

Технологія 6. Індивідуальна програма розвитку педагогічної культури вчителя „Дельта +”.

Тип: технологія управління персоналом.

Адреса: відділ освіти Ставищенської РДА Київської області.

Рік створення: 2008.

Рік оприлюднення в пресі: 2009

Новизна: уперше на засадах синергетики розроблено технологію управління розвитком педагогічної культури вчителя загальноосвітнього навчального закладу як індивідуальну програму підвищення його професіоналізму.

Основні питання технології. З позицій синергетики якості системи – це її макропараметри, в яких інтегрувались великі масиви мікропараметрів, а цінності – це закони (принципи) самоорганізації системи або підсистеми. Однотипні цінності утворюють групи, які називаємо компонентами організаційної культури системи.

Відповідно до обраного підходу під **педагогічною культурою вчителя (ПКВ)** розуміємо впорядковану сукупність особистісних цінностей педагога, які безпосередньо або опосередковано визначають його професіоналізм. Під цінностями педагогічної культури розуміємо сталий функціональний зв'язок між якостями педагогічної культури, які, у свою чергу, є макрохарактеристиками особистості. У запропонованій моделі виділено три компоненти педагогічної культури: соціальний (1), професійний (2) та індивідуальний (3).

Це твердження запишемо у вигляді формул:

$$\text{ПКВ} = \langle \{b_1, b_2 \dots b_m\}, \{X_1, X_2 \dots X_k\} \rangle \text{ або} \quad (1)$$

$$\text{ПКВ} = \langle \{X_1 \dots X_k\}, k \in \mathbb{N}, \text{ де } m \in \mathbb{N}, k \in \mathbb{N}, \text{ де} \quad (2)$$

b_m – якості педагогічної культури вчителя,

X_k – цінності педагогічної культури вчителя.

Виявлено такі особистісні якості сучасних педагогів, які згідно з інформаційно-синергетичною моделлю (формули 1, 2) є макропараметрами (b_m) системи „педагогічна культура сучасного вчителя” (ПКСВ), а саме:

1. Соціальні макропараметри:

b_{11} – постійний інтерес до життя соціуму;

b_{12} – активна діяльність у соціумі;

b_{13} – соціальна успішність.

2. Професійні макропараметри:

b_{21} – обізнаність із нормативно-законодавчою базою освіти;

b_{22} – досконале знання навчального предмета;

b_{23} – вміння майстерно виконувати педагогічні дії;

b_{24} – наявність власного стилю діяльності;

b_{25} – постійне професійне самовдосконалення;

b_{26} – пропаганда власних педагогічних здобутків і наставництво.

3. Індивідуальні макропараметри:

b_{31} – хороше фізичне здоров'я;

b_{32} – позитивні установки до дітей;

b_{33} – позитивні установки до колег;

b_{34} – висока продуктивність праці;

b_{35} – наполегливість;

b_{36} – працелюбність;

b_{37} – високий рівень ерудиції та різностороння поінформованість;

b_{38} – активна пізнавально-мистецька діяльність.

Досліджено найбільш стійкі комбінації макропараметрів (b_m), які є законами самоорганізації (X_k) системи ПКСВ, тобто цінностями педагогічної культури сучасного вчителя.

Ці закони об'єднано в три самостійні групи:

1. Соціальний компонент.

$X_{11}=f(b_{11}, b_{12}, b_{13})$: „Сучасний учитель – це людина, яка постійно цікавиться життям соціуму, бере в ньому активну участь і є успішною”.

2. Професійний компонент.

$X_{21}=f(b_{21}, b_{22}, b_{23}, b_{24})$: „Сучасний учитель – це особистість, яка має всі потрібні для цієї професії знання та у власному стилі професійно виконує роботу”.

$X_{22}=f(b_{21}, b_{22}, b_{23}, b_{24}, b_{25})$: „Сучасний учитель постійно працює над підвищенням свого фахового рівня”.

$X_{23}=f(b_{24}, b_{26})$: „Сучасний учитель постійно презентує власні педагогічні здобутки колегам”.

3. Індивідуальний компонент.

