

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ І ЗМІСТУ ОСВІТИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ НАПН УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

***МАТЕРІАЛИ
ІІІ МІЖНАРОДНОГО
ФЕСТИВАЛЮ ПЕДАГОГІЧНИХ
ІННОВАЦІЙ***

20-21 жовтня 2011 року
м. Черкаси

**ББК 74.04 (4 Укр) М
М 34**

Матеріали III Міжнародного фестивалю педагогічних інновацій. / Упор.
Назаренко Г.А. – Черкаси: ЧОПОПП, 2012. – 176с.

УПОРЯДНИК:

Назаренко Г.А., кандидат педагогічних наук, проректор інституту з науково-видавничої діяльності Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бех І.Д., директор Інституту проблем виховання НАПН України, дійсний член Національної академії педагогічних наук України, доктор психологічних наук;

Кириленко С.В., начальник відділу інноваційної діяльності та дослідно-експериментальної роботи Інституту інноваційних технологій змісту освіти МОНмолодьспорту України, доктор філософії, кандидат педагогічних наук;

Чепурна Н.М., директор Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників, кандидат педагогічних наук, доцент, Заслужений працівник освіти і науки України

РОЗДІЛ II. ІННОВАЦІЇ У ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ОСВІТІ

О.Д. Барабаш, кандидат педагогічних наук, доцент, проректор Івано-Франківського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Н.В. Глинянюк, старший викладач кафедри педагогіки і психології Івано-Франківського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Г.Д. Слободян, завідувач лабораторії педагогічного досвіду та етнопедагогіки Івано-Франківського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

МОДЕЛЬ РОБОТИ ШКОЛИ ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

У статті представлено опис моделі роботи школи передового педагогічного досвіду (ППД) в Івано-Франківській області.

Ключові слова: передовий педагогічний досвід, керівник школи передового педагогічного досвіду, модель, психологічний супровід роботи школи ППД.

Постановка проблеми та її актуальність. Актуальність дослідження механізмів поширення кращого педагогічного досвіду визначається кількома факторами. Найперше – вивчення та поширення ППД є одним із основних завдань у роботі інститутів післядипломної педагогічної освіти, реалізація якого передбачає спеціально організовану науково-методичну роботу з педагогічними кадрами. По-друге, в ситуації постійних змін та нових вимог до організації навчально-виховного процесу, виникає необхідність постійно працювати з опорою на новий позитивний досвід. З цією метою відстежується робота кращих педагогів, її описують й поширюють як зразок професійної діяльності. У зв'язку з цим, виникає необхідність не тільки описувати успішні зразки вирішення різних педагогічних проблем, а й моделювати ситуації, в яких педагоги зможуть опанувати нові прийоми, техніки, методи й технології, співпрацюючи один з одним. Тобто, технології науково-методичної роботи з керівниками районних (міських) шкіл ППД, які допоможуть носіям сучасного педагогічного досвіду навчати своїх колег, потребують розробки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми передового педагогічного досвіду в післядипломній освіті досліджували Ю. Бабанський [1], В. Бондар [2], А. Кузьмінський [6], І. Жерносець [3, 4], Л. Момот [8], Л. Набока [9], В. Паламарчук [12], М. Скаткін [16] та ін. У результаті розроблено рекомендації щодо впровадження наукових ідей у педагогічну практику, організації науково-методичної роботи з упровадження ППД. У публікаціях І. Жерносець [3, 4], Протасової Н.Г. [13], В. Пуцова [14] та ін. науково обґрунтовано традиційні форми методичної роботи з педагогами, через які також відбувається знайомство та поширення ППД: відкриті уроки, постійно діючі та проблемні

семінари, майстер-класи, індивідуальні та групові консультації тощо. Упродовж останніх років активно досліджуються проблеми професійного розвитку педагогів з позицій компетентнісного підходу (М. Захарійчук, Г. Лісовенко, С. Клепка та ін.). Принципово нового змісту набуває освіта педагогів у зв'язку з розробкою та застосуванням основних засад андрагогіки (М. Ноулз, Н. Протасова, С. Змеєв). Л. Набока [9] актуалізує потребу формування нового типу педагога – педагога-дослідника, визначає зміст дослідницької культури учителя. Одним з перших кроків у процесі підвищення кваліфікації вважає моделювання ситуацій у яких необхідно мислити педагогічними поняттями, оцінювати істинність суджень, формулювати запитання і відповіді на них, різноманітні умовиводи. На думку автора, навчання фахівців може будуватися за технологічним, конструктивним і дослідницьким підходами [9; 112].

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. У процесі роботи з носіями передового педагогічного досвіду ми дійшли висновку, що традиційні форми методичної роботи були ефективними за умов, коли для реалізації завдань, які ставилися перед учителем на уроці, достатньо було скопіювати зразок у педагога-майстра. Цим зразком могли бути: конкретні прийоми і методи роботи, дидактичні знахідки, моделі уроків тощо. Сьогодні для ефективної роботи вчителя цього недостатньо. Адже сучасний педагог працює в ситуації постійного вибору на рівні педагогічних технологій, а не просто часткових засобів, які не створюють цілісності. Тому в науково-методичній роботі все ще існує невідповідність між індивідуальними навчальними потребами вчителя та масовими формами підвищення кваліфікації. Окрім цього, потребують наукового обґрунтування технології підготовки фахівців у післядипломній педагогічній освіті, що забезпечать широке використання у педагогічній практиці досягнень психолого-педагогічної науки, розробок педагогів-новаторів.

Закономірно, що в сучасних умовах змінюється перелік основних професійних та особистісних якостей учителя, які визначають базовий рівень його професійної майстерності. Варто зауважити, що у Загальноєвропейських принципах компетентності та кваліфікації вчителя наголошують на тому, що вчителі “...повинні вміти роздумувати про процеси навчання та викладання на основі постійної взаємодії з урахуванням знань, навчального змісту, виховання, інновацій, наукових досліджень, а також соціальних та культурних аспектів освіти”. А сприяти цьому може створення розвивального середовища для фахівців, в якому особливу роль відіграє підтримка, співпраця та взаємодія педагогів між собою.

Робота вчителя – носія передового досвіду є надзвичайно важливою для колег. Через його діяльність можна простежити: як на практиці реалізується власна концепція професійної діяльності вчителя-новатора; як педагог разом з учнями ставить і вирішує навчальні задачі та які сучасні засоби для цього використовує. Разом з тим, такий педагог створює зону “найближчого розвитку” не тільки для учнів, а й для менш досвідчених колег. Як правило, носії передового педагогічного досвіду – це фахівці з високим рівнем професійної компетентності, які можуть навчати інших бачити педагогічну проблему, її причини і наслідки, пропонувати шляхи її вирішення. За таких умов молодий фахівець не просто отримує можливість копіювання чи формального перенесення побаченого у наставника, а й допомогу в постановці нових професійних задач. Тобто, впливає й формує зміст професійної діяльності молододосвідченого колеги.

