

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ УЧИТЕЛІВ ПРИРОДНИЧО-МАТЕМАТИЧНИХ ДИСЦИПЛІН

У статті обґрунтовано концептуальні засади управління професійним розвитком учителів природничо-математичних дисциплін; визначено основні підходи, принципи та функції управління цим процесом у післядипломній освіті; охарактеризовано структуру післядипломної педагогічної освіти регіону й окреслено завдання для кожного її рівня у контексті реалізації основних функцій управління.

Ключові слова: управління, структура управління, професійний розвиток, учителі природничо-математичних дисциплін, післядипломна освіта.

В статье обоснованы концептуальные основы управления профессиональным развитием учителей естественно-математических дисциплин; определены основные подходы, принципы и функции управления этим процессом в последипломном образовании; охарактеризована структура последипломного педагогического образования региона и обозначены задачи для каждого ее уровня в контексте реализации основных функций управления.

Ключевые слова: управление, структура управления, профессиональное развитие, учителя естественно-математических дисциплин, последипломное образование.

In the article the conceptual foundations of managing professional development of teachers of natural sciences and mathematics; defined basic approaches, principles and functions of management of the process in postsecondary education, described the structure of postgraduate education in the region and outlined the tasks for each of its level in the context of the basic management functions.

Key words: management, management structure, professional development, teachers natural and mathematical sciences, postgraduate education.

Актуальність теми дослідження. Процеси глобалізації, євроінтеграції та інформатизації суспільства зумовлюють реорганізацію та оновлення системи післядипломної педагогічної освіти України відповідно до викликів сьогодення.

У сучасних умовах післядипломна педагогічна освіта розглядається як складова неперервної освіти педагогічного працівника, що забезпечує швидке

реагування на означені виклики, сприяє професійному розвитку вчителя та підвищенню ефективності його професійної діяльності.

Процес професійного розвитку вчителів природничо-математичних дисциплін у післядипломній освіті, як і будь-який інший складний процес, потребує належної організації та управління. В означеному контексті розробка концептуальних засад управління професійним розвитком учителів природничо-математичних дисциплін набуває неабиякої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти обґрунтовано у працях В. Арешонкова, С. Архангельського, Л. Даниленко, М. Дарманського, Б. Жебровського, А. Зубка, В. Лугового, Т. Лукіної, В. Олійника, В. Онушкіна, О. Пехоти, Н. Протасової, В. Пуцова, М. Романенка, Т. Сущенко, Н. Чепурної, Л. Чернікової та ін.

Загальнотеоретичні питання впровадження компетентнісного підходу та професійного розвитку вчителів вивчено Є. Барбіною, І. Бехом, Н. Бібик, С. Гончаренко, Н. Гузій, І. Зязюном, В. Кремень, Н. Кузьміною, А. Кузьмінським, А. Марковою, А. Мудрик, Н. Ничкало, О. Пехотою, О. Пометун, О. Рудницькою, О. Савченко, В. Семиченко, С. Сисоєвою, Т. Сорочан та ін.

Проте проблема управління професійним розвитком учителів природничо-математичних дисциплін у післядипломній освіті висвітлена недостатньо.

Означена робота виконана в рамках докторського дисертаційного дослідження «Професійний розвиток учителів природничо-математичних дисциплін у післядипломній освіті».

Мета статті – обґрунтувати концептуальні засади управління професійним розвитком учителів природничо-математичних дисциплін у післядипломній освіті.

Виклад основного матеріалу. Система післядипломної педагогічної освіти України представлена різноманітними вищими закладами післядипломної освіти III-IV рівнів акредитації (університетами, академіями, інститутами) та реалізується на наступних рівнях:

- загальнодержавному – Університет менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України;
- обласному – обласні (регіональні) інститути (академії) післядипломної педагогічної освіти;
- районному (міському) – методичні кабінети та об'єднання;
- рівні навчального закладу – методичні об'єднання, кафедри.

Специфічними властивостями післядипломної педагогічної освіти є її взаємозв'язок та взаємовплив на систему освіти, зокрема через здійснення науково-методичного супроводу та управління професійним розвитком педагогічних працівників, у тому числі й учителів природничо-математичних дисциплін (ПМД).

Головною метою діяльності регіонального інституту післядипломної педагогічної освіти є наукове й методичне забезпечення системи

післядипломної педагогічної освіти відповідного регіону, підвищення кваліфікації та перепідготовка керівних кадрів і педагогічних працівників освіти, здійснення на базі освітніх закладів теоретичних і прикладних досліджень у галузі освіти, їх упровадження в практику освітньої системи [7].

У контексті нашого дослідження доцільно розглянути сутність понять «управління» і «керівництво». Необхідність означеного аналізу обумовлена тим, що правильна організація професійного розвитку вчителів природничо-математичних дисциплін й ефективного управління нею можливі лише за чіткого розрізнення базових понять.