$X_{31}=f(b_{31})$: „Сучасний учитель – це фізично здорова людина, яка постійно турбується про своє здоров’я”.

$X_{32}=f(b_{32}, b_{33})$: „Сучасний учитель – це людина з позитивними установками до інших людей”.

$X_{33}=f(b_{34}, b_{35}, b_{36}, b_{37})$: „Сучасний учитель – це хороший працівник”

$X_{34}=f(b_{37}, b_{38}, b_{12})$: „Сучасний учитель – це ерудована людина з власним баченням світу, що виявляється в його пізнавальній і мистецькій діяльності”.

Аналітична формула представлення змісту і структури педагогічної культури сучасного вчителя має вигляд:

$$\text{ПКСВ} = \langle \{b_{11}, b_{12}, b_{13}, b_{21}, b_{22}, b_{23}, b_{24}, b_{25}, b_{26}, b_{31}, b_{32}, b_{33}, b_{34}, b_{35}, b_{36}, b_{37}, b_{38}\}, \\ \{X_{11}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}\} \rangle, \text{ або} \\ (3)$$

$$\text{ПКСВ} = \langle \{X_{11}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}\}, \text{ де} \\ (4)$$

b_m – якості педагогічної культури вчителя,

X_k – цінності педагогічної культури вчителя.

Алгоритм управління системним розвитком складного об’єкта за принципами організаційної культури з урахуванням його специфіки розвитку передбачає розроблення і здійснення **Індивідуальної програми розвитку педагогічної культури вчителя (ІПР ПКВ)** поетапно:

1. Розроблення (вибір) моделі об'єкта розвитку.

Для цього використано інформаційно-синергетичну модель складної системи і представлено педагогічну культуру вчителя (ПКВ) у вигляді кортежу якостей (b_m) і цінностей (X_k) (формули 1, 2).

2. Проектування бажаного стану об'єкта розвитку.

За допомогою моделі ПКВ (формули 1, 2) було здійснено аналіз масиву очікувань учнів, батьків, учителів, керівників навчальних закладів і освітніх систем щодо якостей і цінностей педагогічної культури сучасного вчителя (ПКСВ).

Склад і структуру бажаного стану ПКВ, тобто ПКСВ, представлено у вигляді формул 3 і 4.

3. Розроблення механізму переведення об'єкта розвитку до нового бажаного стану.

Оскільки об'єкт розвитку є досить складним, а переведення його в новий стан потребує тривалого часу, більш доцільно здійснювати управління процесом розвитку на основі розроблення й реалізації каскадної програми розвитку. Ця технологія дає можливість здійснювати спрямований розвиток складних об'єктів у межах одного якісного переходу. Такі програми складаються з обмеженої кількості акцій – конкретних дій (проектів), що є реплікаторами системного розвитку.

4. Розроблення програми розвитку.

Цей етап доцільно реалізувати, розробивши спеціальний документ – Бланк-концепцію ІПР ПКВ [2] і включивши в нього типи, класи і види артефактів (запланованих результатів професійної і соціальної діяльності, особистих досягнень учителя), які відповідають конкретним цінностям (X_k), що увійшли до структури ПКСВ (формули 3, 4). Під час визначення сукупності артефактів потрібно враховувати особливості діяльності кожного навчального закладу (регіональної освітньої системи) та реальний стан ресурсного середовища.

ІПР ПКВ є індивідуальною програмою самовдосконалення вчителя і на

основі продукування конкретних артефактів забезпечує прогнозовані зміни в напрямі досягнення об'єктом розвитку (ПКВ) бажаного стану (формули 3, 4).

З аналітичної точки зору створення вчителем ІПР ПКВ за допомогою запропонованого йому Бланку-концепції ІПР ПКВ означає пошук індивідуальних коефіцієнтів біля макропараметрів (b_m), що входять до законів самоорганізації (X_k) і наповнюють їх конкретним (індивідуальним) змістом, не спотворюючи самої функціональної залежності між макропараметрами. Цей пошук матеріалізується в ході планування вчителем конкретних видів діяльності і способів досягнення результатів. Завдяки цьому траєкторія руху є індивідуальною, але забезпечує рух до поставленої мети – бажаного стану педагогічної культури, тобто до ПКСВ.