Одним із основних завдань школи передового педагогічного досвіду – удосконалювати організаційну, науково-методичну, практичну діяльність учителів ЗНЗ. Реалізувати його допомагає використання сучасних підходів, методів, технік, прийомів роботи, які були апробовані на постійно діючому семінарі для працівників районних (міських) шкіл ППД Івано-Франківської області, та виявилися ефективними у роботі з дорослою аудиторією. У процесі роботи було запропоновано різні підходи до поширення ППД у залежності від

потреб та професійних інтересів слухачів, сучасних вимог до організації навчально-виховного процесу. Для нас важливо не просто урізноманітнювати форми й методи в роботі з носіями досвіду, а моделювати принципово *нові професійні задачі, пов'язані з рефлексивною оцінкою власної роботи та моделюванням професіогнезу молодих та менш досвідчених педагогів*. Таким чином у керівника школи ППД з'являється можливість створити умови для того, щоб кожен з педагогів вибудовував власну траєкторію професійного росту в процесі співробітництва.

У процесі роботи нами була розроблена та апробована модель роботи керівника школи ППД (Рисунок 1).



Рисунок 1. Модель роботи керівника школи ППД

Модель передбачає роботу носіїв передового педагогічного досвіду у системі науково-методичної роботи на рівні інституту післядипломної педагогічної освіти та науково-методичній роботі району (міста). У системі науково-методичної роботи на рівні інституту відбувалася підготовча робота до проведення навчання з носіями передового педагогічного досвіду, розроблявся зміст та форми проведення кожного заняття. Як правило, практична робота з учасниками школи проходила у загальноосвітніх навчальних закладах, Р(М)МК. Оцінка та аналіз проведених заходів, змісту роботи, спочатку здійснювалася керівником районної(міської) школи ППД, а згодом, через різні форми зворотного зв'язку керівниками обласної школи ППД, психологом.

Відповідно до моделі роботи керівника школи розроблено модель роботи самої школи ППД. Варто зауважити, що така форма роботи з педагогами як постійно діючий семінар керівників районних (міських) шкіл ППД відіграє тут особливу роль. З представленої нижче моделі видно, що на кожному з етапів роботи школи так чи інакше мають місце підготовка чи проведення засідань постійно діючого семінару керівників районних (міських) шкіл ППД:

Підготовчий етап:

1. Для цілісного аналізу на кожне із засідань вибиралася актуальна для роботи вчителя проблема (тема).
2. Добирався зміст заняття, способи реалізації навчальних цілей.

У процесі заняття:

- Розгляд теоретичного аспекту проблеми.
- Практична робота з вправлінням у застосуванні нових методів, технік тощо.
- Отримання завдання для самостійної роботи.

Етап роботи керівника школи ППД в районі (місті):

1. Використання набутих знань, умінь та навичок в роботі з учителями.
2. Апробація нових методів, технік роботи.
3. Оцінка та аналіз отриманих результатів.
4. Узагальнення матеріалів у різних формах (схеми, таблиці, есе тощо).
5. Підготовка звіту за результатами виконання домашнього завдання, отриманого на засідання Обласної школи ППД.

Етап аналізу та узагальнення:

1. Збір узагальнюючих матеріалів.
2. Аналіз результатів роботи носіїв ППД.
3. Обговорення результатів узагальнення та аналізу на засіданнях Обласної школи ППД.
4. Інформування педагогічної громадськості про результати роботи Школи ППД.

Працюючи з керівниками школи ППД, ми намагалися враховувати ті особливості, які будуть визначати роботу педагогічної майстерні у районі чи окремому навчальному закладі. Одна з найскладніших, у плані реалізації, полягає в тому, що керівникам школи необхідно ефективно працювати з учителями із різним рівнем професійної майстерності, стажем роботи та фахом, потребами та інтересами. Також керівникам школи ППД необхідно враховувати необхідність постійної адаптації учителів до сучасних вимог щодо організації навчально-виховного процесу, співвідносити їх із концепцією власної професійної діяльності, її технологією. На думку О. Солодухової, у ході адаптації учителю необхідно постійно пристосовуватися до нових ситуацій, запозичувати і досвід і знання. На думку вченої, *особистісному та професійному зростанню педагогів сприяє високий рівень домагань, толерантність до фрустрації, здібності пов'язані із спілкуванням, соціальний статус, інтелектуальна продуктивність, зміна інтересів, поглядів, принципів* [17]. У науково-методичній літературі процес адаптації розглядався стосовно молодих фахівців (О. Мороз, Г. Кондратьєва, О. Солодухової). За сучасних умов ймовірність появи ситуацій у педагогічній практиці, коли напрацьовані шаблони, поведінкові стереотипи не “працюють”, різко зростає. Потреба пристосовуватися до нових умов однаковою мірою важлива як для молодого, так для досвідченого учителя. Можна зробити висновки про те, що професійне спілкування між наставником та молодим педагогом допоможе обом швидко і гнучко реагувати на процеси змін. Для прикладу, у роботі школи ППД були розглянуті теми, присвячені особливостям роботи досвідченого педагога як наставника, використання активних та інтерактивних методів у навчанні дорослих, педагогічної діагностики. Окремо проведено заняття, на якому відбувалася презентація педагогічного досвіду учителів – переможців Всеукраїнського конкурсу “Учитель року – 2009”.

Для роботи з керівниками школи ППД ми обрали Концепцію розвитку педагогів за Л. Катц, згідно з якою професійна компетентність учителя розвивається у процесі набуття досвіду та практики [11]. У результаті дослідження вченій вдалося не тільки виокремити етапи професійного становлення вчителя, а й узагальнити для кожного з них завдання розвитку та навчальні потреби. На її думку, існує щонайменше чотири етапи професійного розвитку: етап “виживання”, етап консолідації, етап відновлення та етап зрілості. У кожного з педагогів тривалість кожного із них етапу індивідуальна. Отже, для того, щоб створювати умови для навчання та постійного самовдосконалення педагогів, варто брати до уваги: рівень розвитку педагога та відповідні навчальні потреби; оптимальну форму, термін, місце проведення навчання; способи підтримки. Л. Катц особливого значення надає ролі викладача чи наставника, який керує процесом навчання учителів. Адже більш досвідчений педагог допоможе не тільки отримувати нову інформацію, а й інтерпретувати набутий досвід.

Відповідно до кожного етапу було складено різні типи навчально-професійних задач: аналітичні, прогностичні, моделюючі, рефлексивні. Вони відпрацьовувалися у різних ситуаціях: організації групової роботи, виконання ролі фасилітатора, проектування та аналіз уроку за різними підходами, визначення педагогічних проблем тощо.

