

Клокар Н.І.
м. Біла Церква

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА МОНІТОРИНГОВОГО СУПРОВОДУ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ РЕГІОНУ

У статті обґрунтовано моніторинговий супровід проектування інноваційної моделі управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників в умовах регіону відповідно до запитів педагогів, навчальних закладів, районних і міських відділів освіти; діагностування якості професійного розвитку освітян різних кваліфікаційних категорій як складової цілісного процесу моніторингу.

Визначено об'єкти моніторингу якості підвищення кваліфікації, принципи, на яких базується моніторинговий супровід управління підвищенням кваліфікації педагогічних кадрів регіону, порівняльний і проблемно-прогностичний види моніторингового супроводу.

Здійснено вивчення змісту професійної діяльності педагогічних, управлінських і методичних кадрів за рівнями (репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструктивний, творчий). Встановлено залежність між відповідними рівнями професійного розвитку і потребами регіональної освітньої системи у висококваліфікованих педагогічних кадрах. Запропоновано модель інформаційного забезпечення моніторингового супроводу управління підвищенням кваліфікації за рівнями.

Ключові слова: моніторинг, моніторинговий супровід, моніторинг в освіті, діагностика якості педагогічної діяльності, модель управління, самореалізація.

Постановка проблеми

Підвищення якості освіти є головним напрямом державної освітньої політики, яку можна визначати за відповідністю досягнених результатів потребам особистості, запитам і вимогам сучасного суспільства. У зв'язку з цим актуальним є здійснення моніторингового супроводу ПК відповідно до специфіки регіональної освітньої системи та кваліфікаційних вимог до педагогічної діяльності педагогічних працівників.

В «Енциклопедії освіти» подано тлумачення поняття «моніторинг в освіті» (від лат. *monitor* — той, що нагадує, наглядає, застерігає) як спеціальної системи збору, опрацювання, зберігання і поширення інформації про стан освіти, прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки й основних тенденцій її розвитку та розроблення науково обґрунтованих рекомендацій для схвалення управлінських рішень стосовно підвищення ефективності функціонування освітньої галузі.

У «Словнику іншомовних слів» поняття «моніторинг» (від англ. *monitoring* — контроль) тлумачиться як постійне спостереження за яким-небудь процесом з метою виявлення відповідності його бажаному результату або початковим прогнозам.

Проблема моніторингу знаходить різноаспектне висвітлення у працях Л. Ващенко, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, О. Локшиної, В. Лоханової, Т. Лукіної, С. Мартиненко, І. Маслікової, І. Нікішиної, Н. Протасова, О. Чепкової, А. Шаталова, І. Якиманської, П. Якобсона та інших і розглядається як чинник розвитку мотиваційних, діяльнісних і когнітивних ресурсів в освітній системі, активізації управлінського впливу на якість освітніх послуг.

У дослідженні обґрунтовується моніторинговий супровід проектування інноваційної моделі управління ПК в умовах регіону, а також діагностування якості професійного розвитку освітян різних кваліфікаційних категорій як складової цілісного процесу моніторингу.

Післядипломна освіта як системно організований безперервний процес оновлення та розширення знань, формування умінь і навичок професійної діяльності дорослих, спрямований на постійний організаційно-управлінський і науково-методичний супровід розвитку педагогічних працівників. Значною мірою успішність вирішення цього завдання залежить від максимального врахування їхніх індивідуальних потреб, що можливо за умови створення й функціонування системи моніторингових процедур, діагностики професійних запитів із метою схвалення науково виважених управлінських рішень, які сприятимуть поліпшенню якості освіти, розробленню та впровадженню інноваційного змісту й форм ПК.

Нами визначено такі об'єкти моніторингу якості ПК:

- слухачі курсів ПК (за категоріями, фахом тощо);

- викладачі та методисти регіонального закладу ППО;
- заклади освіти, Р(М)МК;
- навчальний процес на курсах ПК (за відповідними формами його організації);
- програми освітньої діяльності курсів ПК (за фахом, проблемно-тематичні, авторські).

Моніторинговий супровід управління ПК педагогічних кадрів регіону базується на принципах: об'єктивності отримуваної інформації; її різноманітності; партнерства суб'єктів і об'єктів процесу ПК; рефлексивності; прогностичності.

Вивчення показників якості ПК проводиться за двома рівнями: 1) регіонального закладу ППО; 2) регіональної системи ПК.

Перший рівень передбачає здійснення моніторингового супроводу навчальних груп за типами курсів ПК, груп слухачів, які навчаються за обраною тематикою варіативної складової навчального плану, за територіальним розташуванням закладів освіти (міська, сільська місцевість), викладачів кафедр і методистів закладу ППО.

На другому рівні вивчаються якісні показники професійного розвитку педагогічних кадрів протягом міжтестастійного періоду (науково-методичні семінари, конференції, тренінги, ООЗО, ОШПД тощо) із залученням педагогів, закладів освіти, Р(М)МК.

