



2. ПЕДАГОГІЧНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДОСВІД



Іван Григорович Осадчий,
доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник
Інституту педагогіки НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 37.013.43

ІНФОРМАЦІЙНО-СИНЕРГЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ

В статті представлена розроблена інформаційно синергетична модель педагогічної культури учителя, в якій раскрыто содержание и структура педагогічної культури сучасного учителя. Предложен алгоритм управління розвитком педагогічної культури учителя загальноосвітнього навчального закладу.

Ключевые слова: модель педагогічної культури учителя, якості та цінності педагогічної культури сучасного учителя, індивідуальна програма розвитку педагогічної культури учителя.

Information-synergetic model of pedagogical culture was designed, it helped to show the content and the structure of modern teacher's pedagogical culture and there was created the algorithm of management of the pedagogical culture's development of the secondary educational establishment's teacher.

Key words: model of pedagogical culture of the teacher, qualities and values of teacher's pedagogical culture, the individual program of the pedagogical culture of the teacher.

Специфіка педагогічної діяльності полягає в тому, що «робочим інструментом» вчителя є його особистість. Це передбачає наявність високих вимог до вчителя та створює додаткові, невичерпні ресурси для його професійного вдосконалення. Особистість людини є надскладною системою, що проявляється та формується не лише у професійній діяльності, а й інших сферах соціального та приватного життя.

В епоху динамічних перетворень, які переживає освітня галузь країни, широких можливостей для вчителя у вільному виборі форм, методів та технологій навчально-виховної діяльності, вимоги до його особистості постійно зростають. Окрім вузьких відомчих вимог до вчителя, важливу роль починають відігравати суспільні (учнівської та батьківської громад, колег тощо). Тому вчитель повинен цікавитися тенденціями сучасного суспільно-політичного та мистецького життя країни та світу, знати особливості розвитку молодіжних субкультур тощо.

Упродовж останніх років у педагогічній літературі поняття «педагогічна культура вчителя» почало застосовуватись, як більш загальна професійна характеристика, що в умовах ресурсного середовища, здатна «розгорнутися» в інструментарій навчально-виховної діяльності та спілкування. У зазначеному контексті зрозумілим є інтерес до обраної теми як науковців, так і управлінців різних рівнів (директорів навчальних

закладів, методистів, спеціалістів органів управління), адже вони наділені функціями роботодавців (призначення та звільнення з роботи, оцінювання й стимулювання, атестація тощо).

Окрім того, педагогічна культура вчителя може стати новим, ще не засвоєним внутрішнім ресурсом прогресивних змін в освіті, адже упродовж останніх років традиційні зовнішні ресурси розвитку (як фінанси та матеріально-технічне переобладнання навчальних закладів) перестали відігравати вирішальну роль. Це пов'язано з тим, що завершуються останні цикли розвитку навчальних закладів на основі їх структурної реорганізації (загальноосвітні навчальні заклади стають ліцеями, гімназіями, НВК тощо) та інформатизації (наприклад, комп'ютеризації) освітнього процесу, зміни інтер'єрів тощо.

Популярні класичні управлінські технології (управління процесами за цілями, результатами тощо), що механічно привнесені в педагогіку з економіки, не можуть за своєю значущістю наблизитись до постановки проблеми управління розвитком педагогічної культури вчителя, адже розглядається як механізм, більш або менш підготовлений для виконання поставлених завдань.

На жаль, у педагогіці відсутні цілісні моделі педагогічної культури вчителя, створені на сучасній методологічній основі та технології управління розвитком.

Це гальмує використання на практиці теоретичних надбань у цій сфері. Тому цілком виправданю є конкретизація мети через розкриття завдань дослідження:

- розробити сучасну модель педагогічної культури вчителя (ПКВ);
- розкрити зміст та структуру педагогічної культури сучасного вчителя (ПКСВ);
- створити алгоритм управління розвитком педагогічної культури вчителя загальноосвітнього навчального закладу.

Для дослідження педагогічної культури вчителя загальноосвітнього навчального закладу пропонуємо використовувати новий підхід, що розглядаємо як «управління за принципами організаційної культури». Він є теоретичним наслідком теорії БМ-систем (систем без меж), розробленої автором у 2001–2002 роках [1].

