

2. Горшунова Н.В. Модернизация управляющей системы школы, реализующей новые педагогические идеи : дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Горшунова. – Челябинск, 1997. – 230 с.
3. Загвязинский В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / В.И. Загвязинский // Инновационные процессы в образовании : сб. науч. тр. – Тюмень : Тюм. гос. ун-т, 1990. – С. 5–14.
4. Котлярова И.О. Систематизация управления инновациями в образовательном учреждении / И.О. Котлярова ; [под ред. Г.Н. Серикова]. – Челябинск : Изд-во ЮУр-ГУ, 1998. – 129 с.
5. Попова О.В. Розвиток інноваційних процесів у середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладах України в ХХ столітті : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / О.В. Попова. – Х., 2001. – 38 с.
6. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики) / А.И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. – 271 с.
7. Щедровицкий П. Новшества и инновации / П. Щедровицкий // Учительская газета. – 1995. – № 22–23.
8. Юсуфбекова Н.Р. Общие основы педагогической инноватики: Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании / Н.Р. Юсуфбекова. – М. : НИИ теории и истории педагогики, 1991. – 91 с.

ДАНИЛЕВИЧ О.К.

УПРАВЛІНСЬКА ПІДТРИМКА ЗРОСТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Зміни, що відбуваються в системі освіти України, зумовили потребу в нових управлінських знаннях і вміннях, посилили увагу до зростання професійної компетентності педагогічних кадрів.

Ці зміни пов'язані, зокрема, з підвищенням гнучкості навчально-виховного процесу, можливості його адаптованої, індивідуальної побудови та організації, переведенням педагогічного процесу на діалогічний рівень управління й спілкування; розвитком в учнів самоконтролю та самоаналізу діяльності, а також її самооцінки.

Урахування в цих пріоритетах освітньої діяльності саморозвитку особистості вимагає іншого підходу до визначення та використання управлінських впливів на всіх рівнях внутрішкільного управління, в тому числі у сфері управління зростанням професійної компетентності педагогічних кадрів, яке відбувається в рамках науково-методичної системи навчального закладу. При цьому управління слід розглядати як засіб руху до самокерованої діяльності, а саме “адаптивного управління”, “спрямованої самоорганізації”.

Одним з процесів протікання адаптивного управління, на думку вчених, є управлінська підтримка [3].

Мета статті – розкрити сутність управлінської підтримки зростання професійної компетентності педагога, її зміст, складові та особливості управління нею.

Слово “підтримка” в словнику синонімів має декілька значень: допомогти, прийти на допомогу, підсобити. У тлумачному словнику В.І. Даля слово “підтримка” пов’язане зі значенням дієслова “підтримати” – бути опорою для міцності.

Семантичне значення поняття “підтримка” дозволяє нам визначити зміст управлінської підтримки щодо зростання професійної компетентності педагогів. Акцент робиться не на формуванні предметних знань учителя (хоча їх значення не применшується), а на формуванні, перш за все, індивідуальної педагогічної культури вчителя: навчального, корегувального, аналітичного, діагностичного, прогностичного та інших видів. Це включає і приріст знань, і народження нових педагогічних ідей, і підкріплення всього позитивного, що має педагог.

Особливість діяльності керівника школи в процесі управлінської підтримки зростання професійної компетентності педагогів складається з уже сформованих професійних компетенцій. Тому спрямованість діяльності керівника характеризується “розкриттям”, розвитком внутрішнього професійно-особистісного потенціалу. У зв’язку із цим особливою рисою управлінської підтримки, на відміну від процесу управління, умовою її здійснення є врахування й орієнтація на індивідуальні нахили, потреби, професійні переваги особистості вчителя.

Мета управлінської підтримки – навчити педагога визначати особливості своїх професійних проблем і розуміти, чому вони виникають, тобто займати рефлексивну позицію щодо проблеми і на цій основі самостійно будувати цілісну діяльність щодо її вирішення, а також прогнозувати свої професійні можливості, набувати певних знань, самовдосконалюватись, усувати перешкоди, що заважають успішному самостійному процесу самовдосконалення педагога. При цьому необхідно орієнтуватися на його реальні можливості та здібності, розвивати потреби в успішності самостійних дій [3, с. 61].