Під час дослідження нами було визначено порівняльний і проблемно-прогностичний види моніторингового супроводу. Порівняльний супровід передбачає виявлення динаміки кількісних показників різних груп слухачів ПК, функціонування районних, міських методичних служб, науково-педагогічних і методичних працівників регіонального закладу ППО за напрямками їхньої діяльності з метою порівняння та якісної інтерпретації отриманих показників. Проблемно-прогностичний супровід здійснюється вибірково для окремих груп слухачів ПК з кожного фаху, спеціальності в докурсний, під час курсів ПК і післякурсний періоди для вчасного виявлення проблем у професійній діяльності (рівень знань з предмета викладання, сформованість діяльнісного компонента професійного розвитку, вмотивованість до самовдосконалення тощо) та прогнозування способів їх вирішення.

Здійснення моніторингового супроводу управління ПК у системі ППО регіону забезпечує реалізацію низки важливих функцій, а саме:

- отримання оперативної та планової інформації про якість функціонування регіональної системи ПК за відповідними об'єктами моніторингу;
- визначення динаміки процесів, що відображають якість ПК;
- забезпечення зворотного зв'язку між об'єктами моніторингу для вчасного коригування змісту і форм ПК;
- прогнозування розвитку системи ПК на основі отриманих кількісних і якісних показників;
- створення умов для формування професійної рефлексії педагогічних, методичних, управлінських кадрів регіону, науково-педагогічних і методичних працівників закладу ППО, стимулювання їхньої самоосвіти та саморозвитку.

Діагностика якості педагогічної діяльності (від грецьк. *διαγνωστικς* — здатний розпізнавати) — це процес виявлення й опису актуального стану педагогічної діяльності та його причин, об'єктивних тенденцій і прогнозування якості педагогічної діяльності. Така діагностика здійснюється за кількома напрямками: по-перше, виявляється готовність учителя до педагогічної діяльності, рівень його професійного розвитку, орієнтація на інноваційний пошук і самовдосконалення тощо; по-друге, визначаються особливості вибору педагогом змісту і форм організації навчання; по-третє, досліджуються стиль педагогічної взаємодії, особливості спілкування, ступінь орієнтації на суб'єктно-суб'єктні відносини; по-четверте, оцінюються результати педагогічної діяльності.

Якість педагогічної діяльності оцінюємо відповідно до основних професійно важливих характеристик педагога: соціально-психологічні характеристики педагога в структурі міжособистісних стосунків — статус у колективі, стиль управління навчально-виховним процесом, стиль поведінки в конфліктній ситуації; прояв професійно значущих якостей особистості педагога в його педагогічній діяльності, який визначається на основі експертної оцінки ступеня володіння матеріалом, ерудиції, світогляду, рівня вимогливості (І. Нікішина); особливості спрямованості педагога та його педагогічного мислення (В. Семиченко);

спостереження за мовленнєвими, експресивними характеристиками, рівнем розвитку комунікативних, гностичних, проєктувальних та інших здібностей педагога (С. Мартиненко); ефективність професійної діяльності на основі аналізу документації, тестів засвоєння знань тощо (Н. Кузьміна).

Достовірність діагностики якості педагогічної діяльності визначається, насамперед, тим, наскільки її точність підтверджується незалежними критеріями (наприклад, рівнем володіння сучасними освітніми технологіями тощо). Особливе значення має валідність, яка забезпечує можливість передбачення спрогнозованих показників якості педагогічної діяльності.

Система діагностики як цілісне утворення передбачає наявність окремих елементів та піделементів структури, які сприяють наповненню відповідним змістом науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку й саморозвитку [6].

І. Нікішина виокремлює в системі діагностики такі підструктурні блоки: 1) *процесуально-діяльнісний*, який відповідає функціям педагогічної діяльності (цільовий, прогностично-проєкційний, організаційно-рольовий компоненти); 2) *індивідуально-особистісний блок суб'єкта діяльності* (мотиваційно-ціннісний, рефлексивний, творчий компоненти). Дослідниця характеризує компоненти підструктурних блоків системи діагностики. Цільовий компонент передбачає усвідомлення мети, завдань, доцільності здійснення навчально-пізнавальної діяльності. Прогностично-проєкційний компонент реалізується в процесі визначення мети, планування, конструювання та реалізації на практиці змісту професійно-особистісного зростання педагога відповідно до його освітніх потреб і запитів з попереднім прогнозуванням очікуваних результатів. Організаційно-рольовий компонент ґрунтується на вільному виборі педагогом власної рольової позиції, змісту, форм, способів, засобів професійно-особистісного зростання, склад і співзалежність яких визначається націленістю конкретного педагога на досягнення певного результату в процесі освітньої взаємодії. Мотиваційно-ціннісний компонент виражає ціннісні орієнтації вчителя, його прагнення до морального самоствердження, саморозвитку й передбачає усвідомлення суб'єктом педагогічної діяльності необхідності професійного вдосконалення, самореалізації, визначення соціальної, практичної й особистісної значимості змісту навчання, «зміни суб'єктивних реалій» педагога. Рефлексивний компонент оцінюється за результатами осмислення вчителем власних дій, досвіду, самоаналізу, самооцінки та співвіднесення їх із досвідом і діями інших, гуманістичними принципами педагогічної професії. Творчий компонент забезпечує становлення і розвиток цілісної сфери особистості в органічному поєднанні з формуванням творчого мислення, доборою та реалізацією гнучких, адекватних обставинам стратегій і тактик педагогічної діяльності [4].

