

ВНУТРІШНЬОШКІЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ФАКТОР СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ВЧИТЕЛЯ

Вайновська М.К.

Україна, м.Вільнянськ, Вільнянська гімназія «Світоч» Вільнянської районної ради
Запорізької області

Нові освітні орієнтири вимагають від учителя загальноосвітнього закладу відповідного їм професіоналізму, постійного його вдосконалення й розвитку вже безпосередньо в процесі педагогічної діяльності.

Одним із завдань внутрішньошкільного управління професійним зростанням вчителів є педагогічне стимулювання. Основні положення стимулювання діяльності особистості: необхідність задоволення її потреб, винагороди за затрачені зусилля, визнання та схвалення досягнень людини, сформовані ще філософами Античності. Представниками філософії Ренесансу перевагу надано задоволенню матеріальних потреб і прагненню особистості отримувати насолоду від життя.

У працях відомих психологів А.Адлера, В.Асєєва, В.Вілюнас, Г.Горні, В.Грибанова, О.Ковальова, Т.Кудріної, О. Леонтєєва, В. Лозниці, А.Маслоу, Р.Немова, Г.Олптора та інших приділено увагу питанню виявлення джерел активності людини.

Теорією та практикою управління накопичений значний перспективний досвід стимулювання персоналу як важливої складової управлінської культури менеджера.

Проблему стимулювання діяльності персоналу, її теоретичних і методичних основ розглядали Г.Болт, В.Веснін, А.Єгоршин, О.Здутов, Е.Коротков, Й.Лесів, Н.Любимова, Я.Мейтленд, М.Мурашко, В.Нестерчук, Г.Осовська, Ю.Палеха, В.Розанова, І.Ружичка, І.Салимжанов, В.Семенов, В.Сладкевич, Е.Старобинський, Е.Уткін, Ф.Хміль, В.Цветаєв, І.Шалаєв, А.Шегда, В.Шепель, С.Шекшня, Г. Щокін та інші.

Теоретичні основи професійного зростання вчителів як психолого-педагогічний феномен розглядали Е.Асмаковець, І.Гликман, Н. Гузій, Н.Волкова, В. Дружиніна, В. Крутецький, М.Кухарєв, А.Маркова, П.Матвієнко, П.М'ясоїд, А. Петровський, О. Пехота, І. Підласий, К. Платонов, Г.Позняк, Л.Пуховська, В.Радул, С.Рубінштейн, Г.Серба, Л.Столяренко, О.Штепа та інші.

У наукових працях, присвячених педагогічному стимулюванню професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, висвітлено питання значущості для педагогів моральних і матеріальних стимулів (Н. Кузьміна,

Л.Колесніков, Є.Максимова, М.Максимов, Л.Сущенко); розкриття основ педагогічного стимулювання (В.Бондар, Л.Гордін, Л.Даниленко, Г.Єльнікова, Л.Калініна, Н. Коломінський, З.Равкін), визначення дієвих стимулів професійного зростання педагога (Є. Березняк, С.Величко, М. Гриньова, Т.Д'ячкова, Р.Кравченко, Г.Наливайко, М.Поташник, Т. Симонов, В.Сухомлинський, Т.Тищенко, П. Фролов, Р.Хрустальова, Р. Шакуров) і факторів, що прискорюють або гальмують зазначений процес (Л.Баженова, О.Любарська, Г. Мюнстерберг, А.Орлов, М.Сметанський, О. Шестопалюк).

Одним з факторів професійного розвитку вчителя виступає реформування системи управління сучасної школи в цілому, і освітнім процесом у ній зокрема. У зв'язку із цим управлінська діяльність керівника сучасної школи буде мати ряд специфічних відмінностей у порівнянні із традиційною моделлю усередині шкільного управління: іншими будуть організаційні рішення, форми контролю, критерії й показники оцінки контрольованих параметрів тощо.

Такі сучасні вимоги спрямовують керівників загальноосвітніх закладів до розробки нових освітніх моделей, які передбачають гуманізацію навчально-виховного процесу, підвищують рівень моралі та духовності його учасників на основі партнерства, співробітництва, забезпечують суб'єкт-суб'єкті відносини.

Зрозуміло, що йдеться про професійне самовдосконалення як свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетенції й розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми розвитку [9,с.41].