Також був організований психологічний супровід роботи школи ППД. У своїй роботі ми керувалися наступними універсальними засадами роботи з дорослими [14]:

Засада 1. Навчання дорослих - це суспільний процес. Тобто спочатку це навчання виникає під впливом конкретної життєвої ситуації (у нашому випадку - це запрошення педагогів до навчання в Обласній школі ППД), але часто має потенційний характер. Суспільний контекст впливає на те, що доросла людина починає шукати знань, нових способів виконання завдань, переоцінює власні погляди.

Засада 2. Навчання дорослих - це активний процес. Воно базується на діяльності, використанні власного досвіду, на активності, у якій можливі спроби та помилки. Дорослі критично сприймають будь-яку інформацію. Спочатку ознайомлюються з нею, піддають її внутрішній суб'єктивній перевірці і після порівняння залишають тільки ту частину, яку вважають для себе корисною.

Засада 3. Час між формальними навчальними зустрічами повинен бути часом навчальної активності. У цьому плані ми практикували різноманітні домашні завдання, які описані нижче.

Засада 4. Навчання дорослих повинно бути гнучким. Зміст навчання повинен брати до уваги очікування учасників, провокувати до дискусії, до індивідуальних та групових роздумів тощо.

Засада 5. Навчання дорослих повинно базуватися на взаємоповазі. Засада 6. Відповідний рівень емоційного напруження мотивує дорослих до навчання. Бажаний стан дорослих під час навчання міститься поміж нудьгою і страхом перед великим обсягом роботи.

Засада 7. Освіта дорослих надає перевагу комплексному підходу. Саме тому в межах роботи Обласної школи ППД ми жодного разу не робили окремих занять із психології. Адже педагог працює з конкретними проблемами, які є частиною реальності. А реальність завжди багатша, її можна пояснювати за допомогою законів різних наук.

Сутністю психологічного супроводу роботи Обласної школи ППД стали: формування мотиваційної готовності педагога-новатора до подальшої інноваційної діяльності та поширення свого досвіду; набуття психологічних знань, необхідних для подальшої роботи з дорослою аудиторією; набуття педагогами навичок аналізувати свої впливи на вихованців, своїх колег у ракурсі їх психологічних наслідків; формування установки на пошук і коректну інтерпретацію соціально-психологічних фактів, що виникають у процесі професійної діяльності. Найбільш ємкою виявилась саме просвітницька та розвивальна робота психолога з носіями ППД. Метою цієї роботи стало: формування позитивної мотивації педагогів до творчої діяльності, вдосконалення загально-педагогічної та методичної підготовки вчителів, а також розробка носіями досвіду власних психолого-педагогічних стратегій розвитку районних (міських) шкіл ППД.

Як показав досвід роботи Обласної школи ППД, практичному психологу не просто рекомендовано брати участь у її роботі, а вкрай необхідно. Адже методичні семінари, які проводяться в її межах, - це творчий процес аналізу різних педагогічних підходів, ідей, технологій роботи з погляду їхнього психологічного змісту, можливих психологічних висновків (і наслідків). Це спільна спроба синтезувати педагогічні знання стосовно конкретного предмета, даної теми, власного стилю викладання і спілкування.

Просвітницька робота психолога в межах роботи школи ППД повинна бути орієнтована, насамперед, на вироблення загальної психолого-педагогічної мови, за допомогою якої описується вплив на учня, сама дитина, її особливості і прояви тощо.

Прикладом цього може стати психологічний характер колективного аналізу уроків під час засідань школи (див. додаток 1). І це не просто гучні слова. Для нас був своєрідним відкриттям той факт, з яким невідомим інтересом досвідчені педагоги можуть аналізувати, з'ясувати психологічну сутність деяких педагогічних феноменів, визначати і з'ясувати психологічні поняття, старатися психологічно коректно сформулювати проблему тощо. Це насправді не так часто викликає великий інтерес серед педагогів. Тому важливо, щоб теми кожного засідання Школи ППД народжувалися як запит учителів до психолога, як результат їх сумісного творчого спілкування.

Із зацікавленням учителі-новатори беруть участь у психологічних іграх, які надають можливість глибоко усвідомити власні потреби, бажання, можливості щодо самореалізації та самоактуалізації особистості.

Як показав досвід роботи з учасниками Обласної школи ППД, у досвідчених учителів є потреба участі у тренінгах комунікативної компетентності та тренінгах, направлених на розвиток емоційної стійкості до стресових ситуацій, зняття психоемоційної напруги.

За результатами наших спостережень роботи педагогів - носіїв ППД, метою завданнями діагностичної роботи в рамках психологічного супроводу роботи школи ППД може бути:

- вивчення потреб учителів у підвищенні рівня психолого-педагогічної підготовки;
- вивчення методичних потреб вчителів;
- визначення рівня задоволеності вчителів власною діяльністю;
- визначення зацікавленості педагогів у творчості та інноваціях;
- вивчення мотивації вчителів до педагогічної діяльності;
- вивчення соціально-психологічного клімату в колективі;
- вивчення мотивації навчальної діяльності учнів, ставлення учнів до школи.

На людину, яка вчиться (у даному випадку - це учасник Обласної школи ППД), комплексно впливають всі умови - і зміст матеріалу, і форми та методи, і оточуючі люди тощо. Зважаючи на це, психолог, який працює з носіями ППД, по-перше, повинен старатися застосовувати у своїй діяльності інноваційні продукти - новітні технології, техніки, методи, які істотно поліпшують якість навчання. Насамперед, мова йде про ті форми та методи, завдяки яким психолог виконує функцію консультанта-організатора, концентруючи свої зусилля на діяльності педагогів. Головна проблема, яку повинна вирішити педагогічна технологія, метод у даному випадку - спрямованість процесу навчання на розвиток особистості педагога.

У результаті ми надаємо перевагу інтерактивним методам у силу того, що вони якнайкраще дозволяють:

- «початковим пунктом» навчання мати саме досвід педагогів, до якого постійно звертаємось у процесі реалізації цілей та змісту програми роботи школи ППД;
- зробити процес навчання активним, динамічним;
- працювати на такі особливі ефекти, як ціннісні орієнтації, установки, теоретичне мислення, нові способи діяльності, а не тільки пізнавальні результати;
- усвідомити деякі свої особистісні особливості, що часто є найкращим результатом щодо їх корекції;
- експериментувати, ділитися досвідом як успіхів, так і помилок без страху бути покараним;
- отримати від інших зворотну інформацію, що допомагає синтезувати минуле, зрозуміти, де є дефіцит, заповнення якого дасть гарантію успіху.