Відповідно до цього підходу особистість, як інтегральна соціальна характеристика, є складною системою впорядкованих та взаємоузгоджених якостей та цінностей людини. Вважаємо, що ця система знаходиться у врівноваженому стаціонарному стані (РСС), тобто не відбуваються якісні зміни. Ця система є ієрархічною. Вона складається з автономних підсистем (їх розглядають як аспекти або компоненти) різних розмірів та взаємопідпорядкування. Для того, щоб описати таку систему (особистість людини), потрібно встановити наявність чи відсутність значної кількості величин, що називаються мікропараметрами (a_i), і які не зводяться до простіших. Це складно або неможливо зробити. Завдяки синергетичним процесам самоорганізації, що відбуваються на рівні кожної з автономних підсистем та системи в цілому, з'являється набір загальних характеристик – макропараметрів (b_m), за допомогою яких можна описати систему більш простим способом. Фактично маємо справу зі «стисненням» інформації через встановлення постійних у часі функціональних залежностей між макропараметрами, що інтегрували інформацію відповідних масивів мікропараметрів. Очевидно, що кожен із ієрархічних рівнів особистості має власні макропараметри; окремі з них можуть бути макропараметрами інших рівнів (підсистем) та системи в цілому.

Відповідно до положень теорії БМ-систем, якщо система перебуває в РСС, тобто її склад, структура та функції залишаються незмінними, між макропараметрами встановлюються сталі відношення в часі – порядок, що не змінюється до того, як система не перейде у неврівноважний стан (НРС). Характер цього зв'язку (порядку) між макропараметрами можна виразити за допомогою спеціальних символів, літер, чисел, знаків тощо, а також засобів звичайної мови – у вигляді правила, твердження або набору правил. Такий функціональний зв'язок між макропараметрами трактуємо як закон самоорганізації (СО-закон) і позначаємо літерою (X_k).

Сукупність законів самоорганізації системи (множина X) називаємо її організаційною культурою. Тому закони самоорганізації системи можна назвати принципами організаційної культури системи. Управління

процесами розвитку, тобто якісними змінами організаційної культури системи, розглядаємо як управління за принципами організації культури.

Для того, щоб дати точний опис стану такої складної системи, як особистість, скористаємося інформаційно-синергетичною моделлю складної системи, запропонованої автором [2].

Відповідно до неї будь-яку складну систему (S) можна задати за допомогою кортежу.

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

де $m \in \mathbb{N}$, $k \in \mathbb{N}$, а b_m – макропараметри стану системи, X_k – закони самоорганізації системи.

Отже, модель особистості (O) можна представити як кортеж

$$O = \langle \{b_1, b_2 \dots b_n\} \{X_1, X_2 \dots X_k\} \rangle, \quad (2)$$

де $n \in \mathbb{N}$, $k \in \mathbb{N}$, а b_m – якості особистості (макропараметри стану), X_k – цінності особистості (закони самоорганізації).

Із формули 2 видно, що цінності особистості – це функціональний зв'язок між скінченною кількістю якостей особистості. Це важливо для практичного застосування теорії, адже на практиці значущими є не стільки наявність чи відсутність у людини тієї чи іншої якості (наприклад, риси характеру), а постійні в часі їх комбінації, тобто цінності особистості.

Для встановлення вигляду СО-законів конкретної особистості потрібно здійснити аналіз проявів її активності, тобто вчинків, результатів діяльності, що називаються артефактами (АФ). Зрозуміло, що множина АФ має нескінчену кількість елементів.

Кортеж множин АФ і X , тобто артефактів та законів самоорганізації, утворюють цілісну культуру системи, а в нашому випадку – цілісну культуру особистості або просто культуру особистості.

Чи завжди множина X визначає множину АФ? Ні, адже реальні вчинки та досягнення людини визначаються не лише її внутрішніми цінностями, а й зовнішніми умовами та ресурсами. Проте чи може у множині АФ бути те, чого не було у множині X ? Звісно, що також ні. Отже, культурою особистості необхідно вважати множину X .

Тому логічно під педагогічною культурою вчителя (ПКВ) розуміти *впорядковану сукупність особистісних цінностей, що безпосередньо або опосередковано визначають його професіоналізм*, тобто сукупність цінностей працівника, який виробляє той чи інший освітній продукт/продукцію (надає ті чи інші освітні послуги). Відповідно до формули 2 можна записати:

$$\text{ПКВ} = \langle \{b_1, b_2 \dots b_m\}, \{X_1, X_2 \dots X_k\} \rangle \quad (3)$$

$$\text{або ПКВ} = \langle \{X_1 \dots X_k\} \rangle \quad (4)$$

де $m \in \mathbb{N}$, $k \in \mathbb{N}$, а b_m – якості педагогічної культури вчителя, X_k – цінності педагогічної культури вчителя.

Важливо розуміти, що йдеться не про мораль, а про цінності, що є принципами організаційної культури системи. Напрямок вісі цінностей визначає рівень розвитку соціуму, а ця проблема не є предметом



нашого дослідження. Фактично ми «піднімаємось» до рівня законів упорядкування внутрішнього світу людини без здійснення етичної оцінки

Результати проведеного опитування учнів, батьків, учителів, методистів та управлінців в галузі освіти надають підстави стверджувати, що наразі важливі та актуальні якості сучасного вчителя можна згрупувати у три самостійні групи:

- 1) соціальні,
- 2) професійні,
- 3) індивідуальні.

