

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ НА РІВНІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Клочко Наталя Володимирівна, магістр кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, заступник директора з навчально-виховної роботи Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 164 Харківської міської ради Харківської області, Харків, Україна.

Кравченко Ганна Юріївна, доктор. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — У статті розглядаються передумови та чинники необхідності впровадження адаптивного управління розвитком професійної компетентності педагогів в умовах закладу освіти. Освітня реформа поставила перед педагогом нові завдання: перетворити освітній процес на інноваційне середовище, в якому здобувачі освіти отримують навички та вміння самостійно здобувати знання, застосовувати їх на практиці, вчать бути гнучкими у змінному соціальному середовищі та легко адаптуватися в ньому, а також умотивовані навчатися впродовж усього життя. Освітній процес у сучасній школі вимагає від вчителя постійного професійного розвитку, професійної готовності та творчості. Разом з цим, виникає необхідність в адаптивності процесу управління закладом освіти, а саме адаптивного управління розвитком професійної компетентності вчителів на рівні закладу освіти з метою досягнень обов'язкових результатів навчання та компетентностей здобувачів освіти у відповідності до вимог Державного стандарту.

Ключові слова — адаптивне управління, освітня реформа, професійна готовність, професійна компетентність, професійний розвиток.

В Україні, як і в усьому світі, набирає ваги так зване покоління Y, або “діти тисячоліття”, які народилися між 1990 і 2000 роками. Їхні погляди, спосіб життя кардинально відрізняються від старших поколінь. Досить поглянути на організацію

офісів провідних технологічних корпорацій, щоб зрозуміти, на що орієнтується креативний клас, який визначає обличчя сучасної економіки. Для них немає чіткого розмежування між роботою, навчанням і відпочинком. Робота не обов'язково має бути серйозною і нудною. Життя для них – це постійне творення, гармонія між зароблянням коштів, пізнанням нового, самовдосконаленням, грою та розвагою. На підході покоління Z. Сучасні діти значно відрізняються від попередніх поколінь. Вони не обов'язково будуть поділяти погляди старших [7].

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [5].

Компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [5].

«Професійна компетентність» виступає узагальненою професійно-

особистісною характеристикою педагога, яка визначає якість його діяльності. Вона виражається здатністю педагога діяти адекватно, самостійно і відповідально у професійному середовищі, яке постійно змінюється, відображає його готовність до самооцінки і саморозвитку. Професійна компетентність проявляється в професійній активності педагога, що характеризує його як суб'єкта педагогічної діяльності і спілкування. «Професійна готовність» більшою мірою відображає різномірну рівновагу особистісного і діяльнісного компонентів. Особистісний компонент зв'язується з формуванням і розвитком відносини особистості до процесу діяльності, до об'єктів і суб'єктів діяльності, до результату і до себе як суб'єкту діяльності. Діяльнісний компонент включає теоретичну і практичну готовність, відображаючи в єдності готовність педагогічно мислити і педагогічно діяти на різних рівнях (від репродуктивного до творчого) [1].

Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані: постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність [5].

Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації [5].

Адміністрація має спрямовувати свою діяльність на те, щоб кожен учитель зі своїм власним творчим підходом домогся результатів, а також на створення сприятливого соціально-психологічного клімату, беручи до уваги, що учні, вчителі, батьки – рівноправні суб'єкти навчально-виховного процесу. Вирішення завдань, спрямованих на становлення успішної особистості учня, вимагає від учителя високого рівня професійної зрілості [4].

Адаптивне управління – системне, багатовимірне та багаторівневе управління, яке охоплює всі елементи педагогічної системи, узгоджує процеси управління й самоуправління, зовнішні вимоги та внутрішні мотиви учасників навчального процесу, створює простір для творчої конкретизації педагогічної діяльності відповідно до реальної ситуації при збереженні стратегічних напрямів, сприяє саморозвитку та самореалізації адміністрації, педагогічного та учнівського колективів [2].

Провідною ознакою адаптивного управління є взаємоприспосовування та органічне поєднання мети керівника і прагнення виконавця на основі вироблення гнучких моделей діяльності.

Рушійним фактором розвитку такої управлінської системи є баланс інтересів усіх її учасників і підструктур [3]. Якщо спрямована самоорганізація реалізує саморозвиток людини в ustalених межах усвідомлених нею вимог, то адаптивне управління забезпечує умови для саморозвитку людини шляхом поєднання її потреб з вимогами оточення [3].

Дослідження соціально-психологічних проблем з управління загальноосвітнім закладом показують, що в стимулюванні професійного зростання вчителів основна роль належить керівникові та самоосвітній діяльності педагога.

Під час розгляду питань професійного самовдосконалення педагогів особливу увагу необхідно приділяти мотивації зростання вчителя як основного чинника підвищення продуктивності праці [6].

На процеси стимулювання вчителів до професійного зростання впливають, на думку дослідника З. Равкіна, такі фактори як: ставлення до людей (адміністрації, колег, учнів та їхніх батьків); ставлення до себе (самооцінка), яке визначає рівень домагань особистості, формує усвідомлене бажання самовдосконалюватися, самостверджуватися тощо; ставлення до оточуючого середовища, зокрема до школи [6].

На думку О. Перехейди не можна правильно побудувати роботу з педагогічним колективом з питань підвищення їх професійної майстерності без врахування таких чинників як: а) знання рівня освіченості та професійної підготовки кожного вчителя, коло інтересів та здібностей; б) створення в колективі атмосфери поваги і довіри до вчителя, вияв уваги до його потреб і запитів; в) здійснення постійного духовного взаємозв'язку діяльності педагогів, учнів та їх батьків; г) всебічне сприяння самоутвердженню вчителя в колективі, підвищенню його фахової підготовки; г) допомога вчителю в усвідомленні, узагальненні свого досвіду на основі синтезу теорії і практики [6].

Урахування цих факторів є надійною гарантією підвищення ефективності навчально-виховного процесу в загальноосвітньому закладі в умовах Нової української школи.

Список використаної літератури

1. Адольф В. А. Становление профессиональной компетентности педагога // Сибирский педагогический журнал. – 2013. – №5. – С. 38–41.
2. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : моногр. / Т. А. Борова. – Х. : Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.
3. Єльнікова Г. Технологія адаптивного управління персоналом організації / Г. Єльнікова // [Науковий вісник](#)

[Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер. : Професійна педагогіка.](#) - 2011. - № 1. - С. 8-14.

4. Завалевський Ю. Управління процесом професійного зростання вчителя // Рідна школа. – 2012. – № 4-5 (квітень–травень). – С. 52–58.

5. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]: - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>. – Назва з екрану.

6. Ізбаш С.С., Бутурліна Ю.О. Управлінська підтримка зростання професійної майстерності педагога // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту.- 2009. – № 3.- С. 56–59.

7. Концепція нової української школи у ЗНЗ I ступеня. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://imzo.gov.ua/.../nakaz-mon-ukrajiny-vid-13-07-2017>.

Автори

Клочко Наталя Володимирівна, заступник директора з навчально-виховної роботи Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 164 Харківської міської ради Харківської області (knv250874@gmail.com).

Кравченко Ганна Юрївна, доцент кафедри педагогіки та іноземної філології, ХНЕУ ім.С.Кузнеця, (innovatica@ukr.net).

Тези доповіді надійшли 20 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.