Слушною є думка Зязюна І.А. про те, що у професійному зростанні педагога важливим чинником є виконання ним професійних функцій. Вчений виокремлює їх так: *навчальна (дидактична) функція* (як носій знань вчитель передає їх учням, а з часом виникла потреба не передавати знання, а вчити, як здобувати їх: вчитель є проводирем у лабіринті знань); *розвивальна функція* (створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу дитини, для її саморозкриття, самоствердження); *виховна функція* (вміти трансформувати цілі, що їх поставило суспільство перед школою, у конкретні педагогічні завдання – формування необхідних якостей особистості у кожного школяра); *громадсько-педагогічна функція* (робота з батьками, відвідування учнів вдома) [3,с.13].

Ключовою фігурою в освітній системі є педагог. Без педагогів високого рівня професійності втілити вказані функції неможливо. Необхідно створити у

загальноосвітньому закладі умови для стійкого розвитку особистості та професійної самореалізації фахівців.

Отже, рівень професійності вчителя слід розвивати систематично (безперервно) і здійснювати цей процес поетапно.

Досвід переконує, що молодий спеціаліст, який приходить до школи, має добру теоретичну підготовку, але ще певний час на першому етапі потребує набуття методико-технологічних навичок, якими він оволодіває, якщо в закладі добре поставлена науково-методична робота, індивідуальна робота з вчителем, робота шкільних профільних методичних об'єднань, творчих груп, постійно діючих семінарів, круглих столів, конференцій. На другому етапі виникає необхідність підвищення рівня професійних умінь вчителя шляхом самоосвіти. Для успішної роботи з дітьми в сучасних умовах необхідно опанувати педагогіку, вікову та педагогічну психологію, валеологію, праксеологію (про ефективність діяльності), андрагогіку(навчання дорослих), менеджмент в освіті.

На третьому етапі обов'язковим є формування позитивних особистісних якостей вчителя.

«Складниками професіоналізму в будь-якій професії є компетентність та озброєність системою вмінь. У педагогічній діяльності для професіонала замало лише цих двох компонентів. Потрібні певні особистісні якості, адже сам педагог є інструментом впливу на учня. Цей інструмент – його душа – має бути чутливим до іншої людини, гуманним у своїх помислах.» [3, с. 13].

Необхідно спрямувати вчителя до виховання інтелігентності та підвищення рівня загальної культури.

На нашу думку, найголовнішим у цьому процесі є виховання висококваліфікованих спеціалістів, які б мали позитивну кваліфікаційну характеристику.

Важливим елементом на всіх етапах роботи із вчителем є формування готовності, спрямованої на самовизначення і самовираження педагога в навчально-професійній діяльності. Вчитель у процесі свого творчого становлення проходить кілька етапів послідовного оволодіння інноваційною діяльністю: 1) емоційне сприйняття, яке ґрунтується на інтуїтивному способі професійної діяльності, 2) частково-пошуковий спосіб діяльності; 3) творче застосування, що ґрунтується на евристичному способі професійної діяльності.

Знаходимо підтвердження нашої думки у Зазюна І.А.: «Кожний учитель має свої професійні установки, які зумовлюють вибір системи керування діяльністю учня. Добре відомі такі різновиди професійно-педагогічних установок: учитель навчає, а учні вчаться; вчитель уже знає, а учень не знає нічого; вчитель говорить, а учні мусять його слухати; вчитель карає, а учні мають йому підкоритися..., керування..., не враховує активної позиції учня...»[3,с.18]. За такої професійно-педагогічної діяльності вчитель не виховає в учневі активного суб'єкта навчання, не зможе розвинути здібності учня з самокерування власною діяльністю.

Відчутна криза в освітній сфері суспільства, тому постає необхідність знаходження змін, насамперед, у духовній сфері людини. Вчитель повинен готувати школяра до майбутнього життя, до сприйняття тих динамічних змін у суспільстві, які вимагатимуть власного вибору, сприятимуть успішному втіленню життєвих проєктів, планів.

Отже, учитель покликаний націлювати учнів на проєтування власного життя.

Виникає необхідність підготовки вчителя до змін: «Серйозні зміни відбулися не лише у свідомості вчителів, а також батьків та учнів... Прагматичний підхід молоді до освіти приводить до переоцінки ролі і місця педагогів, значення їхньої праці...» [6,с.155].