Логічно розглядати відповідні компоненти педагогічної культури: соціальний (1), професійний (2), індивідуальний (3).

Під час дослідження нами було встановлено такі особистісні якості сучасних учителів, які за інформаційно-синергетичною моделлю (формули 3 або 4) є макропараметрами (b_m) системи «педагогічна культура сучасного вчителя» (ПКСВ).

1. Соціальні макропараметри:

- b_{11} – постійний інтерес до життя соціуму та держави;
- b_{12} – активна діяльність у соціумі;
- b_{13} – соціальна успішність.

2. Професійні макропараметри:

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

- b_{22} – досконале знання навчального предмета;
- b_{23} – уміння майстерно здійснювати педагогічні дії;
- b_{24} – наявність власного стилю діяльності;
- b_{25} – постійне професійне самовдосконалення;
- b_{26} – пропаганда власних педагогічних здобутків та наставництво.

3. Індивідуальні макропараметри:

- b_{31} – хороше фізичне здоров'я;
- b_{32} – позитивне відношення до дітей;
- b_{33} – позитивне відношення до колег;
- b_{34} – висока продуктивність професійної діяльності;
- b_{35} – наполегливість;
- b_{36} – працелюбність;
- b_{37} – високий рівень ерудиції та різнобічна поінформованість;
- b_{38} – активна пізнавально-мистецька діяльність.

Вищезазнані 17 макропараметрів педагогічної культури сучасного вчителя отримано нами в результаті аналізу письмових опитувань, що підготували учні, вчителі, методисти РМК та директори навчальних закладів. Щодо опитування респондентам висувалися такі вимоги: дати за допомогою 5–7 речень коротку й більш точну загальну характеристику «хорошого» сучасного вчителя. Під час аналізу характеристик вдалося виділити та повторно сформулювати більш вживані комбінації макропараметрів (b_m) у смислових твердженнях, що є законами самоорганізації (X_k) системи ПКСВ, тобто цінностями педагогічної культури сучасного вчителя.

Ці закони було об'єднано у три самостійні групи:

1. Соціальний компонент.

$X_{11} = f(b_{11}, b_{12}, b_{13})$: «сучасний учитель – це людина, яка постійно цікавиться життям соціуму та держави, бере в ньому активну участь, є успішною».

2. Професійний компонент.

$X_{21} = f(b_{21}, b_{22}, b_{23}, b_{24})$: «сучасний учитель – це особистість, яка має необхідні для цієї професії знання та власний стиль виконання педагогічної діяльності».

$X_{22} = f(b_{21}, b_{22}, b_{23}, b_{24}, b_{25})$: «сучасний учитель постійно працює над підвищенням фахового рівня».

$X_{23} = f(b_{24}, b_{26})$: «сучасний учитель постійно презентує колегам власні педагогічні здобутки».

3. Індивідуальний компонент.

$X_{31} = f(b_{31})$: «сучасний учитель – це фізично здорова людина, яка постійно турбується про власне 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 хороши працівник».

$X_{34} = f(b_{37}, b_{38}, b_{12})$: «сучасний учитель – це ерудована людина зі власним баченням світу, що проявляє у постійній пізнавальній та мистецькій діяльності».

Отже, в аналітичній формулі 3 або 4 передаємо зміст та структуру педагогічної культури сучасного вчителя.

$$\text{ПКСВ} = \langle \{b_{11}, b_{12}, b_{13}, b_{21}, b_{22}, b_{23}, b_{24}, b_{25}, b_{26}, b_{31}, b_{32}, b_{33}, b_{34}, b_{35}, b_{36}, b_{37}, b_{38}\}, \{X_{11}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}\} \rangle \quad (5),$$

$$\text{або ПКСВ} = \langle \{X_{11}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{34}\} \rangle \quad (6),$$

де b_m – якості педагогічної культури вчителя, X_k – цінності педагогічної культури вчителя.

Очевидно, що носієм педагогічної культури є вчитель, а тому для його цілеспрямованого розвитку (формування, змінювання) потрібно забезпечити цілеспрямовану активність особистості, певного змісту та упродовж тривалого часу.

Щодо управління процесом розвитку педагогічної культури вчителя, то більш доцільно здійснювати цей вплив на основі висунення єдиних вимог до:

- змісту та структури педагогічної культури сучасного вчителя;
- забезпечення можливостей кожному вчителю досягти поставленої мети власним, індивідуалізованим способом;
- створення систем повноцінного організаційно-методичного забезпечення та стимулювання відповідної діяльності вчителя.

Це можна зробити за допомогою розроблення та здійснення індивідуальної програми розвитку педагогічної культури вчителя (ІПР ПКВ).

Алгоритм управління системним розвитком за принципами організаційної культури, з урахуванням специфіки об'єкта розвитку педагогічної культури вчителя, подано нижче.