Так, поняття «*управління*» трактується як «...спрямований вплив на систему або окремі процеси, що відбуваються в ній, із метою зміни її стану або надання їй нових властивостей і якостей». Воно відноситься як до технічних, соціотехнічних, так і соціальних систем. Натомість термін «*керівництво*» означає «довільний (цілеспрямований) вплив на підлеглих людей і їх спільноти, який призводить до їхньої усвідомленої й активної поведінки та діяльності відповідно до намірів керівника» [7, с. 124]. У значній кількості досліджень керівництво розглядається як окремий випадок управління.

Отже, *управління* – це дія (вплив) на систему або окремі її процеси, тоді як *керівництво* обмежується лише впливом на людей (спільноти).

Ураховуючи той факт, що професійний розвиток учителів природничо-математичних дисциплін за своєю природою є довготривалим процесом, який фокусується як на потребах особистості, так і організації, у контексті нашого дослідження доцільно використовувати поняття «управління».

У методологічному плані окремого розгляду вимагає питання визначення наукових підходів до управління професійним розвитком учителів ПМД.

На сьогоднішній день теорія менеджменту виокремлює чотири класичні підходи до управління [3; 9]:

1) *Підхід з позиції виокремлення різних шкіл* представлений чотирма різними самостійними школами: школа наукового й адміністративного управління; школа людських відносин; наука про поведінку (біхевіористичний напрям); «нова» школа або кількісний підхід.

2) Із позицій *системного підходу*, організація представлена як відкрита система, що є сукупністю таких взаємозалежних елементів, як люди, структури, завдання і технології, орієнтовані на досягнення цілей в умовах середовища, що постійно змінюється. Системний підхід в управлінні орієнтований на досягнення цілей організації шляхом вибору і реалізації рішень, що базуються на врахуванні й аналізі всієї сукупності чинників, їх взаємозв'язків та взаємодії, що впливають роботу системи.

3) *Ситуаційний підхід* базується на припущенні, що придатність різних методів управління визначається ситуацією. Управлінська поведінка в кожній конкретній ситуації залежить від обставин. Найефективнішим є той метод, що відповідає наявній ситуації.

4) Управління з позицій *процесного підходу* розглядається як безперервна серія взаємозалежних управлінських функцій: планування, організації, мотивації та контролю.

З огляду на вищевикладене, в управлінні професійним розвитком учителів ПМД доцільно використовувати *системний* та *процесний* підходи.

У контексті нашого дослідження варто виокремити *принципи*, що забезпечать ефективне управління професійним розвитком учителів ПМД.

Науковий інструментарій управління професійним розвитком учителів ПМД ґрунтується на використанні сукупності певних принципів, що повинні відповідати теоретичним основам управління та його складовим: цілям, способам, засобам, впливам та правилам дії суб'єкта та об'єкта управління [3].

Базуючись на аналізі наукових праць із проблеми професійного розвитку [1; 9], до специфічних принципів управління професійним розвитком учителів ПМД нами віднесено такі, як: науковості, функціональності, адаптивності, інноваційності та неперервності. Розглянемо означені принципи більш детально.

Насамперед управління професійним розвитком учителів природничо-математичних дисциплін повинно базуватися на *принципі науковості*, відповідно до якого процес управління розробляється на основі накопиченого вітчизняного та зарубіжного досвіду у галузі дослідження. Це дає можливість забезпечити послідовність, комплексність та цілісність означеного процесу.

Узгодження суб'єкта (система післядипломної освіти) та об'єкта (вчителі природничо-математичних дисциплін) професійного розвитку забезпечується *принципом функціональності*, що передбачає професійний розвиток задля досягнення глобальної мети.

Принцип адаптивності визначає обов'язковість урахування вимог внутрішнього та зовнішнього середовища з відповідним застосуванням варіативних моделей (форм, методів, засобів) та умов професійного розвитку вчителів природничо-математичних дисциплін у післядипломній освіті.

Дотримання *принципу інноваційності* передбачає необхідність усебічного використання інтелектуального та креативного потенціалу вчителів природничо-математичних дисциплін та використання інноваційних технологій управління професійним розвитком на основі інформаційно-комп'ютерних технологій.

Професійний розвиток учителів природничо-математичних дисциплін – це циклічно повторюваний процес, тривалість якого визначається лише тривалістю професійної діяльності вчителя. У зв'язку з цим актуальним є питання дотримання *принципу неперервності*, що дозволяє забезпечити якісний професійний розвиток учителів означеної категорії відповідно до вимог сучасного швидкозмінюваного суспільства.

Управління як процес складається з чотирьох взаємозалежних функцій: *планування, організації, мотивації та контролю* [6]. Проте, на думку В. Маслова, функцію мотивації слід розглядати не з позиції менеджменту, а з позиції психології, оскільки мотивація – це суто психологічна категорія [5, с. 32].