Система моніторингу управління ПК вибудована так, щоб забезпечити можливість постійного відстеження показників рівня володіння знаннями, вироблення нових умінь і навичок, упровадження інноваційних освітніх технологій, рефлексії професійної діяльності тощо з метою прогнозування індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку педагогічних працівників в умовах диференціації навчання. Формування та використання діагностичного інструментарію дає можливість різнобічно вивчати й аналізувати функціонування системи ПК, схвалювати виважені управлінські рішення з метою переведення її на якісно новий рівень розвитку.

У ході наукового пошуку вивчено теоретичні й практичні підходи до питання професійного розвитку педагогічних працівників, зокрема В. Беспалька. Дослідник визначає репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструктивний, творчий (авторської методичної системи) рівні такого розвитку. У процесі експериментального дослідження нами обґрунтовано й сформовано зміст рівнів професійного розвитку педагогічних, управлінських і методичних кадрів у системі ПК на засадах диференційованого підходу.

Репродуктивний рівень переважає на етапі професійної адаптації молодого спеціаліста і характеризується процесом відтворення отриманих теоретичних знань із предмета, застосуванням умінь і навичок, набутих у вищій школі, формуванням власного стилю педагогічного спілкування.

Репродуктивно-коригувальний рівень реалізується на основі набутого першого практичного досвіду та індивідуальних рішень, передбачає становлення професійної діяльності педагога, формування особистісної професійної позиції, вдосконалення методів і прийомів навчання, пошук власного Я.

Конструктивний рівень характеризується утвердженням фахівця, сформованістю власного педагогічного досвіду, виробленими вміннями презентувати свої напрацювання, професійною майстерністю,

гнучкістю у використанні педагогічних засобів, прогнозуванням навчальних результатів, оволодінням інноваційними освітніми технологіями.

Творчий рівень (авторської методичної системи) передбачає сформовану інноваційну здатність особистості до творчості у професійній діяльності, розроблення та впровадження сучасного змісту освіти і засобів навчання, інноваційних освітніх технологій, усвідомлення причетності до професійної адаптації та становлення молодих спеціалістів.

Задоволення професійних запитів і потреб педагогічних працівників у системі ПК здійснюється на засадах диференційованого підходу, в основі якого гуманістично зорієнтовані освітні цінності, варіативні можливості формування змісту й добору форм ПК, що передбачає наявність взаємозв'язку між цільовими і процесуальними характеристиками кожного з рівнів професійного розвитку, напрямів і форм ПК; формування змісту для кожної кваліфікаційної категорії як цілісного професійного досвіду, який поєднує систему знань про світ і способи діяльності, навички практичної та інтелектуальної діяльності, емоційно-ціннісне ставлення до дійсності як чинника процесу самовдосконалення в умовах функціонування регіональної системи ПК.

Показником сформованості поглядів, проективно-гностичних і перцептивно-рефлексивних якостей, які виявляються в індивідуально-специфічних способах проектування, реалізації авторської моделі організації навчально-виховного процесу, визначають мотиваційно-емоційну спрямованість і рівень професійно-особистісного розвитку, зумовлюють освітню активність педагогічного працівника, є індивідуальний рівень педагогічної діяльності, який розглядається в аспекті зростання суб'єктності педагога.

Упродовж 2002–2006 років нами було вивчено зміст професійної діяльності педагогічних, управлінських і методичних кадрів за рівнями (репродуктивний, репродуктивно-коригувальний, конструктивний, творчий). На основі проведеного аналізу й експертної оцінки встановлено залежність між відповідними рівнями професійного розвитку і потребами регіональної освітньої системи у висококваліфікованих педагогічних кадрах і визначено основні засади побудови моделі управління ПК відповідно до запитів педагогів, навчальних закладів, районних і міських відділів освіти.