Розробка та апробація моделі роботи Обласної школи ППД на обласному рівні дала можливість цілісно і системно проектувати роботу з учителями на місцях. Одним з

перспективних напрямів подальшого дослідження є, на наш погляд, обґрунтування сучасних підходів до практики наставництва в науково-методичній роботі загальноосвітнього навчального закладу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бабанский Ю.К. Передовой опыт учителей и педагогическая наука / Ю.К. Бабанский // Сов. Педагогика. – 1977. - № 11. – С. 43-48.
2. Бондарь В.И. Проблема выявления и обобщения передового педагогического опыта / В.И. Бондарь // Сов. Педагогика. – 1979. - № 8. – С. 82-88.
3. Жерносек І. П. Науково-методична робота в загальноосвітній школі : навчально-методичний посібник / Іван Пилипович Жерносек. – К. : ІЗИН, 1998. – С. 89 – 143.
4. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі. 2-ге вид. / Жерносек Іван Пилипович / доповнене. – Харків : Основа ; Тріада +, 2007. – 128 с. – (Серія Адміністратору школи).
5. Зязюн І. Педагогічна майстерність: підручник / І. А. Зязюн. – К.: Вища школа, 2004 – С. 38.
6. Кузьмінський А.І. Післядипломна педагогічна освіта: теорія і практика: [монографія] / Анатолій Іванович Кузьмінський. – Черкаси : Видавничий відділ ЧДУ, 2002. – С. 223–233.
7. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти: навчально-методичний посібник / За ред. Л. Даниленко, О. Зайченко, Н. Софій. – К. : УМО. – 2009. – С. – 93–103.
8. Момот Л.Л. Передовий педагогічний досвід: теорія і практика / Л.Л. Момот. – К. : Рад. Школа. – 1990. – 141 с.
9. Набока Л. Л. Діяльність методиста з поширення педагогічних інновацій. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи : збірник наукових праць. / За ред. Л. Даниленко. К. : Логос. 2001. – Випуск 5. – С. 111–118.
10. Набока Л. Особливості навчання дорослих з погляду педагогічних технологій / Людмила Набока // Післядипломна освіта в Україні: Міжгалузевий науково-освітній журнал. – 2007. – № 1. – С. 49–51.
11. Навчально-методичні матеріали до модуля “Підготовка викладачів для системи післядипломної педагогічної освіти” / [укладач Н. Софій]. – Київ. – 2008. – С. 21–23.
12. Паламарчук Проблеми освоєння передового педагогічного досвіду / В.Ф. Паламарчук // Педагогіка. – 1989. – Вип.. 28. – С. 81-100.
13. Порадник для тренера / [Валькевич А., Кендрацька Е., Кошевська К. та інші]; за ред. Й. Господарчик. - [пер. з польської О. Стиславська]. - [1-е вид.]. - Варшава: Ортдрук, 2007. - 134 с.
14. Протасова Н.Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку / Н.Г. Протасова. – К., 1999.
15. Пуцов В. Теоретичні основи розвитку післядипломної освіти як невід’ємної складової неперервної освіти / Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – грудень. – С. 7-11.
16. Сисоєва С.О. Теоретичні і методичні основи підготовки вчителя до формування творчої особистості учня: дис. на здобуття наукового ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.04 “Теорія та методика професійної освіти” / Сисоєва Світлана Олександрівна. – К., 1997. – С. 203.
17. Скаткін М.Н. Методология и теория обобщения передового педагогического опыта / М.Н. Скаткин. – М. : Педагогика, 1979. – 157 с.
18. Солодухова О.Г. Психологія становлення особистості молодого вчителя в процесі професійної адаптації: дис. на здобуття наукового ступеня доктора психологічних

наук: спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / Солодухова Ольга Георгіївна. – К., 1998. – С. 122.

19. Ткач Г.В. Проблема вивчення передового педагогічного досвіду / Г.В. Ткач // Проблеми фізичного виховання і спорту. – 2011. - № 7. – С. 83-85.

*Т.Б. Волобуєва, кандидат педагогічних наук,
доцент, проректор з наукової роботи
Донецького
обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти*

ON-LINE АКАДЕМІЯ МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ

Умови розвитку сучасного суспільства вимагають об'єднання наукових досліджень і технологічних розробок на їх базі з практичною реалізацією наукових ідей, створення єдиних безупинних науково-практичних циклів і комплексів. Приходить новий етап зв'язку науки та практики. Його мета – залучення вчителів до науково-дослідної діяльності, ознайомлення педагогів із технологією дослідження та навчання самостійно вирішувати науковим способом поточні шкільні проблеми.

У школах вже почали формуватися власні наукові кадри серед директорів, їхніх заступників і вчителів. Захистивши дисертацію, ці науковці закладали основи нової системи професійного зростання педагога в середині самої школи, не входячи в інші структури.

Науково-дослідна робота – найбільш складний вид діяльності школи. За структурою, обсягом роботи та якістю вона дуже нагадує наукову діяльність. У цьому випадку школі необхідна якісна підготовка педагогічних кадрів і тісний зв'язок із вченими.

Отже, з одного боку існує потреба у підготовці педагогічних кадрів до науково-дослідної, експериментальної роботи, з іншого – навчання повинно бути нестандартним, з використанням сучасних технологій. Пошук нових форм і методів педагогічної діяльності при переході від традиційних пасивних форм занять до нестандартних методів індивідуального навчання зумовив створення **On-line академії молодого науковця**.

Для формування змісту навчання, індивідуальних навчальних траєкторій у Донецькій області було проведено соціологічне дослідження щодо освітніх потреб сучасного педагога у знаннях з методології наукового дослідження.

На сьогодні наукова цінність дослідницької роботи вчителів шкіл відносно невелика. За даними наших досліджень, лише 10,3% учителів області мають високий теоретико-методологічний рівень дослідження, 22,7% – методичний, 42,5% – технологічний.

Тим часом, сучасна школа стоїть на порозі глобальних змін, що охоплюють весь широкий спектр педагогічних проблем, і насамперед – професійну діяльність сучасного викладача-дослідника. Дослідження чинників спрямованості педагогічної діяльності на науково-дослідне навчання, проведене в навчальних закладах області (8200 респондентів), дозволяє констатувати:

- 60% педагогів вважає, що науково-дослідна діяльність дозволяє актуалізувати самореалізацію і творчий розвиток особистості вчителя;
- 12% – зв'язують дослідження з можливістю підвищення статусу навчального закладу;
- 28% – із професійно-кваліфікаційним ростом учителя-дослідника;

- 4% – із можливістю одержати якісно нові знання.

Серед труднощів, із якими стикається вчитель при організації науково-дослідної діяльності, педагоги назвали наступні:

- слабе володіння методологією наукового дослідження, недостатня кількість методичної, наукової, психолого-педагогічної, спеціальної літератури (60,5%);
- велика завантаженість учителів, відсутність часу (31%);
- перевага в традиційному навчанні репродуктивних методів, що вступають у протиріччя з дослідницькими методами (6,5%).