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

Для цього нами було використано інформаційно-синергетичну модель складної системи (формула 1) та представлено педагогічну культуру вчителя (ПКВ) у вигляді кортежу якостей (b_m) та цінностей (X_k) (формули 3, 4).

2. Проектування бажаного стану об'єкта розвитку.

За допомогою моделі ПКВ (формули 3, 4) здійснено аналіз масиву очікувань учнів, батьків, учителів, керівників навчальних закладів та освітніх систем щодо якостей і цінностей педагогічної культури сучасного вчителя (ПКСВ). Склад та структуру бажаного стану ПКВ, тобто ПКСВ, нами представлено у вигляді формул 5 і 6.

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

Оскільки об'єкт розвитку є досить складним, а переведення його у новий стан вимагає тривалого часу, більш доцільно здійснити управління процесом розвитку на основі розроблення та реалізації каскадної програми розвитку [3]. Ця технологія дозволяє 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. У ньому містяться типи, класи та види артефактів (запланованих результатів професійної та соціальної діяльності, особистих досягнень вчителя тощо), що відповідають цінностям (X_k), які ввійшли до структури ПКСВ (формули 5, 6). Під час визначення сукупності артефактів потрібно враховувати особливості діяльності кожного навчального закладу (регіональної освітньої системи) та реальний стан ресурсного середовища.

Як зазначалося вище, носієм педагогічної культури є учитель. Тому ІПР ПКВ повинна бути індивідуальною програмою самовдосконалення і на основі продукування артефактів забезпечувати прогнозовані зміни у напрямі досягнення об'єктом розвитку бажаного стану (ПКВ формули 5, 6).

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

5. Здійснення програми розвитку.

Реалізація вчителем ІПР ПКВ має самостійний характер, але цей процес відбувається в умовах організаційно-методичного сприяння та матеріального й духовного стимулювання вчителів адміністрацією навчального закладу та керівництвом регіональною освітньою системою.

6. Аналіз процесу та результатів розвитку.

Цей етап реалізується як вчителем, так і адміністрацією навчального закладу. Він передбачає процедуру публічного представлення й захисту здобутків

вчителем (наприклад, на засіданні педагогічної ради). За результатом публічного захисту передбачається матеріальне та моральне відзначення вчителів, які брали участь у створенні та здійсненні ІПР ПКВ.

7. Розроблення пропозицій для корекції змістовно-го наповнення алгоритму управління системним розвитком.

Зазначений етап реалізується адміністрацією навчального закладу та керівництвом регіональної освітньої системи через організацію діяльності творчих (робочих) груп із залученням методистів та науковців.

Важливо зазначити, що використання будь-яких технологій управління системним розвитком є складним процесом та вимагає постійного науково-методичного супроводу. Технологія управління системним розвитком за принципами організаційної культури не є винятком. Таку діяльність доцільно організовувати у форматі інноваційних або експериментальних досліджень за участі науково-методичних інституцій упродовж циклу діяльності за принципами організаційної культури.

Таким чином, можемо зробити наступні висновки.

1. Використання синергетичної теорії БМ-систем, як методологічної основи дослідження, дозволяє вперше представити складний об'єкт – педагогічну культуру вчителя (ПКВ), як скінченний, зрозумілий для сприймання та зручний у використанні набір якостей та цінностей особистості. Цей підхід дозволив розробити інформаційно-синергетичну модель педагогічної культури вчителя (формули 3 і 4) та розкрити зміст і структуру педагогічної культури сучасного вчителя (формули 5 і 6).

2. Використання алгоритму управління розвитком за принципами організаційної культури дозволило виявити та розкрити зміст етапів управління розвитком педагогічної культури вчителя, тобто розробити технологію переведення об'єкта управління – ПКВ – до нового, бажаного стану – ПКСВ, що відповідає сучасним суспільним очікуванням та вимогам до вчителя.

3. Використання інструментарію синергетичних підходів для дослідження ПКВ виявилось продуктивним. Воно розкриває перспективи для подальшого дослідження в напрямі створення Бланків-концепцій індивідуальних програм розвитку педагогічної культури педагогічних працівників різних категорій, а також розроблення механізмів організаційно-методичного супроводу створення та здійснення таких програм.

Використані літературні джерела

1. Осадчий І. Г. Синергетика в управлінні освітою: основи теорії БМ-систем [Текст] / І. Г. Осадчий // Шлях освіти. – 2001. – № 4. – С. 26–31.

2. Осадчий І. Г. Основи теорії БМ-систем: інформаційні моделі освітніх систем [Текст] / І. Г. Осадчий // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. – № 1. – С. 74–86.

3. Осадчий І. Г. Проектно-цільове управління: каскадна програма розвитку навчального закладу [Текст] / І. Г. Осадчий // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2005. – № 4. – С. 95–99.