Як свідчать результати проведених моніторингових досліджень, 38% опитаних педагогічних працівників мають репродуктивний рівень професійного розвитку. Для них типовою є організація навчально-виховного процесу на основі традиційних, уже відомих і впроваджених методик, педагогічного досвіду, рекомендацій, які є найбільш доцільними для відтворення в умовах конкретного закладу освіти. Вмотивованість до професійної діяльності в таких педагогів є невисокою і проявляється у пасивності до власного розвитку, характеризується відсутністю потреби в самоосвіті та професійному визнанні. 42% респондентів виявили репродуктивно-коригувальний рівень професійного розвитку, для якого характерним є розуміння необхідності навчання з метою набуття нових знань, оновлення раніше засвоєних, формування умінь як елементів для коригування та вдосконалення наявних методик і досвіду відповідно до завдань сучасної системи освіти. Зміст індивідуальної професійної траєкторії здебільшого має ілюстративно-відтворювальне спрямування й реалізується як індивідуально, так і в системі роботи гомогенних груп. У цьому контексті гомогенну групу (від грецьк. *homogenes* — однорідна за складом) розуміємо як динамічну спільність людей, об'єднаних на основі однієї або кількох ознак: вік, стаж, місце роботи, стать, спільна проблема або аналогічні погляди на розв'язання проблеми. 12% опитаних респондентів віднесено до конструктивного рівня професійного розвитку. Характерними особливостями таких педагогічних працівників є високий ступінь педагогічної рефлексії, глибокі наукові знання та практичні вміння з предмета викладання, використання сучасних освітніх технологій, конструювання власної траєкторії професійного розвитку. Здійснення освітньої діяльності педагогів на конструктивному рівні зумовлено, насамперед, потребою обмінюватися досвідом, представляти й аналізувати власний досвід, співпрацювати з колегами, усвідомлювати вагомість своєї професії.

Педагоги, які мають *творчий* рівень професійного розвитку (8% опитаних), володіють пошуковими методами, комунікативно-діалогічними, дискусійними і рефлексивними вміннями, відзначаються оригінальністю та асоціативністю мислення, інтелектуальною активністю, вміннями розробляти, апробувати й впроваджувати програми дослідно-експериментальної роботи та інноваційної діяльності, сприяти професійному розвитку молодих колег.

Зміст індивідуальних освітніх запитів таких педагогів спрямовується на створення інноваційних освітніх продуктів. У процесі навчання на курсах ПК характерною для них є робота в динамічних *гетерогенних групах*, (від грецьк. *heterogenes* — неоднорідний за складом). Гетерогенні групи розглядаються як тимчасові об'єднання педагогів, які репрезентують різні за змістом, формами, способами, видами, переважно авторські, підходи до розв'язання однієї або кількох професійних проблем. У процесі діяльності такої групи відбувається переосмислення педагогами власного педагогічного досвіду й перетворення його в ході створення спільних проєктів. Зазначені професійно значущі якості у поєднанні з високою теоретико-методологічною підготовкою сприяють створенню педагогами авторських концепцій, програм, посібників та методик освітньої діяльності, в якій переважає саморегулятивний аспект.

Визначаючи саморегулятивність як домінуючу освітньої діяльності педагогічних працівників, ми розуміємо її як класичну структуру саморегуляції: від прийняття суб'єктом мети активності до вироблення моделі значимих умов діяльності й реалізації програми дій для її здійснення з подальшим отриманням реальних результатів і співвіднесенням їх із бажаними критеріями успіху [2, 230].

У процесі реалізації рефлексивного компонента особистісного блоку діагностики відбувається самооцінювання й співвіднесення результатів педагогічної діяльності (досягнень і характеру задоволеності ними) з власним потенціалом (професійними можливостями і характером упевненості в своїх силах). Саме протиріччя між потенціалом фахівця і досягненим результатом є основою позитивної мотивації саморозвитку й корелює із соціальним і професійним успіхом особистості, зокрема, й у педагогічній діяльності [4, 49] і, на нашу думку, є чинником мотивації до професійного розвитку, визначає мету й кінцеві результати процесу саморегуляції такого розвитку (див. рис. 1).

Мотивація трудової діяльності людини, за Є. Ільїним, налічує три групи мотивів, які зумовлюють її результативність: 1) мотиви трудової діяльності (суспільні, матеріальні, особистісні); 2) мотиви вибору професії; 3) мотиви вибору місця роботи (оцінка зовнішньої ситуації, власних можливостей, відповідність обраної професії власним інтересам і нахилам).

Для вивчення структури мотивації освітньої діяльності вчителів нами здійснено вибіркове опитування педагогів області (понад 1200 респондентів), серед яких: управлінські кадри ЗНЗ, учителі суспільно-гуманітарного, технологічного, природничо-математичного профілів, початкового навчання та вихователі ДНЗ.

Аналіз отриманих результатів дав змогу виокремити основні чинники професійного розвитку педагога за ознакою «характер мотивації» і класифікувати їх за ознакою «міра ваги». Найвагомими чинниками професійного зростання педагога області вважають навчально-методичне й науково-методичне забезпечення своєї діяльності (48%), активне професійне життя та професійну дієвість (47%), внутрішню мотивацію неутилітарного характеру (47%), курси ПК (39%).

