

УПРАВЛЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шушкевич Ирина Леонидовна,
заместитель директора по учебной работе ГУО «Средняя школа № 5
г. Витебска имени Г.И. Богомазова», магистр

Ты должен уметь делать то, чему учишь других

В статье раскрывается сущность понятия «образовательный процесс», который выступает в качестве важнейшего ресурса управления. Выделяются типы управления, его функции. Выявляются составляющие управления повышением профессиональной компетентности педагогов, что рассматривается как целостная структура в единстве всех ее элементов, с учетом особенностей управления в системе общего среднего образования.

В теории и практике образования довольно часто используются два термина – «образовательный процесс» и «педагогический процесс». Среди ученых до сих пор нет единого мнения по поводу их трактовки и понимания. В Кодексе об образовании Республики Беларусь дано определение понятию «образование», а об образовательном процессе сказано, что он «должен организовываться на принципах государственной политики в сфере образования; достижений в сфере науки и техники, реализуемых в отраслях экономики и социальной сферы инновационных проектов; педагогически обоснованного выбора форм, методов и средств обучения и воспитания; культурных традиций и ценностей белорусского народа, достижений мировой культуры; современных образовательных и информационных технологий» [1].

На основе вышеизложенного под образовательным процессом мы будем понимать учебно-воспитательный и самообразовательный процессы в совокупности. Они направлены на решение задач образования, воспитания и развития личности в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта. Внутри него выделяются два компонента: обучение и воспитание, общность которых в том, что процесс обучения осуществляет функцию воспитания, а процесс воспитания также невозможен без обучения.

Содержание обучения состоит из научных знаний о мире, а воспитания преимущественно из норм, правил, ценностей, идеалов [2]. Оно отражает характерные педагогические свойства,

в которых устанавливается двустороннее взаимодействие педагога и учащегося, направленное на всестороннее и гармоничное развитие личности ребенка, единство его содержательной и процессуальной (технологической) сторон, а также взаимосвязь всех структурных элементов, к главным из которых относятся цели (содержание образования) и средства достижения общеучебных обязательных задач (результат образования). Образовательный процесс реализует три функции: развитие, обучение и воспитание человека [1].

По мнению И.П. Подласого, педагогический процесс «выстроен на целевом, содержательном, деятельностном и результативном компонентах» [3]. Б.П. Бархаев подчеркивает, что он организуется для решения целей, задач образования и использует средства обучения и воспитания, направленные на удовлетворение потребностей общества и на развитие и саморазвитие самой личности [4].

Проанализировав данные дефиниции, выделим главные характеристики образовательного процесса: основными субъектами взаимодействия являются педагог и ученик, целью – формирование, развитие, обучение и воспитание личности, что достижимо путем применения специальных средств и распределено в виде задач. Сущность прослеживается через специальные организованные формы.

Таким образом, это система определенной структуры, компонентами которой являются цель и задачи, организация и управление, методы осуществления и результаты.

В нашей статье мы будем опираться на управление как на важнейший ресурс образовательного процесса, так как оно тесно связано с профессиональной компетентностью, а ее повышение и совершенствование требует системной и планомерной работы [2].

Среди характеристик управления мы встречаем: воздействие на участников процесса для его улучшения и достижения результата; структурное подразделение; прогнозирование, планирование, организация, мотивация, координация и контроль, направленный на достижение цели; воздействие (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) для обеспечения требуемого поведения или изменения свойств [5].

Рассмотрим, как трактуется понятие «управление» в научной литературе.

В толковом словаре Д.Н. Ушакова дается такое определение: «Управление – это соединение искусства и науки, которое необходимо для организации деятельности людей таким образом, чтобы обеспечивалось наилучшее использование всех наличных ресурсов для достижения намеченных целей» [6]. В энциклопедическом словаре управление – элемент и функция организованных систем биологической, социальной, технической природы, поддерживающие режим деятельности, сохранение определенной структуры и реализацию программы ее цели.

