

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Бондаренко О.В.

методист,

Сумський міський Центр науково-технічної творчості молоді

САМООСВІТА ПЕДАГОГА – ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОМПЕТЕНТНОСТІ

Насьогодні відбуваються стрімкі зміни в системі освіти України. Удосконалення рівня професійної компетентності педагогічних працівників – один з основних напрямів реформування системи освіти нашої країни.

Сучасна педагогічна галузь потребує висококваліфікованих спеціалістів усіх рівнів освіти, які здатні творчо підходити до організації навчально-виховного процесу та досягати високих якісних результатів. Основним напрямом удосконалення рівня професійної компетентності педагогічних працівників є професійне самовдосконалення шляхом цілеспрямованої систематичної самоосвітньої діяльності. Тому головними завданнями методичних служб закладів освіти стали питання стимулювання самоосвіти й саморозвитку педагогічних кадрів та надання своєчасної методичної допомоги з цього питання.

Головні нормативно-правові документи Міністерства освіти і науки України зазначають:

- «Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність» (Закон України «Про освіту»);
- «Підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їх професійне самовдосконалення – важлива умова модернізації освіти» (Національна доктрина розвитку освіти).

Аналіз самоосвітньої діяльності педагогів свідчить, що більшість з них не має чіткої системи планування, зорієнтованої на досягнення якісних кінцевих результатів.

Отже, виникає потреба в досконалій організації та управлінні самоосвітньою діяльністю педагогів. Враховуючи зміни, передбачені новим Законом України «Про освіту» педагогічні працівники мають бути здатними до постійного самовдосконалення та проведення глибокого реформування галузі, орієнтованого на відповідність вимогам сьогодення, що можливо забезпечити через систему методичної роботи. Систематичне здійснення моніторингу особистої педагогічної діяльності сприяє отриманню достовірної інформації про рівень якості самоосвіти педагога. Тож у кожного педагога виявляється можливість прогнозувати та планувати особистий розвиток, забезпечуючи безперервне професійне вдосконалення.

Самоосвіта – це безперервний процес самовдосконалення та саморозвитку педагогів. Самоосвітня діяльність педагогічного працівника є

основною формою підвищення його професійної компетентності, яка полягає в отриманні нових знань, навичок та узагальненні педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи.

Творчому зростанню педагога сприяє природне бажання самовдосконалення у поєднанні зі стимулюючими чинниками. З точки зору психологічної науки, певні досягнення є неомінною потребою особистості. Тому основне завдання адміністрації навчального закладу правильно скерувати процес прагнення успіху педагогічного працівника, стимулюючи діяльність творчого педагога.

Серед стимулів, які сприяють розвитку творчої активності педагога є:

- повага мешканців міста та членів колективу;
- співпраця з вихованцями й колегами;
- доброзичливі стосунки з адміністрацією;
- підвищення кваліфікації;
- творча атмосфера в колективі;
- використання досвіду інформаційної діяльності тощо.

Морально-психологічні умови розвитку творчості в позашкільному закладі:

- відсутність конфліктів;
- атмосфера взаємоповаги, пошани й гордості за свою професію;
- уміння керівника розгледіти творчі здібності педагога, підтримати його та скерувати діяльність у потрібному напрямі.

Навчання педагогічного працівника має бути систематичним, безперервним, комплексним.

К. Ушинський зазначав: «Учитель живе доти, доки вчиться, як тільки він перестає вчитися – у ньому вмирає вчитель».

Суспільні зміни, що відбуваються в нашій країні останніми роками, ставлять високі вимоги до особистості педагога, його фахової підготовки, розвитку здатності сприймати зміни і проводити реформи. Важливою передумовою процесу самовдосконалення є ставлення фахівця до вимог. Потрібно формувати самосвідомість людини як творчого професіонала. Зміст такої підготовки ґрунтується, насамперед, на гуманістичному уявленні про завдання професійної діяльності, бажаних рисах людини, зокрема її фахової свідомості та мислення, творчих активних дій у межах компетенції.

Етапи самовдосконалення:

- самоусвідомлення та прийняття рішення щодо самовдосконалення;
- планування та вироблення програми самовдосконалення;
- безпосередня практична діяльність щодо реалізації поставлених завдань, пов'язаних із роботою над собою;
- самоконтроль та самокорекція цієї діяльності.

Професійно педагог самовдосконалюється через самоосвіту, активну участь у різноманітних методичних заходах, самовиховання.

Мета самоосвіти педагога:

- засвоєння, оновлення, поглиблення знань;
- узагальнення досвіду шляхом цілеспрямованої, системної самоосвітньої роботи, що передбачає саморозвиток і самовдосконалення особистості;

- задоволення власних інтересів та об'єктивних потреб освітнього закладу.