Перед початком розроблення програми вчитель подає письмову заяву до адміністрації навчального закладу, в якій повідомляє про своє бажання взяти участь в експерименті, зазначає тривалість періоду роботи над програмою.

Директор навчального закладу передає вчителю Бланк-концепцію ІПР ПКВ „Дельта +” та інструктує його з питань створення програми. Вчитель створює програму протягом одного місяця й передає її для ознайомлення директору. Після ознайомлення з ІПР ПКВ „Дельта +” директор повертає її вчителю та видає наказ про організаційні заходи, що сприяють роботі вчителя над програмою, та визначає дату звіту.

Оскільки на початку і в кінці навчального року передбачається виконання великої кількості організаційних заходів, доцільно розробляти ІПР ПКВ „Дельта +” на календарні роки (від 2 до 5) й заслуховувати звіт учителя про її виконання на засіданні педагогічної ради під час зимових канікул.

5. Здійснення програми розвитку.

Реалізація вчителем ІПР ПКВ має самостійний характер, але цей процес відбувається в умовах організаційно-методичного сприяння і матеріального й духовного стимулювання педагогів адміністрацією навчального закладу і керівництвом регіональної освітньої системи.

6. Аналіз процесу та результатів розвитку.

Цей етап реалізується як особисто вчителем, так і адміністрацією навчального закладу, і передбачає процедуру публічного представлення й захисту здобутків учителем, наприклад, на засіданні педагогічної ради. За результатом публічного захисту передбачається матеріальне й моральне відзначення педагогів, які брали участь у створенні й здійсненні ІПР ПКВ.

Учитель, якому встановили певний рівень педагогічної культури, здобуває нагороди й додаткові права:

1. Учитель – фахівець

- є номінантом на відзнаки (моральні й матеріальні) навчального закладу та відділу освіти районної державної адміністрації.

2. Учитель – професіонал

- отримує диплом про присвоєння рівня педагогічної культури;
- є обов'язковим номінантом на нагороди обласного рівня;
- здобуває право на позачергову атестацію;
- здобуває право на присвоєння звання „Старший учитель”;
- здобуває право працювати на самоконтролі (на рівні навчального закладу).

3. Учитель – майстер

- отримує диплом про присвоєння рівня педагогічної культури;
- є обов'язковим номінантом на відомчі й державні нагороди України;
- є обов'язковим номінантом на нагородження іменними (спеціальними) районними (регіональними) педагогічними преміями;
- здобуває право на позачергову атестацію;
- здобуває право на присвоєння звання „Вчитель-методист”;

- здобуває право працювати на самоконтролі (на рівні навчального закладу).

7. Розроблення пропозицій для корекції змістового наповнення алгоритму управління системним розвитком.

Цей етап реалізується адміністрацією навчального закладу та керівництвом регіональної освітньої системи шляхом організації роботи творчих (робочих) груп із залученням науковців і методистів.

Література:

1. Осадчий І. Г. Управління за принципами організаційної культури: інформаційно-синергетична модель педагогічної культури сучасного вчителя [Електронний ресурс] / І. Г. Осадчий // Нар. освіта : електрон. наук. фах. вид. / Київ. обл. ін-т післядиплом. освіти пед. кадрів, Ін-т педагогіки НАПН України, Міжнар. освіт. фонд ім. Ярослава Мудрого. – Текст. дані. – Біла Церква, 2009. – Вип. 2. – Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/8/statti/2osadchiy/osadchiy.htm (дата звернення: 6.10.14). – Назва з екрана.

2. Осадчий І. Г. Індивідуальна програма розвитку педагогічної культури вчителя „Дельта +” [Електронний ресурс] / Осадчий І. Г. // Нар. освіта : електрон. наук. фах. вид. / Київ. обл. ін-т післядиплом. освіти пед. кадрів, Ін-т педагогіки НАПН України, Міжнар. освіт. фонд ім. Ярослава Мудрого. – Текст. дані. – Біла Церква, 2009. – Вип. 3. – Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/9/statti/osadchiy.htm (дата звернення: 6.10.14). – Назва з екрана.