Аналіз відповідей педагогічних працівників на запитання «Які мотиви проходження курсів ПК переважають у Вас?» дав змогу ранжувати освітні мотиви. 640 респондентів (59%) обрали «бажання самовдосконалюватися, здобувати нові знання, педагогічні, методичні, фахові уміння і навички». Цей мотив є визначальним для респондентів різних освітніх категорій, однак питома вага цього мотиву в педагогічних працівників, які мають першу й вищу освітні категорії значно вища, ніж у вчителів, які є спеціалістами та спеціалістами другої кваліфікаційної категорії (41,5% та 7,5% відповідно). Наступним за значимістю визначено мотив, який відображає соціальну цінність освіти — «бути більш освіченим, культурним» (403 респонденти (36,6%)). Зазначений мотив домінує в педагогічних працівників, які мають другу кваліфікаційну категорію або є спеціалістами. На третьому місці загального рейтингу — мотив покращення матеріального стану (231 респондент (21%)), який переважає в молодих спеціалістів і спеціалістів другої кваліфікаційної категорії. У педагогічних працівників, які мають середню спеціальну освіту, цей показник у структурі освітньої мотивації посідає друге місце.

Науковцем І. Аносовим доведено, що структуру освітніх мотивів зумовлено низкою зовнішніх і внутрішніх факторів. При цьому зовнішні фактори визначаються впливом макро- та мікросередовища, природних, економічних, демографічних умов, матеріально-технічною базою, закономірностями засвоєння всіх видів інформації, законами й закономірностями розвитку педагогічних систем, особливістю діяльності конкретного вчителя, його творчим потенціалом. Внутрішні фактори, як стверджує автор, безпо-

середньо залежать від особистості суб'єкта дослідження й визначаються наявною сукупністю знань, умінь, навичок, потенційних можливостей, професійної компетентності, особистісних якостей педагога, внутрішньою мотиваційною спрямованістю діяльності, природними уподобаннями, нахилами та здібностями [1].