Самоосвітня діяльність педагога не повинна ґрунтуватися на знаннях, здобутих у ВНЗ. Потрібно ознайомлюватися з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями, шукати нових напрямів у методиці та організації навчально-виховного процесу, розглядати на високому науковому рівні педагогічні проблеми.

Як раціонально спланувати самоосвітню діяльність?

Самоосвіта педагога в контексті його професійної самосвідомості має бути поступальною.

З метою мотивації педагога на самоосвіту й саморозвиток, необхідно надати йому адекватне уявлення про його діяльність і особистісні риси та знання вимог, що ставить перед ним, як професіоналом, суспільство.

Нині є необхідність у глибшому вивченні діяльності педагога з метою визначення рівня його професійної підготовки, компетентності, об'єктивного оцінювання його праці.

Самоосвіта починається з діагностики особистих проблем. Основна передумова ефективної самоосвіти – зовнішнє діагностування педагогічної, методичної, психологічної підготовки педагога, самооцінка й самоаналіз своїх можливостей, рис, результатів професійної діяльності.

Функції самоосвіти:

- екстенсивна – накопичення, придбання нових знань;
- орієнтовна – визначення себе в культурі і в суспільстві;
- компенсаторна – надолуження необхідних знань, ліквідація «білих плям» у своїй освіті;
- саморозвиток – вдосконалення особистої картини світу, своєї свідомості, пам'яті, мислення, творчих якостей;
- методологічна – подолання професійної вузькості, добудовування картини світу;
- комунікативна – встановлення зв'язків між науками, професіями, станами, віками;
- омолодження – подолання інерції власного мислення, попередження застою в громадській позиції (щоб жити повноцінно і розвиватися, потрібно час від часу відмовлятися від положення «вчителя» і переходити на становище учня);
- психологічна (і навіть психотерапевтична) – збереження повноти буття, почуття причетності до широкого фронту інтелектуального руху людства;
- геронтологічна – підтримка зв'язків зі світом і через них – життєздатності організму.

Список використаних джерел:

1. Бесєдін М.О., Нагаєв В.М. Основи менеджменту. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
2. Маслікова І.В. Моніторингова система освітнього менеджменту. / І.В. Маслікова. – Х.: Вид. група «Основа», 2005. – 144 с. – (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 10 (34).
3. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління. / О.І. Мармаза. – Х.: Видав.гр. «Основа», 2005. – 176 с.

4. Маслов В. Моделирование у теоретичній і практичній діяльності в педагогіці / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2008. – № 1. – С. 3–9.

Бонь І.І.

*завідуючий денним відділенням,
Канівський коледж культури і мистецтв
Уманського державного педагогічного університету
імені Павла Тичини –
відокремлений структурний підрозділ університету*

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасний стан ринку освітніх послуг характеризується значною конкурентністю як на регіональному так і національному рівнях. Тому закономірно постає завдання пошуку інструментів для оцінювання якості освіти і визначення конкурентного місця кожної з чисельних установ, що надають освітні послуги. Орієнтація керівників вітчизняних закладів вищої освіти на ринкову систему діяльності змушує їх здійснювати заходи з підвищення власної конкурентоспроможності, зокрема шляхом створення внутрішнього конкурентного середовища, мотивування педагогічних працівників до результативної і якісної роботи. Отже, запровадження системи оцінювання успішності діяльності педагогічних працівників є актуальним стратегічним завданням.

Існуючі у закладах вищої освіти рейтинги ще далекі від досконалості. Їх найбільш очевидним недоліком є надто велика кількість показників, за якими розраховується рейтинг, що призводить до зниження точності результатів (можливо досягти високого рейтингу за рахунок достатньо високих другорядних показників на шкоду ключовим). Не допомагає і введення зважування показників, тому що воно само на тлі перебільшення їх кількості стає незначущим. Крім того, велика кількість «споріднених» показників призводить до автокореляції, коли внутрішні зв'язки викривлюють результат.

Оскільки немає єдиної нормативно визначеної методики оцінювання ефективності результатів діяльності викладачів, кожний заклад вищої освіти самостійно розробляє механізми, методики, положення й інструкції, що закріплюють критерії оцінки та показники ефективності роботи. Тому значної уваги заслуговує досвід тих закладів, які не тільки розробили відповідні методики, але й успішно впровадили та використовують їх у своїй діяльності.

Пропоную розглянути один з можливих варіантів Положення про систему рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації.

1. Загальні положення

1.1. Це Положення регламентує порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників коледжу, визначає