Були виявлені наступні чинники, що сприяють науково-дослідній діяльності:

- підвищення власного професійного рівня дослідницьких умінь і навичок (57%);
- створення в навчальних закладах наукової школи як єдності науково-дослідної позиції концептуальних підходів до розвитку творчості (9%);
- удосконалення педагогічних технологій розвитку наукової творчості учнів (32%).

Серед причин, що перешкоджають науковій роботі в освітньому процесі, були названі:

- упевненість деяких педагогів, що наукова діяльність їм невластива та непотрібна;
- наукообразність в освітньому процесі, тобто відірване від життя, схоластичне знання.

Розв'язання проблеми – у зміні педагогічної свідомості вчителя, формуванні у нього сучасної методологічної культури, дослідницької позиції у навчанні та вихованні.

В основу побудови концепції підготовки вчителя до експериментальної, науково-дослідної діяльності були покладені системний, рефлексивно-діяльний та індивідуально-творчий підходи, що забезпечують побудову і функціонування цілісного процесу формування особистості вчителя.

Процес підготовки вчителя до експериментальної, науково-дослідної діяльності стане керованим, якщо буде задовольняти низці *спеціально організованих умов:*

- наступність усіх етапів багаторівневої педагогічної освіти;
- орієнтація навчання на узагальнену модель підготовки вчителя до експериментальної, науково-дослідної діяльності;
- психологічна діагностика готовності вчителя до даного виду діяльності;
- формування в педагогів творчої активності і мотиваційно-цілісного ставлення до педагогічних досліджень;
- взаємозв'язок методологічної, спеціальної, загальнопедагогічної, психологічної та методичної підготовки вчителя;
- здійснення міжциклових і міждисциплінарних взаємодій, інтеграція знань у руслі загальних проблем наукових досліджень;
- формування у педагогів експериментальної, науково-дослідної культури, сприйнятливості до нового;
- забезпечення педагогічної практики в єдності з дослідницькою підготовкою;
- вивчення і критеріальна оцінка динаміки освоєння експериментальної, науково-дослідної діяльності вчителя.

Етапи підготовки педагога до експериментальної, науково-дослідної діяльності.

Перший етап – розвиток творчої індивідуальності вчителя, формування у педагогів здатності виявляти, формулювати, аналізувати і вирішувати творчі педагогічні завдання, а також розвиток загальної технології творчого пошуку: самостійне перенесення раніше засвоєних знань і умінь у нову ситуацію, бачення проблеми в знайомій ситуації, нової функції об'єкта, визначення структури об'єкта, бачення альтернативи розв'язання або його способу, комбінування раніше засвоєних способів діяльності в новій ситуації під час виникнення проблеми, розвиток критичності мислення.

Другий етап – оволодіння основами методології наукового пізнання, педагогічного

дослідження. Ознайомлення педагогів із соціальними і науковими передумовами виникнення експериментальної роботи, її основними поняттями, творча інтерпретація альтернативних підходів до організації школи, вивчення основних джерел розвитку альтернативної школи, ознайомлення з різними типами інноваційних навчальних закладів тощо.

Третій етап – освоєння технології експериментальної, науково-дослідної діяльності. Ознайомлення з методикою впорядкування авторської програми, етапами експериментальної роботи в школі, участь у створенні авторської програми, аналіз і прогноз подальшого розвитку нововведення, труднощі впровадження.

Четвертий етап – практична робота на експериментальному майданчику щодо впровадження нововведення в педагогічний процес, здійснення корекції, відслідковування результатів експерименту, самоаналіз професійної діяльності. На цьому етапі формується дослідницька позиція вчителя як система його поглядів і установок щодо нововведення.

Поєднувальною ланкою всіх етапів є самоосвіта.

Головним чинником експериментальної, науково-дослідної підготовки педагога є розвиток його індивідуального стилю діяльності.

Мета Академії: підготовка науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, а також підготовка педагогічних колективів загальноосвітніх навчальних закладів до науково-дослідної роботи.

Основними завданнями Академії є:

- ◆ організаційне об'єднання співробітників Інституту і творчих педагогів області для ініціативної дослідницької роботи;

- ◆ сприяння встановленню більш тісних зв'язків старшого і молодшого поколінь науковців з метою забезпечення наступності в науковій діяльності;

- ◆ допомога молодим ученим у їх професійному зростанні, у виборі і проведенні самостійної дослідної роботи, набуття навичок розробки наукової проблеми, підготовки виступів на наукових конференціях, написання дисертаційних робіт;

- ◆ формування індивідуального стилю творчої діяльності;

- ◆ залучення в інноваційну діяльність, наукове осмислення освітнього процесу;

- ◆ формування мотивації самовдосконалення у молодого фахівця;

- ◆ підтримка прагнення до пошукової роботи, адаптація в науковому світі.

Основні напрямки діяльності

Здійснення освітньої діяльності, націленої на підготовку слухачів до експериментально-дослідної роботи в педагогічній галузі.

Розробка та реалізація:

- моделі науковця XXI ст. як фахівця з гуманістичним світоглядом і світовим рівнем професійної, інформаційної, управлінської та еколого-гуманітарної підготовки;

- освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників Академії;

- навчального плану та програми освітньої діяльності наукового відділення Академії молодого вченого;

- навчального плану та програми освітньої діяльності експериментального відділення.

Організація навчально-виховного процесу на сучасному рівні:

- створення умов для професійного, культурного і духовного розвитку викладачів і слухачів Академії;

- залучення до навчально-виховного процесу провідних учених і науковців, працівників облІІПО та інших наукових установ і організацій України, країн близького та далекого зарубіжжя;

- планування та організація роботи Академії згідно з принципами програмно-цільового управління, а саме: запровадження системи моніторингу, спрямованої на визначення якості викладання навчальних дисциплін та рівня засвоєння знань, умінь і

навичок слухачами Академії; запровадження поточних організаційних заходів, націлених на вдосконалення навчального процесу в Академії (на основі врахування результатів моніторингу); розробка навчально-методичних комплексів, підготовка та видання навчальних посібників із дисциплін, що вивчаються в Академії.

- здійснення освітньої діяльності, спрямованої на підготовку слухачів до захисту кандидатських дисертацій відповідно до вимог ВАКУ України.

Інтеграція наукових досліджень і навчально-виховного процесу:

- забезпечення органічної єдності змісту освіти і програм науково-дослідної діяльності Академії;

- розробка плану цільової підготовки кандидатів педагогічних наук на основі врахування перспектив розвитку Інституту;

- розробка плану та програми освітньої діяльності експериментально-дослідного відділення Академії на основі врахування напрямів роботи ЗНЗ, що мають статус експериментальних;

- проведення науково-практичних конференцій і семінарів слухачів за науковою тематикою Академії та конкурсів наукових робіт (проектів і програм експериментально-дослідної діяльності ЗНЗ);

- упровадження результатів наукових досліджень Академії в навчально-виховний процес ЗНЗ міст Донецької області;

- забезпечення участі слухачів Академії у виконанні держбюджетних науково-дослідних робіт; найважливіших досліджень Міністерства освіти і науки України, грантів і програм міжнародного, державного, обласного і міського рівнів.