Розглянемо механізми реалізації означених функцій управління у професійному розвитку вчителів ПМД на різних рівнях післядипломної педагогічної освіти регіону.

Планування професійного розвитку вчителів ПМД передбачає підвищення їх кваліфікації на різних рівнях післядипломної педагогічної освіти регіону. Зокрема виокремлюють:

- *стратегічне* (перспективне) планування – на обласному (регіональному) рівні;
- *тактичне* (середньострокове) планування – на районному рівні;
- *поточне* (оперативне) планування – на рівні навчального закладу.

Стратегічне планування передбачає довгострокові (10-15 років) цілі та завдання професійного розвитку вчителів ПМД, його напрями відповідно до тенденцій розвитку як системи післядипломної педагогічної освіти зокрема та системи освіти України в цілому, рівень ресурсного забезпечення означеного процесу; окреслює загальну стратегію досягнення поставлених цілей та виконання завдань. Результатами стратегічного планування можуть бути концепції та програми професійного розвитку, що розробляються регіональним інститутом післядипломної педагогічної освіти.

Тактичне планування включає досягнення стратегічних цілей та завдань професійного розвитку вчителів ПМД на коротший період (3-5 років). Така тривалість зумовлена періодом освоєння і впровадження інноваційних методів та технологій навчання. На даному етапі планування районні методичні кабінети та об'єднання визначають методичну проблему, над якою працюватиме навчальний заклад упродовж п'яти років. Підсумком тактичного планування є розробка комплексної програми впровадження нових технологій навчання та ін.

Оперативне планування визначає поточні завдання, які висувуються перед педагогічним колективом навчального закладу впродовж року. У таких річних планах завдання тактичного планування конкретизуються та уточнюються. Зокрема для кожного вчителя ПМД проектується річний план професійного розвитку з обов'язковою вказівкою на внесок у рішення методичної проблеми, над якою працює навчальний заклад. Водночас слід відзначити, що планування будь-яких оперативних або тактичних цілей і завдань у жодному разі не повинно суперечити стратегічним цілям професійного розвитку вчителів.

Функція організації як складова процесу управління вимагає створення певної структури, спрямованої на досягнення визначених стратегічних і тактичних цілей, що сприяє ефективній діяльності вчителів ПМД і забезпечує взаємодію між ними та адміністрацією навчального закладу.

На обласному рівні регіональні інститути (академії) післядипломної педагогічної освіти організовують курси підвищення кваліфікації вчителів ПМД, здійснюють науково-методичний супровід їх професійного розвитку в міжкурсовий період та координацію методичної роботи. Серед організаційних заходів варто виокремити: обласні та регіональні конференції, семінари, «круглі столи» з актуальних питань освіти, інструктивно-методичні наради з керівниками районних/міських методичних об'єднань та методичних об'єднань закладів освіти області.

На районному (міському) рівні методичні кабінети та методичні об'єднання вчителів ПМД організуються семінари та «круглі столи», завдяки яким вивчаються інноваційні технології навчання та передовий педагогічний досвід.

Професійний розвиток учителів ПМД на рівні навчального закладу здійснюється у межах методичної роботи навчального закладу, яку організують методичні об'єднання (кафедри). На засіданнях методичних об'єднань вивчаються актуальні питання, що стосуються специфіки викладання окремих дисциплін. Важлива увага в організації процесу професійного розвитку педагогів приділяється їх самоосвітній діяльності.

Винятково важливу роль в управлінні професійним розвитком учителів ПМД відіграє *мотивація*. З позиції науки управління, вчителям ПМД насамперед слід створити такі умови, за яких вони розумітимуть важливість професійного розвитку, що передбачає створення відповідної системи або механізму мотивації [9; 10]. Означений механізм повинен враховувати сучасні закономірності й принципи управління та включати різні важелі впливу на особистість учителя ПМД.

Серед *мотивів професійного розвитку* педагогічних працівників виділяють: прагнення до постійного самовдосконалення, самовираження, самореалізації та самоствердження особистості; розвиток компетентностей, у тому числі професійної; наявність пізнавальної зацікавленості; формування позитивного іміджу серед учнів, батьків, колег; підвищення кваліфікаційної категорії; отримання нагород; підвищення особистісного рейтингу на різних рівнях підпорядкування тощо [1, с. 18].

Причинами, що знижують ефективність професійного розвитку, є: стереотипи професійного мислення; байдужість до педагогічної праці; зниження професіоналізму; відсутність стимулів та чіткого уявлення про очікувані результати своєї праці; відсутність належних умов праці, відповідного навчально-матеріального оснащення, дидактичного забезпечення для здійснення освітнього процесу, науково-методичного супроводу на всіх рівнях методичної роботи; формальний підхід до самоосвітньої роботи; відсутність прогресу в роботі, творчого мікроклімату в колективі, взаємоповаги; авторитарний стиль керівництва; необ'єктивність в оцінюванні результатів праці; неврахування мотивації педагога, його індивідуальних особливостей і можливостей [8, с. 225].

