

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Для об'єктивного уявлення про професійне самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ), відтворення повної моделі означеного явища постає необхідним завдання визначення підстав щодо вибору й формування критеріїв ефективності професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.

Підкреслимо, що «критерій» (від гр. *criterion*) – ознака, на підставі якої відбувається оцінка явища, процесу, результату, класифікація, мірило чого-небудь [5]. А також засіб перевірки певного твердження, гіпотези тощо.

Сучасна психолого-педагогічна наука висуває певні вимоги, на які треба орієнтуватися під час відбору, обґрунтування й змістового визначення критеріїв.

Відомі науковці В. Сластьонін та Л. Подимова виокремлюють загальні вимоги для критеріїв, що розробляються в освітньому просторі:

1. Критерії мають відбивати основні закономірності розвитку особистості.
2. Критерії мають слугувати засобом установа зв'язків між усіма компонентами системи, що досліджується.
3. Якісні показники мають подаватися в єдності з кількісними показниками [3, с. 108].

При розробці критеріїв і показників професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ враховуємо думку В. Сластьоніна, який у якості критеріїв професійного саморозвитку фахівця виокремлює :

- самоорганізацію якісних змін особистості та діяльності;
- домінування в структурі педагогічної діяльності дій фахівця, що спрямовані на професійне самооновлення, зміну методів і засобів педагогічної діяльності;
- постановка та розв'язання щодо самого себе та своєї діяльності педагогічних, психологічних, організаційних та предметних завдань;

– здатність фахівця сприймати різноманітні прояви навколишнього середовища як передумови свого професійного саморозвитку [4].

Ураховуючи зазначені вимоги, підходи, розроблено систему критеріїв та якісних показників професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.

Для виявлення ефективності процесу педагогічного самовдосконалення, динамічності концептуально-теоретичної моделі професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ визначено його *критерії*: мотиваційно-ціннісний; інтелектуально-когнітивний; операційно-діяльнісний; рефлексивно-трансцендентний; креативний.

Мотиваційно-ціннісний критерій і його показники відбивають сформованість мотивації професійного самовдосконалення, розвиненість гуманістичної педагогічної спрямованості. Важливим показником особистісного самовдосконалення керівників ПТНЗ є ціннісне ставлення до професійного й особистісного розвитку, яке виявляється в розвинутих мотивах професійного вдосконалення, гуманістичних і трансцендентальних цінностях, загальній задоволеності життя та ін.

Показниками означеного критерію є місце самовдосконалення в системі особистісних цінностей, наявність або відсутність мотивів займатися самовдосконаленням, розвинена здатність та інтерес до професійно-особистісного зростання; внутрішній стан, у якому відображено домінуючий тип мотивації; гармонійне поєднання зовнішніх та внутрішніх станів самовдосконалення; стійка, тривала та незалежна від зовнішніх перешкод мотивація до самовдосконалення.

Інтелектуально-когнітивний критерій і його показники відбивають рівень і розвиненість професійно-педагогічної свідомості, самосвідомості, критичного педагогічного мислення.

Означений критерій відображає здатність критично осягати сутність педагогічних явищ і подій; застосування високих вимог у самоаналізі, адекватній самооцінці; здатності осмислювати педагогічні явища та ситуації об'єктивно, багатогранно та аналізувати їх у контексті освітнього простору. Аналізований критерій передбачає наявність знань про структуру, етапи, механізми

самовдосконалення, цілісну інтеграцію знань про останнє в єдину систему; активний самостійний пошук шляхів самовдосконалення керівників ПТНЗ.

Операційно-діяльнісний критерій та його показники відбивають рівень сформованості професійного самовдосконалення, його якість, здатність керівників ПТНЗ успішно реалізовуватися у сфері самовдосконалення на високому рівні доцільності й продуктивності.

Операційно-діяльнісний критерій відображає також уміння проектувати та реалізовувати творчий потенціал самовдосконалення шляхом оптимального вибору форм і технологій реалізації цілей та завдань діяльності з самовдосконалення, виражену надситуативність, яка виявляється в нестимульованій ззовні активності з професійного самовдосконалення, її регулярності; гнучкість дії самовдосконалення залежно від умов, обставин та цілей; оригінальність та нестандартність дій із самовдосконалення під час роботи над собою.