По мнению российского профессора Г.В. Атаманчука, управление – это целенаправляющее (созидательное, продуманное, организующее и регулирующее) воздействие людей на собственную общественную жизнедеятельность, которое может быть осуществлено непосредственно как в формах самоуправления, так и через специально созданные органы и структуры [7]. В соответствии с этим его можно рассматривать в двух направлениях: как функцию, что выражается в целенаправленном информационном воздействии на экономические объекты и на действия людей для получения желаемых результатов; как процесс, означающий совокупность управленческих действий, посредством которых достигаются поставленные задачи в виде преобразования ресурсов на «входе» в продукцию на «выходе» [8].

Основываясь на данных выводах, нам наиболее близка трактовка понятия «управление» с позиции действия, поэтому представим его составляющие: управление-деятельность, цель которой получение предметного результата; управление-воздействие (на человека, группу, систему), вследствие чего происходят изменения управляемого объекта; управление-взаимодействие субъектов (изменения сторон взаимосвязаны и взаимообусловлены) [9].

Обобщив информацию из разных источников, выделим три основных типа управления: механическое или техническое (управление машинами, техникой и технологическими процессами), биологическое (управление жизнедеятельностью живых организмов) и социальное (управление людьми, организациями и общественными процессами) [2]. Рассмотрим управление и как деятельность, и как процесс.

Процессный подход подразумевает концепцию, в соответствии с которой управление состоит из взаимосвязанных управленческих функций, каждая из которых дополняет и влияет на управленческие действия. Один из его разработчиков А. Файоль, считает, что управление сводится к: предсказанию (планирование), организации, распоряжению, координации, контролю [9]. Многими учеными выдвигались иные формулировки, которые пересматривались и существенно дополнялись, соответственно модифицировался и означенный перечень. Сейчас в него входят: целеполагание, анализ, прогнозирование и планирование, организация и координация, мотивация труда, контроль, учет и мониторинг.

Анализ современной литературы по данной теме выявляет три основных подхода к управлению: процессный, системный и ситуационный, а также выделяет такие его функции, как планирование, организация, распоряжение, мотивация, руководство, координация, контроль, коммуникация, исследование, оценка, принятие решений, подбор персонала и другие.

Таким образом, управление – это структурированная работа субъекта(-ов), нацеленная на достижение осмысленного социально значимого итога с помощью инициативы субъекта(-ов), которая функционирует посредством полного общения (возникает необходимость формирования такой работы субъектов, которая помогает добиться желаемого результата, наличие стратегий, которые позволяют выводить планы на их достижение, на коммуникации, а также создавать циклическую управленческую структуру) [10]. Управление – постоянный логический процесс, длящийся на протяжении всего времени, в период которого происходит реализация целей и задач, начиная с их постановки и до завершения (схематично: цель – действие – результат – новая цель).

В контексте управления повышением профессиональной компетентности педагогов более подробно остановимся на таких основных функциях, как организация, планирование, мотивация и контроль.

Планирование. Подразумевает принятие решения для определения целей и видов деятельности педагогов, которые приведут их к достижению общего результата – повышению профес-

сиональной компетентности. Руководство указывает на ключевые векторы поддержки данной цели. В этом аспекте управление – инструмент, при правильном применении которого можно определить конечный итог и избежать лишних погрешностей.

Организация. Для осуществления рассматриваемого нами управления необязательно формировать структуру, можно просто внутри учебно-методического объединения выделить группы педагогов, отличающихся уровнем квалификации, опытом и т.д., чтобы направить их профессиональную деятельность в нужное русло. Это позволит достичь намеченных целей и результатов при успешном осуществлении взятых на себя обязательств.

Мотивация. Чтобы все участники образовательного процесса выполняли конкретную деятельность в соответствии со своими обязательствами и с опорой на планирование, для педагогов (человеческий ресурс) мотивацию необходимо использовать постоянно (моральное и материальное поощрение) [11].

