

## **Технологія самоосвіти заступника директора з навчально-виробничої роботи ПТНЗ**

Соціально-економічні та суспільно-політичні зміни, що відбуваються в Україні на сучасному етапі, модернізація освітньої системи висувають нові вимоги щодо рівня професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу.

Аналіз наукових досліджень з проблеми підвищення професійної компетентності керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів свідчить, що сучасні управлінці потребують психолого-педагогічної підготовки, поглиблення знань з особливостей педагогічного менеджменту, удосконалення навичок управління людьми і ресурсами, розвитку вмінь самоорганізації власної професійної діяльності й самоконтролю.

Дослідження І.С. Батракової, Ю.В. Васильєва., Ю.А. Конаржевського, М.І. Кондакова, В.Ю. Кричевського, В.Г. Куценка, В.С. Лазарева, О.Є. Лебедєва, В.Н. Максимової, А.М. Моїсеєва, А.А. Орлова, Ф.Г. Паначина, М.М. Поташкіна, П.І. Третьякова, К.М. Ушакова, Т.І. Шамової, Р.Х. Шакурова, Є.А. Ямбурга та інших визначили типові проблеми діяльності керівників, виявили їхню природу, роль і місце у розвитку системи освіти.

Результати досліджень свідчать, що в процесі діяльності заступник директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу надає власному професійному самовдосконаленню (акме). Найкращих результатів на шляху до свого «акме» може досягти заступник директора з високим рівнем мотивації професійного самовдосконалення, для якого характерним є творче ставлення до справи, прагнення досягти певних вершин професійної майстерності. За наявності

мотивації такого рівня не виникає потреби у додаткових зусиллях та зовнішніх впливах на розвиток особистості.

Водночас існування протиріччя між вимогами сучасної соціальної ситуації до рівня професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу як менеджера освіти і недостатньою підготовленістю його до самовдосконалення у професійній діяльності актуалізує систему самостійного підвищення рівня професійної компетентності.

Враховуючи викладене вище нами пропонується технологія самостійної освіти заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу (далі ПТНЗ).

Під **самоосвітою** ми розуміємо неперервний процес накопичення знань і особистісних цінностей, які допомагають максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати напрямком свого життя (самовизначатися) і долати зовнішні труднощі.

Відомий британський психолог Джон Рамен вважає, що зростання компетентності суцільно пов'язане з системою цінностей індивіда і відповідно розвиток компетентності повинен базуватися саме на них [5, с. 287].

Отже, самостійна освіта є складовою успіху особистості заступника директора з навчально-виробничої роботи як у професійній діяльності, так і в особистому житті. У кожного заступника директора є резерви, які допомагають йому оволодіти навичками технології самостійної освіти і самостійної організації власного робочого простору, а саме: виконання посадових обов'язків з меншими затратами часу, краща організація праці, велике задоволення від роботи, активна мотивація праці, зменшення завантаженості в роботі, досягнення професійних і життєвих цілей.

Критерії динаміки розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи ПТНЗ в процесі самоосвіти – це самодостатня організація свого професійного простору, стабільність і

результативність професійної діяльності, задоволення власною професійною діяльністю, формування індивідуального стилю діяльності.

Термін «компетентність» став активно вживатися науковцями й практиками з 90-х років ХХ століття. Ще в 70-і роки ідея і термін «компетентності» широко використовувалися в США і ряді країн Європи у зв'язку з проблемою індивідуалізації навчання. Тоді ідея була проста: не обмежуватися в навчанні основами наук і відповідних методів навчання, а намагатися розвивати всі рівні міжособистісних стосунків, мікроклімат та ін. Подібний підхід не виходив за рамки навчально-виховного процесу. Але упродовж всього ХХ століття дослідники намагалися з'ясувати зміст та сутність вказаного поняття, вивчаючи різні аспекти діяльності, розробляючи критерії оцінювання професійних завдань і відповідно, визначаючи обсяг знань та вмінь, які необхідні для виконання визначених професійних обов'язків.

Більшість дослідників справедливо вважають, що існуюча освітня практика не відповідає сучасним вимогам і не може забезпечити своєчасну підготовку фахівців, необхідна їй радикальна перебудова, спрямована на формування нового типу інтелекту, іншого образу й способу мислення, пристосованого до економічних, технологічних і соціальних, інформаційних реалій навколишнього світу, що динамічно змінюються.

Результати досліджень підтверджують той факт, що в ХХІ столітті освіта стане безперервним процесом, який буде відбуватися упродовж всього життя людини. Тільки таким чином суб'єкт освіти зможе адаптуватися до технологічних інновацій, як результату постійного вдосконалення.

Розглядаючи професійну компетентність як процес і результат вибору заступником директора особистих позицій, мети і засобів самоздійснення, можна представити технологію самоосвіти і самоорганізації в аспекті послідовного виконання конкретних функцій, які пов'язані між собою і мають поетапний характер.