Етапи роботи керівника закладу освіти, що визначають процес впровадження управлінської підтримки щодо зростання професійної компетентності педагогів розроблено вченими К.Б. Віаніс-Трофименко, Г.В. Лісовенко [3], андрагогічного супроводу – С.А. Пілюгіною [4]. Так, етапами управлінської підтримки за К.Б. Віаніс-Трофименко, Г.В. Лісенко є пошуковий, планово-прогностичний, організаційний, виконавчий, контрольо-аналітичний; за С.А. Пілюгіною: перший – оцінка вчителем свого досвіду й виявлення професійних ускладнень і переваг; другий – пошук способів подолання виявлених професійних ускладнень; третій – діагностика подолання вчителем виявлених професійних ускладнень.

Означені етапи визначають процес зростання компетентності вчителя, але до її структури включають ще один компонент – самостійність, який складається із *самотивації, самоосвіти та самооцінки* [3].

Наша поведінка завжди так чи інакше мотивована. За своїм змістом мотиви – це спонукальні фактори, які керують поведінкою та діяльністю людини. В основі виникнення мотивів лежать потреби – усвідомлені та осмислені бажання того, що необхідно людині для підтримання життєдіяльності та розвитку особистості, вони є рушійною силою її активності.

Професійні потреби педагогів виявляються на основі їх статусу та трудової діяльності, а потім формуються нові, більш складні й більш високого рівня потреби в ході управлінської підтримки.

Працівники з високим почуттям особистої гідності відчують потребу в:

- інформації, необхідній для професійної діяльності;
- інформації про стан справ у колективі;
- чіткій організації праці (ритмічності, системи);
- кар'єрному зростанні;
- підвищенні рівня компетентності й відповідному управлінні цим процесом;
- покращенні культурно-побутових умов тощо.

Як бачимо, бажання вчителів, їх потреби та зацікавленість, які потім стають цілями та планами, являють собою складний комплекс, який можна розглядати як стабільну спрямованість на певний об'єкт і яку можна назвати професійною спрямованістю особистості (самотивацією). Вона являє собою центральну ланку в структурі особистості педагога [3, с. 64].

Як було зазначено, однією зі складових поняття “самотійність педагога” є самоосвіта. С.І. Ожегов тлумачить самоосвіту як набуття знань шляхом самотійних занять, без допомоги викладача. За Українським педагогічним словником С.У. Гончаренка (1997), самоосвіта – освіта, яка набувається у процесі самоосвітньої роботи без проходження систематичного курсу навчання в стаціонарному навчальному закладі.

Ми поділяємо думку К.Б. Віаніс-Трофименко і Г.В. Лісовенко, що під самоосвітою вчителя слід розуміти специфічний вид діяльності, в ході якої завдяки самотійному визначенню цілей педагог задовольняє власні пізнавальні потреби або вдосконалює свої здібності, якості та властивості особистості, підвищує власну професійну компетентність [3, с. 66].

Самоосвіта вчителя потребує розробки індивідуального плану професійного розвитку. Він відрізняється від загального плану тим, що в ньому повніше відображаються особисті освітні потреби педагога, більше уваги приділяється самоосвіті та навчанню на місці. Тобто вчитель є сформованим суб'єктом професійного розвитку.

Складання плану – творча робота, проте наскільки вона такою стане, залежить більшою мірою від керівника школи. Педагогам необхідно підказувати, що можна використовувати для вдосконалення своєї професійної майстерності, якими можливостями загальної системи методичної роботи в школі слід скористатися. Завдання керівника полягає в тому, щоб заплановане зростання професійної компетентності постійно ставало для педагога

не тільки обов'язком, а й внутрішньою потребою, допомагало йому рухатися вперед, не зупинятися на досягнутому.

Структура індивідуального плану повинна відображати різні напрями діяльності педагога, яким **передують поставлені завдання** професійного розвитку: вивчення психолого-педагогічної та спеціальної літератури (по предмету), розробка програмно-методичного забезпечення навчально-виховного процесу, участь у системі шкільної методичної роботи, навчання на курсах, підтримка зростання професійної компетентності інших учителів, робота в складі органів управління навчальним закладом тощо. У плані передбачаються спеціальні міри реалізації плану: форми подачі проміжних та підсумкових результатів і звітність за ними. У кінці звітного періоду в плані робиться запис про його виконання та результати професійного зростання.

Ефективність самоосвіти й саморозвитку залежить від того, наскільки сильна мотивація цієї діяльності.