Із метою підвищення мотивації вчителів ПМД передбачаються різноманітні заходи стимулювання [10]:

1. *Задоволення матеріальних потреб*, що досягається через отримання заробітної плати та можливостей придбання необхідних речей (предметів ужитку, науково-методичної й навчальної літератури тощо).

2. *Задоволення соціальних потреб*, що здійснюється завдяки поінформованості та спілкуванню з колегами.

3. *Задоволення потреб в особистому зростанні й самоактуалізації*, що відображається у розробці програми професійного розвитку вчителя й побудові індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

Функція контролю спрямована на визначення рівня досягнення цілей професійного розвитку вчителів ПМД і реалізується за допомогою оцінювання та атестації.

Оцінювання роботи вчителів ПМД є складовою частиною процесу управління, результати якого використовуються для ухвалення управлінських і адміністративних рішень, зокрема пов'язаних із заохоченням або покаранням учителя.

Доцільно також відмітити, що при цьому слід враховувати не тільки кінцеві результати праці, а й визначати робочу поведінку, що є умовою ефективності та результативності професійної діяльності. Крім цього, важливого значення набувають фактори, що здійснюють прямиий або опосередкований вплив на професійну діяльність.

Учителі ПМД як педагогічні працівники підлягають атестації, за результатами якої визначають їх відповідність займаній посаді, рівень кваліфікації, встановлюють тарифний розряд, кваліфікаційну категорію, присвоюють педагогічні звання. Атестація може бути черговою або позачерговою. Чергова атестація відбувається один раз на п'ять років. Позачергова атестація не може бути проведена раніше, ніж через три роки після попередньої атестації.

Атестація є важливою складовою педагогічної та управлінської діяльності, що реалізується не тільки під час її проходження педагогічним працівником, а й впродовж усього навчального року. Вона стосується як діяльності всього педагогічного колективу, так і діяльності керівника навчального закладу та кожного педагогічного працівника, який прагне до професійного самовдосконалення. Обов'язковою умовою її організації та проведення, окрім суворого дотримання законодавчих та нормативних вимог, є об'єктивність оцінювання діяльності педагога, неформальний підхід до проведення атестації [4].

Сьогодні у світовій практиці управління широко застосовуються програми неперервного професійного розвитку персоналу (Continuing Professional Development – CPD) [2; 3]. Такі програми передбачають безперервний професійний розвиток упродовж всієї професійної діяльності через активну участь у навчальній діяльності, спрямованої на постійне підвищення й удосконалення професійних знань, умінь, навичок та особистісних якостей. Програма неперервного професійного розвитку дозволяє вчителю ПМД чітко визначити власні професійні потреби.

Висновки. Таким чином, управління професійним розвитком учителів природничо-математичних дисциплін – це такий вплив на процес професійного розвитку, який організовується за системним і процесним підходами та базується на принципах науковості, функціональності, адаптивності, інноваційності та неперервності. Основними функціями управління професійним розвитком вчителів ПМД є планування, організація та контроль на різних рівнях післядипломної педагогічної освіти регіону. Важливу роль відіграє розробка та впровадження програм неперервного професійного розвитку вчителів ПМД.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні проблеми мотивації вчителів природничо-математичних дисциплін до професійного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Афанасьева Т. Н. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Кн. 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров : методическое пособие / Т. Н. Афанасьева, Н. В. Немова ; под. ред. Н. В. Немовой. – М. : АПКИПРО, 2004. – 188 с.
2. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства / І. М. Вахович // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – № 15. – С. 17-27.
3. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : ХНЕУ, 2007. – 400 с.
4. Кононенко О. Є. Атестація педагогічних працівників / О. Є. Кононенко. – Вид. 2, перероб. – Х. : Основа, 2012. – 224 с.
5. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : навчальний посібник / В. І. Маслов. – Тернопіль : Астон, 2007. – 150 с.
6. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
7. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до Положення про республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні та Київський і Севастопольський міські інститути післядипломної педагогічної освіти» № 712 від 31.07.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0651-01>.
8. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В. С. Пикельная. – Кривой Рог, 1993. – 432 с.
9. Психологічний довідник учителя : в 4 кн. / упоряд. В. Андрієвська ; заг. ред. С. Максименко. – К. : Главник, 2005. – Кн. 3.
10. Третьяченко В. В. Мотивація поведінки і діяльності / В. В. Третьяченко, О. О. Левченко, Я. Є. Якушина. – Луганськ : Світлиця, 2006. – 240 с.

Дата надходження до редакції: 10.01.2014 р.