Рефлексивно-трансцендентний критерій відображає рівень рефлексивно-трансцендентної готовності керівників ПТНЗ до професійного самовдосконалення. Особистісне й професійне самовдосконалення неможливі без розвитку рефлексії. За словами С. Рубінштейна, розуміючи себе, людина творить своє життя, реалізується в діяльності, у бутті, яке найповніше відображає її сутність [2].

Трансцендентність зумовлює орієнтацію на пошук смислу життя, сприяння розвитку інших людей, духовну, творчу самоактуалізацію та ін.

Показниками аналізованого критерію є насамперед уміння рефлексувати, а саме: здатність аналізувати власну особистість і свою діяльність з об'єктивної позиції, з позиції нового знання; коригувати методи самовдосконалення, аналізувати самозміни під час цього процесу.

Креативний критерій відображає творчу самостійність, креативне самокерівництво професійним самовдосконаленням керівників ПТНЗ. Більше того, креативність розглядається як здатність людини до конструктивного, нестандартного мислення і поведінки, а також усвідомлення та розвитку свого досвіду [1].

Креативний критерій виражається в активності щодо генерування педагогічних та управлінських ідей, професійній інтуїції, що виражається в чутливості до управлінських проблем, творчій імпровізації, інсайті; самоствердженні в професійній діяльності; усвідомленій потребі в пошуковій активності; розвитку уявлення, фантазії; умінні створювати парадокси; цілеспрямованості, що виявляється в наявності мети у створенні мотивувальної креативної дійсності.

Отже, ґрунтуючись на засадах цілісності та взаємодії особистісного, професійно-педагогічного та соціогенного компонентів самовдосконалення керівників ПТНЗ, ми виділили рівні самовдосконалення керівників ПТНЗ як певний якісний стан, ступінь виразності потреби в самовдосконаленні. Для досягнення поставленої мети використано чотириступеневу градацію, у межах якої визначалися зони розподілу характеристик та якісних параметрів показників кожного з критеріїв.

Основним критерієм визначення рівнів самовдосконалення керівників ПТНЗ став ступінь досягнення акме, суб'єктності, компетентності, ціннісної та діяльнісної визначеності, креативності, рефлексивності та трансцендентності гуманістичної й конструктивної спрямованості.

Рівні виявлення показників професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ визначалися залежно від сили, постійності, яскравості, якості та міцності виявлення кожного показника в типових ситуаціях професійної діяльності.

Визначено чотири рівні професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ – початковий, інтуїтивно-ситуативний, оптимальний, еталонний.

Підкреслимо, що головним механізмом самовдосконалення як цілеспрямованого впливу керівників ПТНЗ на себе є розв'язання суперечностей між сформованими якостями (особистісне поле самовдосконалення), рисами особистості та об'єктивними високими вимогами професійної діяльності, постійне розв'язання креативних завдань, що стоять перед керівником. Процес самовдосконалення можна уявити собі як процес постійних змін таких компонентів: особистісного, професійно-педагогічного та соціогенного, основними змістовими характеристиками яких є мотиваційно-ціннісний,

інтелектуально-когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивно-трансцендентний, креативний критерії.

Ми вже наголошували на тому, що процес професійного самовдосконалення – динамічний, нелінійний, різноманітний процес, що не є механічним поетапним переходом від початкового до еталонного рівнів. Ступінь інтенсивності та рівня сформованості показників різних критеріїв забезпечує багатоваріантність, множинність, варіабельність траєкторій особистісного самовдосконалення керівників ПТНЗ. Значну увагу треба звертати на вікові особливості керівників ПТНЗ, періоди, коли відбуваються особистісні кризи, професійні деформації, що вимагають психолого-педагогічної підтримки та допомоги, перебудови професійних і життєвих орієнтирів, технологій саморозвитку.

Література

1. Кречетников К. Г. Креативная образовательная среда на основе информационных и телекоммуникационных технологий как фактор саморазвития личности [Электронный ресурс] / К. Г. Кречетников // Интернет-журн. „Эйдос”. – 2004. – 22 июня. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2004/0622-10.htm>. – У заголовку : Центр дистанционного образования „Эйдос”, e-mail : list@eidos.ru.
2. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
3. Слостенин В. А. Педагогика: Инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : ИЧП: „Издательство Магистр”, 1997. – 224 с.
4. Слостенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя / Виталий Александрович Слостенин. – М. : Просвещение, 1993. – 291 с.
5. Словарь иностранных слов / вед. ред. Л. Н. Комарова; ред. : Е. Н. Захаренко, Т. А. Пичугина. – 16-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1988. – 624 с.