Наступною складовою самостійності як компонента педагогічної компетентності є *самоаналіз*, як своєрідна настанова вчителя на постійний “зворотній зв'язок”, пов'язаний з оцінкою своєї діяльності. Педагогічний самоаналіз визначає ставлення вчителя до себе як суб'єкта професійної діяльності й одночасно є основою вдосконалення освітнього процесу.

Головна мета педагогічного самоаналізу, як і аналізу взагалі, – встановити зв'язок між діяльністю вчителя та результатами його педагогічної праці, що виявляється в різнобічному розвитку особистості учня.

Значення самоаналізу полягає в тому, що він:

- кращим способом занурює вчителя в ситуацію, що приводить до переходу в режим саморозвитку;
- виступає засобом психічного самозахисту вчителя в підтримці його розвивальної діяльності;
- позбавляє вчителя від копіювання та простого переймання досвіду;
- забезпечує особисту педагогічну діяльність на особистісно орієнтованій основі.

Висновки. Отже, управлінська підтримка – це двосторонній процес, це відгук управлінців на реальну проблему кожного вчителя й підтримка його в намаганні її вирішення на основі бачення та розуміння своєї проблеми – з одного боку, а з іншого – це формування внутрішньої готовності вчителя і його потреби самостійно, свідомо обирати шляхи власного розвитку як особистісного, життєвого, так і професійного.

Все сказане наповнює зміст управлінської підтримки зростання професійної компетентності педагогів, яким має стати формування духовних, професійних творчих потреб і ціннісних орієнтацій педагогів, озброєння їх знаннями, способами пізнання й перетворення світу; розкриття шляхів і форм задоволення різноманітних потреб, сприяння процесу самовдосконалення та саморозвитку.

Література

1. Болтівець С. Освіта для дорослого населення сучасної України / С. Болтівець // Директор школи. – 2010. – № 1.
2. Вершловський С.Г. Взрослый как субъект образования / С.Г. Вершловський // Педагогика. – 2003. – № 8.
3. Віаніс-Трофименко К.Б. Підвищення професійної компетентності педагога / К.Б. Віаніс-Трофименко, Г.В. Лісовенко. – Х. : Основа, 2007. – 176 с.
4. Пилюгина С.А. Повышение квалификации учителя школы: методика андрагогического сопровождения профессиональной деятельности учителя / С.А. Пилюгина // Инновации в образовании. – 2006. – № 4.

ДМИТРЕНКО Л.В.

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА ШКОЛИ ТА СІМ'Ї У ВИХОВАННІ ДІТЕЙ

Найважливішими соціальними інститутами, на які покладено відповідальність за навчання й виховання молоді, як відомо, є сім'я та школа. Це підкреслено й у цілому ряді законодавчих документів, зокрема в Законі України “Про загальну середню освіту”, Національній доктрині розвитку освіти України у XXI ст.

У сім'ї та школи спільна мета – виховати особистість, здатну реалізувати себе в громадянському, професійному й сімейному аспектах. Ці дві суспільні інституції доповнюють одна одну в усебічному та гармонійному розвитку дитини й мають свою специфіку.

Сім'я – головний інститут молоді. Він є персональним середовищем життя й розвитку особистості, якість якого визначається параметрами конкретної родини, а саме: взаєминами її членів, особливістю структури сімейного життя, принципами розподілу сімейних ролей, їхнім використанням; індивідуальністю подружжя (характер, ціннісні орієнтації, смаки, звички, особливості потребнісно-мотиваційної сфери тощо); соціальним призначенням кожного суб'єкта родинних взаємин [1].

Навчальний заклад – один з важливих інститутів суспільства, що виконує соціальні функції, основною серед яких є формування особистості як невід'ємної частини соціуму, її ціннісних орієнтацій. Важливим призначенням школи є адаптація особистості до умов соціального оточення, професійно-економічна орієнтація молоді, а також трансляція й поширення культури в суспільстві.

В ідеалі ці дві суспільні інституції збагачують дитину досягненнями, які виробила культура, за принципом доповнюваності й тим самим сприяють її гармонійному та всебічному розвитку.

Проте останнім часом з тих чи інших причин школа й сім'я перебувають у стадії перманентної конфронтації. Шкільні педагоги та класні керівники дають негативні характеристики сім'ї, звинувачуючи батьків у самоусуненні від виховання власних дітей, у брутальному, навіть жорстоко-