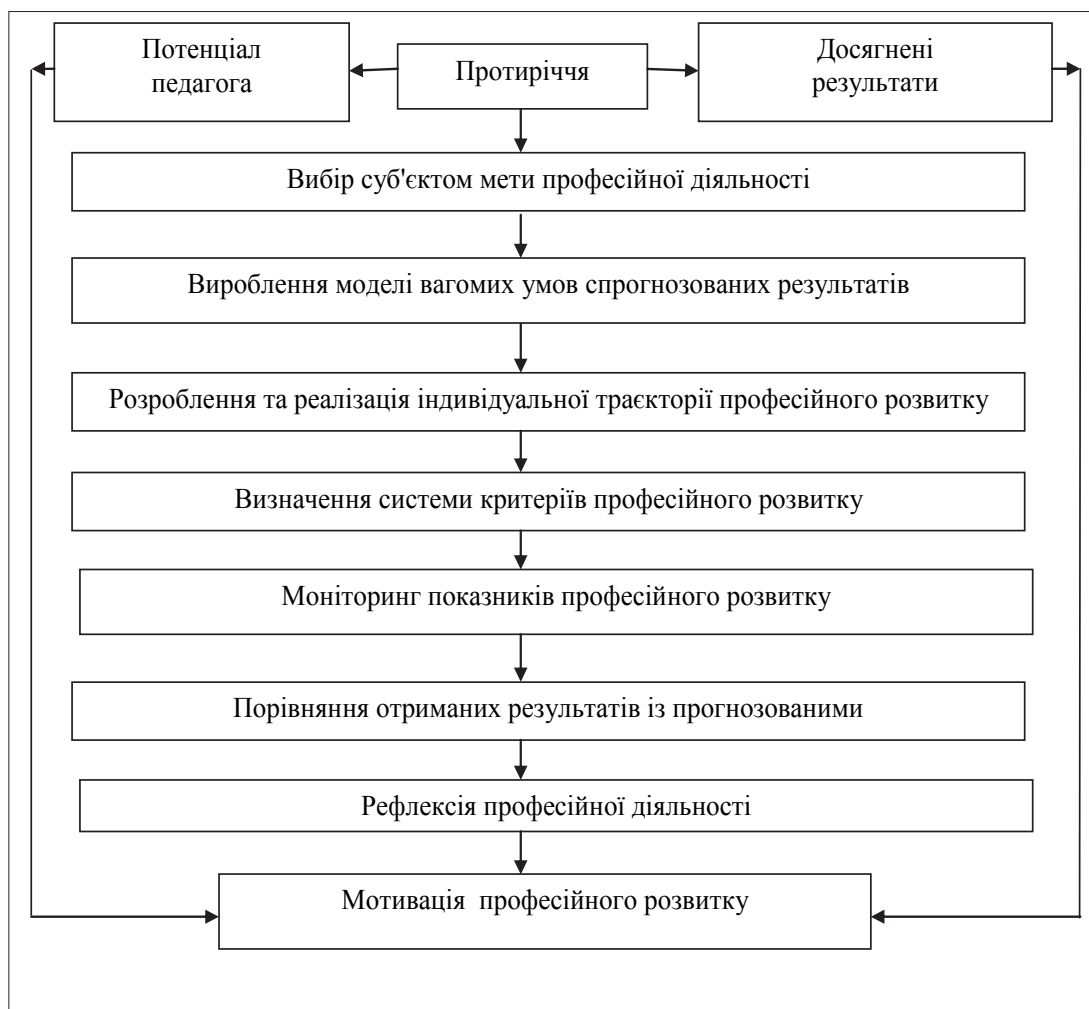


Рис. 1. Схема структури процесу саморегуляції професійного розвитку педагога

Отримані в ході діагностування матеріали є основою для проектування індивідуальної траєкторії професійного розвитку кожного педагогічного працівника в міжтестастійний період. Досвід проектування і реалізації завдань навчального процесу в системі ПК на засадах диференційованого підходу дав змогу диференціювати ПК педагогічних працівників за такими типами інтегративних курсів: інтегративний «лінійний», інтегративний «нелінійний», інтегративно-модульний. До інтегративного «лінійного» типу належать традиційні фахові курси ПК для вчителів, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст». Інтегративний «нелінійний» тип передбачає авторські, проблемно-тематичні, пролонговані курси на базі ООЗО та ОШППД, а також фахові курси для вчителів, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст другої категорії». До інтегративно-модульного (модульно-структурованого) типу курсів належать пролонговані курси для педагогічних працівників, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» і підтверджують звання «вчитель-методист», «вихователь-методист», «викладач-методист», «практичний психолог-методист», «керівник гуртка-методист»; методичні сесії для керівників ООЗО та ОШППД, керівників навчальних закладів, на базі яких функціонують наукові лабораторії ОІППО.

Залучення вчителів-методистів до проведення авторських курсів, навчальних занять на курсах ПК вчителів із кваліфікаційними категоріями «спеціаліст», «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст другої категорії», організації та проведення науково-методичних заходів у міжкурсовий період, розроблення та впровадження в практику роботи методичних рекомендацій, посібників, авторських програм створює ре-

альні можливості для професійного, культуротворчого, особистісного розвитку педагогів-майстрів, реалізації їхнього творчого потенціалу.

Діагностична робота, яка проводиться впродовж міжтестатійного періоду, сприяє стимулюванню педагогів до самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації, формуванню вміння прогнозувати і вдосконалювати свою професійну діяльність.

Система діагностування професійних запитів освітян, що передбачає максимальне врахування їхніх індивідуальних і групових потреб, регіональних освітніх запитів є провідним чинником реалізації диференційованого підходу в управлінні системою ПК педагогів.

Моніторинг передбачає відстеження показників професійного розвитку педагогічних, управлінських і методичних кадрів регіону, забезпечення ефективного управління системою освіти на всіх її рівнях. Слушною є думка А. Севрука про те, що ефективність інформаційно-аналітичної функції управління забезпечується також системою педагогічного, психологічного та соціологічного моніторингу, що розглядається як генералізований вид управлінської діяльності для відстеження стану підпорядкованих освітніх підсистем. Інтегруючи позитивні якості традиційних у педагогіці спостережень, аналізу, діагностики, маючи високу технологічність і здатність до глибоких узагальнень, моніторинг є основою сучасного інформаційного забезпечення якості освіти.

Моніторинг передбачає аналітичну діяльність про стан системи, в якій відбуваються зміни, з наступним схваленням управлінського рішення. Аналіз сучасних наукових досліджень дав можливість визначити три основні види моніторингу: моніторинг узгодження управління; діагностичний моніторинг; моніторинг діяльності. Освітній моніторинг використовується в управлінні освітою і складається з чітко визначеного об'єкта управління; заданих параметрів розвитку об'єкта; критеріїв оцінювання цих параметрів; технології проведення поточного контролю; інформаційної бази для керування процесом проектування на кінцевий результат і має формувальний та перетворювальний характер [5].

Особливістю моніторингу в управлінні регіональним закладом ППО є планування, збирання та накопичення первинної інформації, її опрацювання й узагальнення з використанням комп'ютерних технологій на основі мети і загальних принципів діяльності закладу, стратегії розвитку освіти регіону. Такий підхід дає можливість забезпечити першого керівника, заступників та керівників структурних підрозділів максимально об'єктивною інформацією, сформувати інформаційні ресурси, їх опрацювання й використання (див. рис. 2).

Комп'ютеризований моніторинг дає змогу накопичувати та опрацьовувати значний масив різноманітних даних, управляти ними, видаючи керівнику для схвалення рішення сконцентровану узагальнену інформацію.

У КОІПОПК усю інформацію та її опрацювання розподілено за блоками:

А — кількісний та якісний склад педагогічних кадрів інституту й області;

Б — програмне та навчально-методичне забезпечення курсів ПК;

В — контроль й оцінювання навчального процесу на курсах ПК;

Г — діяльність у міжкурсовий період (науково-методична робота), моніторинг запитів і потреб педагогічних, управлінських, методичних кадрів;

Д — науково-дослідна робота;

Е — видавнича діяльність;

Є — робота з обдарованими дітьми та молоддю;

Ж — музейно-виставковий комплекс; бібліотека;

З — фінансова діяльність;

І — адміністративно-господарська діяльність;

Ї — матеріально-технічна база, договори, акти;

Й — гуманітарно-педагогічний коледж (за окремим алгоритмом).