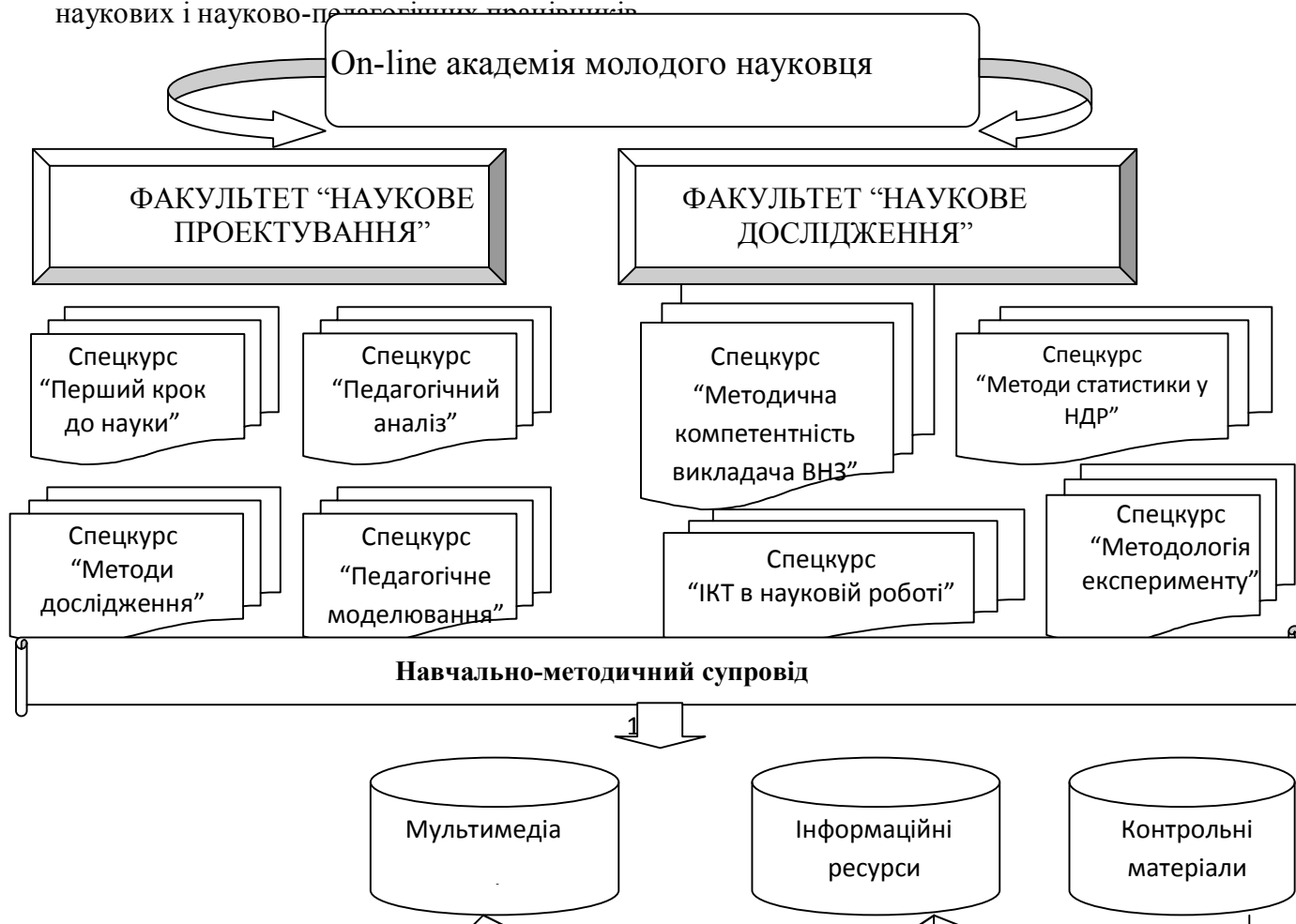
Інтеграція в міжнародну освітню систему:

- розвиток навчальних, наукових і культурних зв'язків Академії із закордонними навчальними і науковими закладами на основі спільних програм, договорів;

- участь у програмах двостороннього та багатостороннього міждержавного обміну науковцями;

- отримання та реалізація грантів закордонних фондів тощо;

- обмін навчальною на науковою інформацією з провідними вищими навчальними закладами світу, спільне видання монографій, навчальної літератури, збірників праць наукових і науково-педагогічних працівників



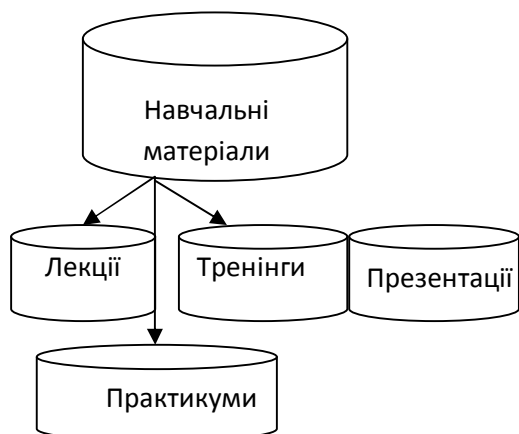


Рисунок 1. Модель On-line академії молодого науковця

Удосконалення культурно-виховної роботи серед слухачів:

- формування в Академії особливого мікроклімату, доброзичливості, співпраці й взаємодопомоги, встановлення між викладачами й слухачами відносин на основі взаємоповаги, співробітництва і партнерства;
- проведення заходів із нагоди знаменних дат, у тому числі в житті Академії;
- пошук нових, сучасних та ефективних форм і методів виховної роботи зі слухачами в навчальному процесі та в позааудиторний час.

Модель On-line академії молодого науковця

Модель віртуального спеціалізованого навчального закладу (див. рисунок 1) адаптується під реальні запити конкретних слухачів та розвивається за результатами впровадження.

Успішна реалізація цілей даного проекту дозволить інтенсифікувати науково-дослідну діяльність Інституту і творчих педагогів області за пріоритетними напрямками розвитку науки, сформувати науковий потенціал, необхідний для розв'язання завдань, що пов'язані з інноваційним розвитком, й спрямований на відтворення наукових кадрів.

О. С.Воронкін, старший викладач кафедри менеджменту Луганського державного інституту культури і мистецтв

**МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ КУРСІВ
ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

Застосування педагогічними та науково-педагогічними працівниками комп'ютерної техніки в освітньому процесі є необхідною умовою для підготовки до занять, реалізації

навчального процесу, оформлення й представлення результатів наукових досліджень. Використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) стимулює розвиток нових педагогічних методів і прийомів, змінює стиль роботи викладача [1].