Контроль – это процесс обеспечения достижения поставленных целей. Управляющая сторона планирует их за определенный период и на перспективу, в том числе отдаленную. В указанные промежутки времени могут произойти изменения и непредвиденные обстоятельства, поэтому опираться нужно на те, которые должны быть реализованы в намеченный период времени, четко обозначены (базируется на планах); измерение тех результатов, которые в действительности были достигнуты за определенный период в сопоставлении с ожидаемыми итогами; осуществление необходимых действий для корректировки принятых ранее решений.

Процесс управления имеет особенность повторения (цикличность), поэтому может использоваться понятие «управленческий цикл» – законченная очередность действий, направленных на результат в соответствии с целью, которая начинается с выявления проблемы или ее сложности. К основным его этапам относятся: диагностика (сбор и обработка данных, анализ и исследование ситуации); научно обоснованное предположение наиболее вероятного состояния, тенденций и особенностей развития, правдивой оценки устойчивых связей и зависимостей между прошлым, настоящим и будущим управляемого субъекта (прогноз); формирование и утверждение управленческого решения; активизация деятельности педагогов с помощью мотивации и стимулирования; создание концепций, направленных на достижение результата (планирование); своевременное доведение поставленных задач до исполнителей, верный выбор и расстановка сил, мобилизация на выполнение установок (органи-

зация); предоставление возможности непрерывного и пропорционального функционирования всей системы управления посредством определения текущих оптимальных взаимосвязей отдельных исполнителей (регулирование); приобретение, обработка, анализ и классификация сведений о ходе реализации задач, контроль точности и соответствие результата установленным решениям [8].

Процесс управления повышением профессиональной компетентности педагогов аналогичен структуре процесса обучения, предложенной Ю.К. Бабанским [12]. Его компоненты: целевой, содержательный, операционно-действенный, контрольно-регулирующий, стимулирующе-мотивационный, оценочно-результативный. Они в полной мере отражают взаимодействие управляющего и управляемого субъекта от постановки цели до анализа результатов.

Целевой компонент представляет собой в нашем случае постановку управляющим и принятие управляемыми целей и задач. Стимулирующе-мотивационный отражает меры руководства по формированию потребностей, стимулированию мотивов и интересов для повышения профессиональной компетентности. Содержательный – это контент процесса повышения профессиональной компетентности, определяемый квалификационными требованиями, программами по учебным предметам и государственным образовательным стандартом. Операционно-действенный отражает формы, методы и средства как его процессуальные характеристики. Контрольно-регулирующий предполагает осуществление контроля управляющим и самоконтроля педагога для установления обратной связи и корректировки в случае необходимости. Оценочно-результативный объединяет оценку управляющим и самооценку педагогом результатов, устанавливает их соответствие целям, выявляет причины возможных затруднений и определяет задачи в дальнейшей деятельности [13, с. 82–88].

В связи с вышеизложенным, можно выделить следующие составляющие управления повышением профессиональной педагогической компетентности педагогов в образовательном процессе: функциональная (планирование, организация, руководство и контроль); целевая (совместная деятельность в образовательном процессе педагогов и руководства учебно-методической службы учреждения образования), направленная на повышение профессионализма; субъекты образовательной деятельности.

По нашему мнению, для управления профессиональной компетентностью педагога и всего преподавательского коллектива должен быть сформирован соответствующий высококвалифи-

цированный уровень руководителя и управленческой команды [11]. К примеру, И.В. Гришина в этой связи выделяет следующие, связанные между собой функционально, компоненты: мотивационный (мотивы); когнитивный (знания); операционный (умения и навыки); личностный (личностные качества); рефлексивный (способности к предвидению и оцениванию результатов, выбору стратегии управления) [14, с. 443]. Все перечисленные компоненты определяют не только построение процесса управления в целом, но и отдельных его структур (подсистемы). Их можно рассматривать как единую систему (изменения в целостности предполагают изменение всех компонентов) [5]. Управление профессиональной компетентностью педагогов в данном случае будет рассматриваться с означенной позиции, опираясь на особенности управления в системе общего среднего образования, потребности, мотивы, интересы работников, стиль общения в коллективе, уделяющая должное внимание личностным образованиям, гуманистической направленности управления [15].

