

Юлія ГНАТЮК
заступник директора,
Тернопільський комунальний центр
науково-освітніх інновацій та моніторингу
gnatukula1@gmail.com

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧИТЕЛЯ В УМОВАХ ПРОФІЛЬНОЇ ШКОЛИ

До обґрунтування професійної компетентності розглядають різні підходи, зокрема комплексний, у якому головними компонентами є дидактичний менеджмент і самоменеджемент.

Ознаками комплексного підходу визначаємо наступні: цілісність, системність, різносторонність, оптимальність, ефективність. У відношенні до професійної підготовки вчителів ознаки комплексного підходу трактуються як:

– цілісність – орієнтація на розвиток усіх складових професійно-особистісної структури педагога (фахового, методичного, психолого-педагогічного, мотиваційного, особистісного);

– системність – орієнтація у змісті підготовки на поєднання теоретичної і практичної складової підготовки фахівців, на системне засвоєння методичних знань (формування понять, особливості викладання окремих тем фахової дисципліни);

– різносторонність – інтеграція різних напрямів професійної складової підготовки вчителя (методологічної, організаційно-управлінської, інформаційно-комунікативної, технологічної);

– оптимальність – орієнтація на розробку комплексних завдань, робота над якими сприяє гармонійному і збалансованому формуванню усіх складових компетентності;

– ефективність – орієнтація на вирішення різних і багатьох завдань формування професійної компетентності вчителя.

Отже, визначивши сутність комплексного підходу у проєкції на професійно-особистісний розвиток вчителя, виокремивши його головні ознаки, з'ясуємо, чи відповідає визначеним ознакам дидактичний менеджмент – система формування складових професійної компетентності. Під дидактичним менеджментом розуміємо системний підхід до управління вчителем навчально-пізнавальною діяльністю учнів.

Отже, підготовку вчителя до реалізації змісту дидактичного менеджменту (або до системного управління дидактичним процесом) розглядаємо як формування складової професійної компетентності педагога. Визначення сутності дидактичного менеджменту уможлиблює виокремлення основних структурних компонентів, що охоплюють:

- проєктування методичних систем;
- організацію та управління дидактичним процесом;

- моделювання у процесі допрофільного та профільного навчання;
- діагностику навчання.

У структурі проектування ми виокремлюємо наступні складові: цілепокладання, планування, структурування, прогнозування.

Ефективність розвитку професійної складової підготовки вчителя залежить від:

- підготовленості до проектування власної методичної системи;
- здатності здійснювати організацію та управління навчально-пізнавальною діяльністю учнів;
- здатності до моделювання дидактичної взаємодії в залежності від інтересів, запитів, потреб учнів та можливостей дидактичного середовища;
- підготовленості до діагностування дидактичних об'єктів: процесу, взаємодії, середовища та рівня сформованості діагностичних умінь і навичок.

Іншими словами, рівень професійної підготовленості вчителя, крім іншого, залежить від успішного засвоєння ним змісту дидактичного менеджменту. Складовими менеджменту визначаємо: проектування, організацію та управління, моделювання, діагностування.

Однією із складових комплексного підходу у розвитку професійної компетентності є технологія самоменеджменту.

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час.

Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати плином свого життя (самовизначатися). Саме тому володіння технологією самоменеджменту важливе для комплексного підходу в розвитку професійної компетентності вчителя (табл.1.).

Таблиця 1

Поняття самоменеджменту

Світові вчені	Сутність поняття самоменеджменту
Вудок і Френціс	всебічний спосіб перевірки своїх власних можливостей і обмежень, пошуку реальних шляхів розвитку особистісних і ділових якостей
Андрєєв	психологічний механізм саморозвитку творчої особистості, здатної до безупинного саморозвитку в професійній діяльності
Хроленко	практикум свого ділового потенціалу шляхом удосконалення ділової культури
Берболь і Швайд	досягнення особистого ділового успіху через самопізнання і самовдосконалення своїх ділових якостей
Зайверт Лотер	цілеспрямоване і послідовне використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці з метою оптимального і змістовного використання свого часу

Л. Зайверт дає практичні рекомендації для тих, хто хоче поліпшити своє безпосереднє виконання функцій компетентнісного педагога, ефективно виконуючи покладені задачі з меншими витратами часу. Він пропонує контролювати те, чого часто не вистачає – часу - шляхом складання планів роботи, де кожному виду діяльності потрібно місце, вказавши часовий інтервал.

Щоденне рішення різного роду задач і проблем можна представити у виді ряду різних функцій: постановка цілей; планування; прийняття рішень; організація та реалізація; контроль; інформація та комунікація.