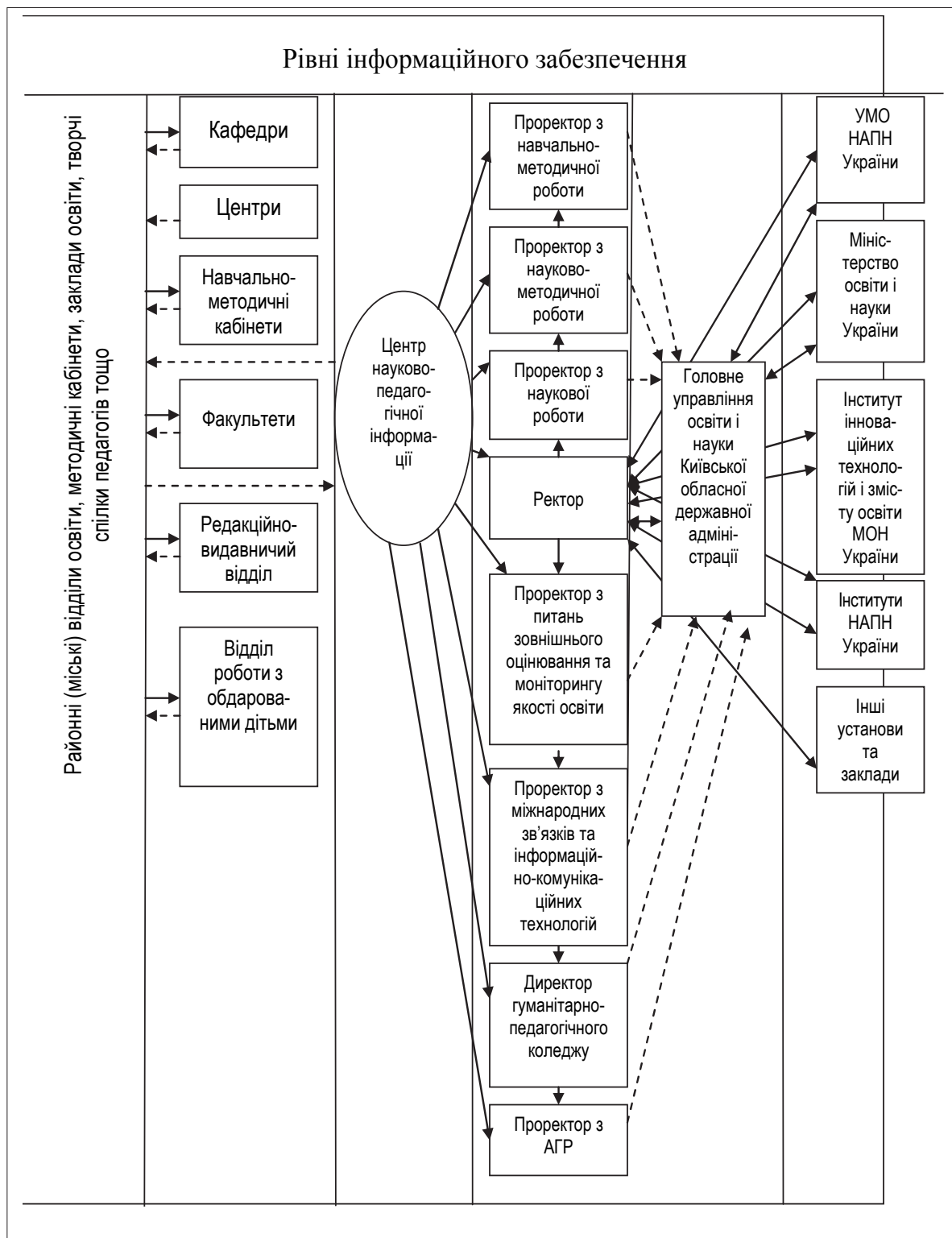


Рис. 2. Модель інформаційного забезпечення моніторингового супроводу управління ПК за рівнями

Окремі інформаційні ресурси створюються на рівні кафедр, навчально-методичних кабінетів, центрів, відділів, наукових лабораторій інституту тощо. Приміром, інформаційний ресурс кафедр поєднує: педагогічне навантаження професорсько-викладацького складу; виконання індивідуальних планів діяльності викладачів (викладацька діяльність, навчально-методична, науково-дослідна, організаційна робота); рейтингові показники викладацької діяльності на курсах ПК; науково-дослідна робота викладачів кафедри тощо.

Бібліотека та музейно-виставковий комплекс формують інформаційні ресурси за блоками: а) книжковий фонд; б) періодичні видання; в) нові надходження; г) музей історії освіти Київщини; д) обласна педагогічна виставка «Освіта Київщини».

У музейно-виставковому комплексі й бібліотеці проведено роботу зі створення центрального серверу, який дає змогу автоматизувати роботу, спрощує процес пошуку матеріалів музею, виставки чи бібліотеки, забезпечує отримання матеріалів в електронному вигляді, а також об'єднує ресурси бібліотек Р(М)МК і закладів освіти області.