С нашей точки зрения, данную структуру можно считать универсальной, так как по ней можно представить профессиональную компетентность управляющего и педагога, а также других специалистов в образовательной сфере. Различия будут в конкретных ситуациях, влияющих и на развитие уже сформировавшейся базы, и на овладение новыми знаниями и умениями [16].

Таким образом, управление представляет собой структурированную работу субъекта(-ов), направленную на достижение осмысленного, социально значимого результата. Оно рассматривается как постоянный и логический процесс, который длится на протяжении всей деятельности. Начинается он с установки цели и задач, а завершается их выполнением, т.е. достижением цели. После этого устанавливаются новые, и управленческий цикл повторяется. Управление повышением профессиональной компетентности педагогов выполняет одну из основополагающих функций, так как его результативность и эффективность отражается не только на отдельных участниках образовательного процесса, но и на повышении качества образования в целом [11].

Литература

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: принят 13 янв. 2011 г. № 243-3; новая редакция от 14 янв. 2022 г. № 154-3. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>. – Дата доступа: 23.09.2022.

2. Шушкевич, И.Л. Как повысить профессиональную компетентность педагога [Электронный ресурс] / И.Л. Шушкевич. – Режим доступа: <https://www.n-asveta.by/dadatki/2022/n08/shushkevich.pdf>. – Дата доступа: 10.10.2023.

3. Подласый, И.П. Педагогика / И.П. Подласый. – М.: Владос, 1999.

4. Исламгалиев, Э.Г. Профессиональная компетентность педагога (социологический анализ): дис. канд. социол. наук / Э.Г. Исламгалиев; Уральск. гос. техн. ун-т. – Екатеринбург, 2003. – Л. 176.

5. Компетенции педагога XXI века: сб. материалов респ. конф., Минск, 25 нояб. 2021 г. / М-во образования Респ. Беларусь, ГУО «Академия последипломного образования», ОО «Белорусское педагогическое общество». – Минск: АПО, 2021.

6. Ушаков, Д.Н. Толковый словарь русского языка / Д.Н. Ушаков. – М.: Терра, 2020.

7. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: учебник / Г.В. Атаманчук. – М.: Изд-во «Омега Л», 2010.

8. Методическая служба: структура и технология управления // Директор школы. – 2000. – № 1. – С. 112.

9. Файоль, А. Общее и промышленное управление / А. Файоль // Управление – это наука и искусство // А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992. – С. 9–12.

10. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе / Н.В. Немова. – М.: Сентябрь, 1999.

11. Шушкевич, И.Л. Методологические основы формирования профессиональной компетентности педагога [Электронный ресурс] / И.Л. Шушкевич // Навукова-метадычная платформа. – Режим доступа: <https://www.n-asveta.by/dadatki/2022/n12/shushkevich.pdf>. – Дата доступа: 23.09.2022.

12. Бабанский, Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса / Ю.К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1982. – С. 192.

13. Маркова, А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А.К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82–88.

14. Гришина, И.В. Профессиональная компетентность директора школы: теория и практика формирования: дис. д-ра пед. наук / И.В. Гришина; С.-Петерб. акад. последипломного пед. образования. – СПб., 2004. – Л. 443.

15. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51–55.

16. Шушкевич, И.Л. Педагогический совет «Компетентность педагога – условие повышения результативности образовательного процесса» / И.Л. Шушкевич // Народная асвета. – 2023. – № 1. – С. 14.