**I етап – інформаційно-комунікативний.** Функція самоосвіти – самовизначення. Мета – накопичення інформації. Завдання – формування проблеми на основі збору інформації про стан професійної компетенції за результатами професійної діяльності. Методи – спостереження, збір інформації.

**II етап – діагностувальний.** Функція самоосвіти – самодіагностика. Мета – визначення рівня показників професійної компетентності. Завдання – визначення рівня мотивації, професійних знань і навичок, здібностей, професійно значимих якостей та ін. Методи – психологічне тестування, самодіагностика ціннісних орієнтацій, соціально-професійних установок, співвідношення з вимогами професійно-кваліфікаційних характеристик.

**III етап – коригувальний.** Функція самоосвіти – цілеполягання. Мета – визначення особистісних цілей саморозвитку. Завдання – визначення причин, обмеження саморозвитку, аналіз і формування цілей і цінностей. Методи – аналіз факторів, детермінуючих професійну компетентність: вік, професійний досвід, кваліфікація, освіта, визначення цільових стратегій і методів досягнення успіхів.

**IV етап – планувальний.** Функція самоосвіти – самопрогнозування, самопланування. Мета – визначення тенденцій розвитку професійної компетентності. Завдання – розробка стратегічних і оперативних планів. Методи – складання плану-програми розвитку професійної компетентності, планування дня, ведення щоденника часу, установка пріоритетів, упорядкування справ за важливістю, складання кар'єрограми.

**V етап – організаційний.** Функція самоосвіти – самоорганізація. Мета – організація діяльності по виконанню складених планів. Завдання – реалізація оперативних і тактичних планів. Методи – концентрація на завданнях, складання щоденника робочого плану і організація особистого трудового процесу з метою реалізації поставлених завдань, встановлення індивідуального робочого стилю.

**УІ етап – творчий.** Функція самоосвіти - самоконтроль, саморегуляція. Мета – контроль процесу самоосвіти. Завдання – контроль процесу досягнення цілей, раціоналізація діяльності, внесення корегувань. Методи – контроль дня, аналіз результатів запланованих справ, позитивний вплив на професійну діяльність.

**УІІ – аналітичний.** Функція самоосвіти – самоаналіз, самооцінка. Мета – визначення ефективності самоосвіти розвитку професійної компетентності. Завдання – узагальнення підсумків, формулювання висновків і пропозицій. Методи – аналіз результатів.

Запропоновану технологію самоосвіти заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу можна пропонувати як систему, яка постійно оновлюється.

Будь-який внутрішній рух до самовдосконалення починається з незадоволення своєю працею: якістю освітнього процесу, його результатами, професійним рівнем педагогів. Заступник директора починає шукати шляхи подолання протиріч між метою, способами досягнення і результатом. Слабий керівник буде завжди звинувачувати педагогів, сильний почне з самоаналізу, самооцінки, з усвідомлення своїх можливостей і недоліків, свого впливу на колектив – тобто з самовивчення себе. Той, хто не вміє управляти собою, організувати себе і свою працю, не здатний управляти іншими.

Навчитися ефективно управляти собою, своїми можливостями – складне завдання, причому за допомогою використання технології самоосвіти це завдання може бути успішно вирішено. Пітер Друкер, класик менеджменту, вважає, щоб ефективно працювати, недостатньо бути розумним, багато працювати і бути ерудованим. Ефективність – це окрема категорія. Щоб працювати ефективно керівникові необхідно виконувати доволі прості речі. До них він відносить невеликий набір правил. Він вважає, що всі, хто ефективний сьогодні, багато вчилися, а потім практикувалися, поки їх дії не

перетворилися в звичку. Ефективності не тільки можливо – їй треба вчитися [1, с. 125].

Спостереження за особистими професійними знаннями і навичками – важливий спосіб вивчення своїх сил. Заступники директора, які бажають оптимально використовувати свою енергію, повинні навчитися:

- активізувати вивчення власної особистості, оцінювати власні досягнення й недоліки;
- проявляти сміливість у висловлюванні своїх почуттів;
- встановлювати контакти;
- продуктивно розподіляти власні сили;
- виявляти всі психологічні бар'єри.

Таким чином, технологія самоосвіти дає змогу організувати усвідомлену діяльність заступнику директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу з професійного і особистісного самовдосконалення, яке виведе його на новий якісний рівень професійної компетентності.

### ***Література:***

1. Ковалев В.В. Мечты и цели : [метод. пособ. для сетевиков ]. – Харьков : Клуб «Гармония», 2006. – 48 с.
2. Ньюмен Б. Десять фантастических способов добиться успеха / Билл. Ньюмен, [пер. с англ. Е.Г.Гендель.].- Минск : Попурри, 2008. – 112 с.
3. Мищенко В. Планирование и управление временем / Виктор Мищенко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Харьков : Клуб « Гармония». 2006. – 48 с.
4. Питер Фердинанд Друкер ; [пер. с англ.О.Л.Чернявской.].- М. : ООО « И. Я. Вильямс»,2008. – 224 с.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализации / Джон Равен ; [пер. с англ. В.И.Белопольского.].- М. Когито – Центр, 2002. – 396 с.