Ці функції самоорганізації неодмінно вплинуть на розвиток високого рівня професійної компетентності вчителя.

Під професійною компетентністю завжди розуміється високий рівень прояву методичної майстерності, який забезпечує ефективність діяльності вчителя та результативність у навчальних досягненнях учнів. Як правило, такої майстерності досягають у процесі набуття досвіду професійної діяльності.

Як бачимо, професійна компетентність учителя представляє собою інтегральну багаторівневу характеристику його особистості. Тому більшість учених зміст поняття компетентності розкривають через її структуру. Науковці по-різному визначають структуру професійної компетентності вчителя: через систему компонентів, рівнів або елементів. Між тим, єдиної загальноприйнятої структури професійної компетентності вчителя досі не існує.

Важливим компонентом зазначеної компетентності є також ресурсна складова. «Ресурсна компетентність педагога» – це його здатність виявляти, продукувати, залучати та застосовувати ресурси, необхідні для ефективного функціонування освітнього середовища в цілому (табл. 2.).

Таблиця 2.

Ресурсна складова методичної компетентності вчителя

Виявляти	Передбачає уміння діагностувати рівень та обсяг задіяних й потенційних ресурсів
Продукувати	Здатність самостійно та командно виготовляти ресурси
Залучати	Віднаходити необхідні ресурси та засоби їх використання
Застосовувати	Уміти користуватися різноманітними ресурсами, їх поєднувати, добувати з них необхідні корисні властивості

Отже, ресурсна складова компетентності педагога має визначальне місце у формуванні професійної компетентності вчителя, адже чітко окреслює діяльнісний вектор у саморозвитку, самовдосконаленні педагога в умовах реформування української школи.

Конкурентоспроможність учителя на ринку праці визначається обсягом компетентностей у сфері професійної діяльності, залежить від рівня кваліфікації, педагогічного досвіду, майстерності, професійно значущих якостей особистості.

Рівень професійної компетентності вчителя – це його цінності, знання, вміння, особистий досвід. Бути компетентним означає бути здатним мобілізувати в певній ситуації отримані знання й досвід. Але професійна компетентність учителя потребує постійного розвитку й удосконалення.

Для ефективного розвитку професійної компетентності вчителям і директору закладу освіти необхідно здійснювати такі заходи:

- 1) проводити діагностування проблем з розвитку професійної компетентності педагогів;
- 2) залучати педагогів до участі у майстерках, семінарах та вебінарах з розвитку фахової компетентності вчителя та створення індивідуальної траєкторії професійного розвитку;
- 3) проводити тренінги з розвитку професійної компетентності педагогів;
- 4) сприяти обміну досвідом вчителів;
- 5) проводити моніторинги відповідно до потреб суспільства та проблем закладу;
- 6) розробляти та контролювати виконання корекційних заходів в процесі проведення моніторингів розвитку професійної компетентності педагогів.

Підсумовуючи вищезазначене, резюмуємо, що готовність учителів до проведення моніторингів щодо розвитку професійної майстерності є необхідною умовою для їх творчої педагогічної діяльності та подальшого кар'єрного росту.

Список використаних джерел

1. Боднар О., Горішна О. Використання механізмів адаптивного управління у процесі впровадження змін. Адаптивні процеси в національній системі освіти: збірник матеріалів V Всеукр. наукового форуму /упоряд. О.О. Почуєва; редкол. Г.В. Єльнікова та ін. Харків, 2020. 112 с. С.24–26.
2. Боднар О. Складові компетентності керівника закладу загальної середньої освіти як елітного менеджера : збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управління закладами освіти на засадах акмеологічного підходу» (16 березня 2018р.): в 2 ч. Ч.1. Житомирський держ. ун-т ім. І.Франка. Житомир : Вид-во: ФО-П Левковець, 2018. 300 с. С. 40–45.
3. Механізми неперервного розвитку управлінської компетентності керівника заклад середньої освіти. «Професійний розвиток педагогів в умовах освітнього середовища післядипломної освіти». Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції.(22-23 листопада 2019).м. Луцьк. Упорядник. М.Луцьок. Луцьк: Волинський ІППО, 2019. 196 с. С.146–147.
4. Вареха А. Г. Шляхи підвищення професійної компетентності педагога за сучасних умов. Усе для роботи. 2018. №13/14. С. 2–8.
5. Гнатюк Ю.В. Моніторинг розвитку методичної компетентності вчителя закладу загальної середньої освіти. Магістерська робота. ТНПУ ім.В.Гнатюка, Тернопіль, 2020.