Інформаційні ресурси інституту систематично поповнюються, що забезпечує можливість поступового доповнення спостережень, міркувань, аналітичних висновків і кількісних показників, які в достатній мірі відображають якісні характеристики процесу управління, уможливають вимірювання рівня досягнення поставлених цілей за законами та принципами кваліметрії.

Отже, одержані у процесі моніторингового супроводу управління ПК дані про зміст професійних запитів і потреб педагогічних працівників у міжтестастійний період, у якому виокремлено три етапи: підготовчий (докурсовий), базовий (курси ПК), впроваджувальний (післякурсний), а також комплексне опрацювання і соціально-педагогічний аналіз показників дали змогу: по-перше, диференціювати типи курсів ПК: інтегративний «лінійний», інтегративний «нелінійний», інтегративно-модульний; по-друге, вдосконалювати зміст і форми ПК педагогів різних кваліфікаційних категорій і спеціальностей; по-третє, визначати й удосконалювати зміст і форми науково-методичного супроводу освітан в міжтестастійний період на засадах диференційованого підходу.

З'ясовано, що моніторинговий супровід є ефективним засобом управління системою ПК регіону, забезпечує диференційований підхід до формування змісту та форм ПК на основі збору, зберігання, опрацювання, аналізу інформації, відслідковування динаміки результатів діяльності з метою схвалення дієвих управлінських рішень. Практика проведення процедури моніторингу сприяє якісним змінам у системі ПК на різних рівнях управління освітою: закладу освіти, Р(М)МК, районної і міської, регіональної систем освіти. Якісне проведення процедури моніторингу ПК педагогічних кадрів потребує розроблення державних стандартів системи ППО.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аносов І.П. Сучасний освітній процес: антропологічний аспект : монографія / І.П. Аносов. — К. : Твім інтер, 2003. — 390 с.
2. Бодалев А.А. Психология личности / А.А. Бодалев. — М. : Изд-во МГУ, 1998. — 188 с.
3. Боришевський М.Й. Психологічні детермінанти особистісної саморегуляції поведінки / М.Й. Боришевський // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992–2002 : зб. наук. пр. до 10-річчя АПН України. — Харків : ОВС, 2002. — 640 с.
4. Никишина И.В. Диагностика готовности педагога к освоению инновационных педагогических технологий как уровня профессионального развития / И.В. Никишина. — Волгоград : Перемена, 2006. — 128 с.
5. Подмазин С.И. Личностно ориентированное образование. Социально-философское исследование : монография / С.И. Подмазин. — Запорожье : Просвіта, 2000. — 396 с.
6. Протасова Н.Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку : монографія / Н.Г. Протасова. — К. : Міленіум, 1998. — 151 с.

Клокар Н.И.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МОНИТОРИНГОВОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РЕГИОНА

В статье обосновывается мониторинговое сопровождение инновационной модели управления повышения квалификации педагогических работников в условиях региона соответственно запросам педагогов, учебных заведений, районных и городских отделов образования; диагностика качества про-

фессионального развития педагогов разных квалификационных категорий как составляющей целостного процесса мониторинга.

Определены объекты мониторинга качества повышения квалификации, принципы, на которых базируется мониторинговое сопровождение управления повышением квалификации педагогических кадров региона, сравнительный и проблемно-прогностический виды мониторингового сопровождения.

Осуществлено изучение содержания профессиональной деятельности педагогических, управленческих и методических кадров по уровням (репродуктивный, репродуктивно-корректируемый, конструктивный, творческий). Установлена зависимость между соответствующими уровнями профессионального развития и потребностями региональной образовательной системы в высококвалифицированных педагогических кадрах.

Предложена модель информационного обеспечения для мониторингового сопровождения управления повышением квалификации по уровням.

Ключевые слова: мониторинг, мониторинговое сопровождение, мониторинг в образовании, диагностика качества педагогической деятельности, модель управления, саморегуляция.

Klokar N.I.

THEORY AND PRACTICE OF MONITORING SUPPORT OF MANAGEMENT OF IN-SERVICE TEACHER TRAINING IN THE REGION

The article substantiates the monitoring support of the development of innovative model of in-service teacher training in the region and diagnostics of professional development quality of teachers of various qualification categories, as an integral component of the monitoring process, according to the requests of teachers, educational institutions, regional and municipal education departments.

Objects for monitoring of quality of in-service training, principles, on which monitoring support of management of in-service teacher training in the region is based, and comparative and problem-prognostic types of monitoring support, are determined.

An examination of the content of professional activity of teaching, administrative and methodological staff according to the levels (reproductive, reproductive-adjustment, constructive, creative) is realized. The dependence between the level of professional development and needs of the regional education system in highly qualified educators is determined. The model of information providing for monitoring support of management of in-service training according to the levels, is proposed.

Key words: *monitoring, monitoring accompaniment, monitoring in obrazovanii, diagnostics of quality of pedagogical activity, case frame, selfregulation.*