо);
- проведення заходів з проблем формування педагогічної та психологічної культури, формування позитивної життєвої перспективи.

Окремим аспектом психолого-педагогічного супроводу професійного розвитку керівників є формування готовності до впровадження інновацій. Так, на нашу думку, вагомими складовими у цьому напрямку діяльності міського методичного кабінету (ММК) є:

- співпраця із кафедрою менеджменту освіти ВІППО;
- участь працівників ММК та керівників шкіл у тренінгах, які були запропоновані Волинським ІППО;
- проведення комплексу заходів для директорів загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів та завідувачів дошкільних, резерву керівних кадрів щодо теоретичного опрацювання проблем подолання опору змінам в управлінській діяльності, вироблення алгоритму впровадження інновацій;
- проведення семінарів-практикумів щодо моделювання інноваційних процесів, управлінської діяльності в умовах змін тощо;
- індивідуальне консультування щодо впровадження інновацій у навчальних закладах.

Визначаючи таку систему роботи, ми виходили з того, що об'єктом психолого-педагогічного супроводу виступає процес управління навчальним закладом, а предметом – ситуація особистісного розвитку керівника як система взаємин зі світом, з оточенням, з самим собою.

Алгоритм реалізації змісту цієї роботи ми відобразили у схемі:



Досвід роботи засвідчує, що запропонований зміст і алгоритм його втілення впливає на формування компонентів мотиваційної складової готовності керівника щодо інноваційної діяльності, його прагнення до позитивних змін, інноваційного розвитку; на розвиток компетенцій керівника, пов'язаних із його інтелектуальним, творчим потенціалом, аналітичним складом розуму, здатністю до прогнозування, управління змінами, формування лідерської позиції; забезпечує реалізацію індивідуальних здібностей керівника з урахуванням ресурсів, кваліфікації кадрів, рівня домагань колективу [3].

Одним із центральних питань психолого-педагогічного супроводу розвитку професійної компетентності керівника вважаємо діагностування. Адже результати досліджень визначають спрямованість змісту, доцільність форм, впливають загалом на планування методичної роботи.

Зокрема, діагностику вважаємо доцільною на кожному етапі психолого-педагогічного супроводу професійного розвитку керівника:

1 етап – підготовчий, на якому виявляються проблеми, що заважають керівникові в підвищенні його

професіоналізму, та фактори впливу на результати;

2 етап – корекція через проведення науково-практичних семінарів з елементами тренінгу, рольових та ділових ігор, форм і методів інтерактивного навчання;

3 етап – виявлення результату супроводу (моніторинг рівня професіоналізму; розкриття ефективності взаємодії суб'єктів в управлінському процесі) [2].

Діагностичні матеріали дозволили нам з'ясувати, що керівники навчальних закладів міста потребують різнопланового психолого-педагогічного супроводу. Так, під час консультування та індивідуальної роботи нами застосовуються такі його види:

1. Супровід-співробітництво (керівники з досвідом), який полягає в організації спільного вирішення особистої, управлінської, життєвої ситуації, в якій опинився керівник, пошук виходу з кризи; передбачає спільне планування, аналіз, співтворчість, рефлексію. Такий вид супроводу вимагає дій, необхідних для подальшого самостійного подолання проблем, які виникли, прояву особистої відповідальності, творчості, власних якостей керівника.

2. Супровід-ініціювання (керівники на етапі становлення), суть якого сформулювала М. Монтессорі: «Допоможи мені це зробити самому...». Організуючи супровід-ініціювання, прагнемо створити для керівника необхідні умови для моделювання індивідуального стилю управлінської діяльності та засобів вирішення управлінських завдань через реалізацію власного особистісного творчого потенціалу.

3. Супровід-запобігання, коли особливого значення набуває специфіка управлінської діяльності новопризначеного керівника або керівника в процесі впровадження інновацій. У цей період керівники часто не усвідомлюють, до яких саме наслідків можуть призвести їхні дії, вчинки і навіть слова. Вони не в змозі вчасно помітити ознаки проблем у різних видах діяльності, взаєминах з колегами, у власній поведінці. Випереджаючи небажані події, передбачаючи їх можливий негативний розвиток, у рамках супроводу-запобігання передбачаємо неправильні кроки керівника і тим самим допомагаємо обрати адекватні рішення з урахуванням його поведінки та діяльності.

Висновки. Проблема психолого-педагогічного супроводу професійного розвитку керівника – на часі. Потребує вирішення питання розвитку психолого-особистісних характеристик керівника школи. Методичний кабінет має можливість забезпечити системність психолого-педагогічного супроводу розвитку професійної компетентності керівників на засадах сучасного менеджменту, використання інструментарію педагогічної діагностики, врахування запитів та індивідуальних потреб. Психолого-педагогічний супровід професійного розвитку керівника стає корисним за умови, якщо його зміст і форми актуальні, педагогічно грамотні, адресні, дозовані, а головне – якщо супровід у всіх випадках повною мірою виконує своє призначення, працюючи на перспективу.

Література

1. Карамушка Л. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібн. / Л. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
2. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи / В. Лаврук. – К. : Шкільний світ, 2008. – 97 с.
3. Мерзлякова О. Методики професійного визначення / О. Мерзлякова, Г. Євдокімова. – К. : Шкільний світ, 2011. – 20 с.
4. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.