В 1995 році американські вчені Роберт Бар та Джон Так запропонували концепцію нової парадигми освіти, яка сприяє переходу від навчання до активного самонавчання [2]. Викладач уже не стільки навчає, як створює атмосферу відповідальності й виступає в ролі тренера. Доповнення традиційних форм навчання дистанційними освітніми технологіями (ДОТ) дозволило підвищити ефективність, прозорість та гнучкість навчального процесу.

Педагогічна система змінюється як структурно, так і методологічно, але ефективність цих змін визначається багатьма чинниками. Так, проблеми підвищення конкурентоспроможності навчальних закладів, якості навчання, продуктивності праці жваво обговорюється педагогічною громадськістю. Розроблюються механізми впровадження дистанційної освіти (ДО) як самостійної форми навчання, зароджуються розумні простори для навчання (від англ. smart spaces for learning), web-орієнтовані середовища.

У травні-червні 2011 року автором проводилося Internet-опитування «Дистанційна освіта сьогодні» [3], в якому прийняло участь 70 респондентів з України, Росії й країн ближнього зарубіжжя (рис. 1,а): 60% викладачів (з яких 16 % є тьюторами), 23 % керівників, 16 % аспірантів й студентів, 1% учасників випадково опинилися на сайті з опитуванням. Причому 20 % не займаються проблемами ДО, 29 % у минулому навчалися за допомогою ДОТ, а 17 % під час проведення опитування навчалися дистанційно. Розподіл респондентів за віком наведено на рис. 1,б.

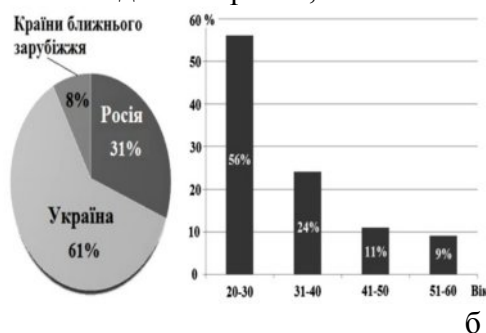


Рис. 1. Розподіл учасників: а – за країнами, б – за віком

94 % опитаних підтримують впровадження дистанційних технологій в освітній процес (рис. 2,а), 91 % вважає, що в процесі дистанційного навчання цілком можливо отримання реальних знань. Крім того 90% впевнені, що використання ДОТ сприяє підвищенню рівня ефективності навчальної діяльності. 39 % вважають, що найголовнішим в ДО є використовувана методика навчання, 28 % – кваліфікація викладачів, 17 % – вартість навчання, на останньому місці знаходиться сертифікат (свідоцтво) про дистанційне навчання – 7% (рис. 2,б).



Рис. 2. Думка учасників: а – щодо впровадження дистанційних технологій, б – щодо найважливішого в дистанційному навчанні

До основних факторів, що перешкоджають повноцінному впровадженню дистанційної форми навчання, опитувані віднесли: 1) консерватизм, психологічний бар'єр та невідповідність науково-педагогічних кадрів, 2) інерційність до нововведень, 3) надмірний бюрократизм і проблема фінансування, 4) низький мотиваційний рівень викладачів, 5) низька автономія навчальних закладів з одного боку, а з іншого – відсутність державних нормативних документів по ДО, 6) низька інформованість населення про дистанційне навчання, 7) низький рівень проникнення Internet в селах та селищах, 8) відсутність методичних засад застосування ДОТ у відповідності до існуючих напрямів підготовки за спеціалізаціями, 10) проблема підготовки та перепідготовки викладачів у якості тьютора, 11) низький захист авторського права на електронні видання [4], 12) відсутність норм часу на розробку електронних навчальних видань, 13) проблема визнання дипломів, сертифікатів й свідоцтв, отриманих при дистанційному навчанні, 14) проблема діагностики й моніторингу якості дистанційного навчання.

Незважаючи на те, що необхідною складовою організації ДО є дистанційні курси, в Україні уніфікованих вимог до них не існує. Тому створювані курси будуються на різних парадигмах організації інтерфейсу, використовуються абсолютно різні методологічні підходи до формування змісту курсу й методів контролю. Проблемним питанням залишається недостатнє розуміння принципів трансформування психолого-педагогічних концепцій (біхевіоризм, прагматизм, інструменталізм, когнітивізм, конструктивізм, конекціонізм, конективізм) в інформаційну теорію комунікацій та механізмів їх реалізацій в інформаційному просторі, що проявляється у відношенні до електронних видань як до паперових. При розробці курсу перш за все треба орієнтуватися на цілі навчання та на потреби слухачів, а врахування психологічних концепцій суттєво впливає на те, яким буде дистанційний курс та які цілі стоять перед слухачами – виконувати тільки те, що потрібно; розуміти тільки теорію; отримувати знання через практичні навички; чи бути активним творцем свого знання.

Одним із перших виниклих способів конкретизації цілей навчання є таксономія педагогічних цілей американського вченого Бенжаміна Блума 1956 р. Ним були охоплені емоціонально-ціннісна, психомоторна і когнітивна галузі діяльності та розроблено механізм постановки цілей у кожній з них [5]. Для когнітивної сфери було виділено 6 рівнів розвитку мислення, які розташовані від найпростішої до найскладнішої: знання, розуміння, використання, аналіз, синтез, оцінювання (рис. 3,а).

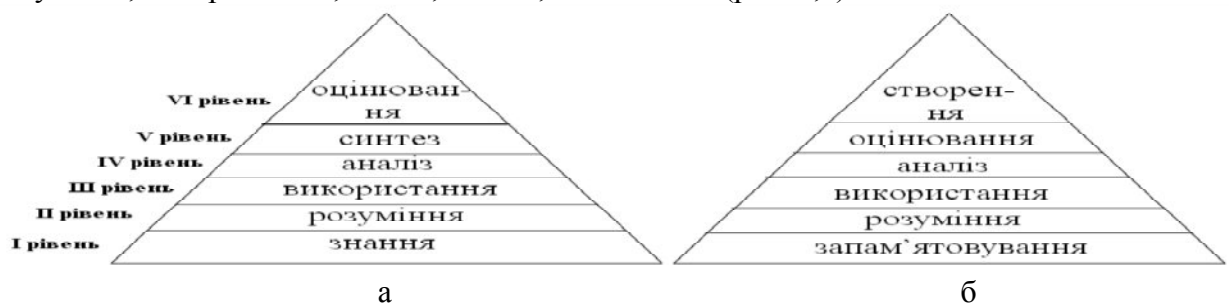


Рис. 3. Піраміди пізнавальних цілей: а – Б. Блума, б – Л. Андерсона та Д. Кратволя

У цій ієрархії, кожний рівень залежить від здатності учня працювати на цьому рівні або рівнях нижче. Наприклад, щоб учень міг застосувати знання (рівень 3), він повинен мати необхідну інформацію (рівень 1) і володіти її розумінням (рівень 2). Тому методологія курсів повинна відповідати поставленим цілям.