Що хочуть змінити учні? Сучасні учні хочуть, щоб на першому місці були такі професійні якості педагогів: розуміння учнів, їхніх запитів; почуття гумору; уміння навчити того, що треба учневі; уміння спілкуватися і взаємодіяти; справедливість і неупередженість [6, с.156].

Як бачимо, перебудова шкільної освіти на ринкових засадах, вимагає продуктивних змін і в особистості вчителя.

І.Підласий зазначає: «У ринкових умовах люди дивляться на навчання і виховання переважно з прагматичної точки зору..., продуктивне навчання, на відміну від шкільного вивчення предметів, розуміють як таке, що забезпечує реальний зв'язок освіти з життям, таке, що відкриває перспективу молодим людям за допомогою освітніх знань і вмінь знайти роботу, досягти успіху в житті...» [6, с.139].

Таким чином, ми можемо дійти висновку, що кваліфікація і професіоналізм вчителя – це основні передумови успішності і його, і вихованців.

Сисоева С.О. зауважує, що сьогодні вищі навчальні заклади за пануючою традицією готують не стільки вчителя - вихователя, скільки викладача того чи іншого предмета [7, с.191]. Зокрема, звертає увагу на той факт, що сьогодні необхідно

виховувати у вчителя професійно-педагогічну спрямованість мислення, озброювати його загальнопедагогічними знаннями і уміннями на ґрунтовній психологічній і фізіологічній основі.

Внутрішньошкільне управління професійним зростанням вчителя має на меті виховати педагога нової генерації, з високим рівнем професіоналізму й творчості, здатного до нового педагогічного мислення, готового до переорієнтування педагогічної діяльності з предметно-змістових проблем на людино-предметні (незалежно від навчального предмета, незважаючи на його важливість). За такої переорієнтації на першому місці має бути особистість керівника школи, вчителя та учня з їх неповторністю й здатністю до самовдосконалення.

Вчитель повинен постійно працювати над собою, самовдосконалюватися, а головне – бути чутливим до змін, удосконалювати навички проектування оновленого навчального процесу.

Професійним зростанням вчителя можна управляти. Найбільше нам імпонує особистісний підхід, до якого домінантою управління є людина, її особистий розвиток і удосконалення, її інтереси й прагнення. За такого підходу використовується людський фактор через створення умов і можливостей максимальної самореалізації особистості, через виявлення здібностей, розкриття творчого потенціалу.

Основою ефективної управлінської моделі стимулювання індивідуально-професійного розвитку педагогів у системі внутрішкільного менеджменту виступають методи й прийоми організаційного й морального стимулювання, що зумовлюють включення педагогічного колективу в розробку та впровадження інноваційних освітніх проектів.

Таким чином, професійне вдосконалення — це рух від самоосмислення вчителем себе як особистості, фахівця-професіонала до самореалізації і саморегуляції. Головне, щоб у цьому процесі була тісна взаємодія між керівником загальноосвітнього закладу і вчителем, який має бажання і усвідомлює необхідність підвищення свого професійного рівня.

Література:

1. Бернс Р. Развитие «Я – концепции» и воспитание: Пер. с англ.-М., 1986.
2. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов: Сокр. пер. с нем.-М., 1990.
3. Зязюн І.А., Крамушенко Л.В., Кривоніс І.Ф. та ін.; За ред. І.А. Зязюна Педагогічна майстерність: Підручник /- 3-тє вид., допов. і переробл. – К.: СПД Богданова А.М., 2008. – 376с.

4. Мармаза І.О. Інноваційний підхід до управління закладом. – Х.: Видав. гр.. «Основа», 2004. – 240 с.
5. Пехота О.М. Розвиток технологічного підходу в освіті // Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: Монографія / С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, П.М. Воловна, О.І. Кульчицька, Л.Є. Сігаєва, Я.В. Цехмістер та ін.. // За ред. С.О. Сисоєвої – К.: ВІПОЛ, 2001.-502с.
6. Підласий І. П. Продуктивний педагог. Настільна книга вчителя. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 360с.
7. Сисоєва С.О. Підготовка вчителя до формування творчої особистості учня. – К.: Полиграфкнига, 1996. – 406с.
8. Сухомлинський В.О. Вибрані твори: В 5 т. – Т. 4; К., 1976. 640 с.
9. Фуціма М.М. Педагогіка вищої школи: Навч.посіб. – К.: Академвидав., 2006.– 352 с.
10. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. – М.: Просвещение, 1990.-208с.