Слід зауважити, що крім таксономії Блума у світовій психолого-педагогічній науці існують й інші підходи до систематизації навчальних цілей та завдань. Наприклад деякі вчені вважають категорії аналізу і синтезу рівнозначними, однаковими за когнітивною вагою, що не відображає особливостей конкретних методичних аспектів, зокрема –

формування вміння розв'язувати задачі. Так, у 1999 році Л. Андерсон і Д. Кратволь запропонували оновлену версію таксономії Б. Блума для врахування більш широкого діапазону факторів, що впливають на навчання [6]. Таксономія окремо розглядає знання і пізнавальні процеси: знання розподіляються на чотири категорії: фактичні, концептуальні, процедурні та метакогнітивні, а навички мислення на 6 рівнів: запам'ятовування, розуміння, використання, аналіз, оцінювання і створення (рис. 3,б).

Дистанційним курсом прийнято вважати інтегровану систему, що складається з комплексу навчально-методичних матеріалів (рис. 4), створених для організації індивідуального та групового навчання з використанням дистанційних технологій, що організуються за допомогою Internet-технологій відповідно до графіку навчального процесу.

Основними програмами підтримки дистанційного навчання є системи управління контентом – CMS (від англ. content management system): Drupal, Joomla, Plone, Xoops та системи управління навчанням – LMS (learning management system): Moodle, OLAT, Ilias, Claroline, Docebo, Sakai, WebCT, IBM Lotus LMS, Wordcircle, Dokeos, elearning server, Mirapolis, AcademLive, Прометей та ін. Використання LMS – це простий і швидкий процес створення курсів, відсутність потреби у додатковому програмному забезпеченні – достатньо встановленої на ПК будь-якої сучасної операційної системи з графічним інтерфейсом.

Відповідно до досліджень, проведених І. Б. Готською, В. М. Жуковим, А. В. Корабльовим, А. В. Якушиним і В. А. Богомолвим, при виборі засобів створення дистанційних курсів доцільно звернути увагу на наступні основні критерії [1, 7]: 1) наявність набору функцій різного рівня (форуми, чати, wiki, тощо); 2) зручність адміністрування і простота оновлення навчального контенту; 3) стабільність роботи курсу при різних режимах й великій активності користувачів; 4) підтримка стандарту SCORM (shareable content object reference model); 5) наявність засобів для створення тестових завдань; 6) зручність навчання (навігація, інтерактивність, мультимедіа, мовна підтримка); 7) можливість представлення навчального курсу набором модулів навчального матеріалу; 8) можливість розширення числа слухачів, додавання нових матеріалів до курсу; 9) крос-платформенність системи, тобто відсутність прив'язки до якої-небудь операційної системи або середовища (користувачі повинні використовувати стандартні засоби без завантаження додаткових модулів, програм і т.д.); 10) якість технічної підтримки дистанційного курсу.

В контексті розвитку концепції неперервного навчання такі системи як LMS та CMS вичерпали свої методологічні можливості, тому останнім часом відбувається перехід до створення персональних навчальних середовищ (ПНС, від англ. PLE – personal learning environments), які формуються самими суб'єктами в мережі Internet на основі індивідуальних прагнень. Це дозволяє вирішувати не тільки особистісні та професійні завдання, але й організувати дистанційний навчальний процес. Тому під дистанційним курсом слід розуміти заплановану педагогом навчальну діяльність слухача та її підтримку наявними інформаційно-комунікаційними технологіями. Тепер дистанційний курс ми розглядаємо як процес взаємодії, що гармоніює й доповнює принципи конективізму, який ґрунтується на теоріях мережі, хаосу, складних систем, що самоорганізуються (складна система виникає не сама по собі, а як результат еволюції більш простих). Первісним для конективізму є особистість, але процес навчання не може перебувати повністю під її контролем, тому навчання підтримується ззовні й відбувається одночасно з формуванням інформаційних джерел. Такий процес не може бути закритим, а тому дистанційний курс стає відкритим.

Щоб створити мережу необхідно, принаймні, 2 елементи – вузла і з'єднання. Вузлами можуть бути люди, організації, бібліотеки, web-сайти, електронні видання, бази даних або

будь-яке інше джерело інформації. Сукупність з'єднаних вузлів стає мережею. Мережі поєднуються між собою. Кожний вузол у мережі може бути мережею більш низького рівня. Вузли, що втратили актуальність і цінність поступово зникають. Таким чином комплекси вузлів збуджують або гальмують один одного й у результаті такого взаємозв'язку утворюється блок. Процес навчання за думкою Дж. Сіменса і С. Доунса полягає в створенні зовнішньої мережі вузлів, які слухач підключає у формі джерел інформації. Формуються персональні навчальні мережі, одночасно з якими, згідно конекціонізму, в мозкових структурах формуються нейронні мережі.

ПНС можна визначити як сукупність методів та інструментів для збору і дослідження інформації, які необхідно постійно розвивати та оновлювати у відповідності до нових можливостей соціальних сервісів. Бажано, щоб відкритий дистанційний курс первісно мав мінімальний набір інструментів ПНС, а в процесі навчання їх кількість постійно зростала.

В якості прикладу слід навести відкриті дистанційні курси [8]:

- «Конективізм та мережеві знання» (2009 р.), розроблений Дж. Сіменсом і С. Доунсом. Курс було розміщено в wiki, а слухачі, кількість яких було понад 2200, розширювали його самостійно. Головною ідеєю було те, що курс є платформою для інновацій та розвитку творчості;

- «Соціальні сервіси та відкрита освіта» (2010 р.), розроблений Алеком Куросом. Прийняло участь понад 180 учасників;

- «Стратегія розвитку e-learning в організації» (2011 р.), організатором якого виступила проблемна лабораторія дистанційного навчання НГУУ «ХПІ»;

- «Навчання й аналітика знань – 2011» під керівництвом Дж. Сіменса, в якому прийняло участь понад 1500 учасників.

Сьогоднішні процеси інформатизації розширюють і оновлюють роль викладача, роблять його консультантом, який повинен координувати пізнавальний процес, постійно удосконалювати навчальні курси, підвищувати творчу активність і кваліфікацію відповідно до нововведень та інновацій. Використання ПНС дозволяє розглядати навчальний процес як складну інформаційно-комунікаційну систему, де враховуються не тільки складові елементи, а й рівень їх взаємозв'язку (синергетичний підхід).

ЛІТЕРАТУРА

1. Воронкін О. С. Основи використання інформаційно-комп'ютерних технологій в сучасній вищій школі : навч. посіб. / О. С. Воронкін. – Луганськ : Вид-во ЛДІКМ, 2011. – 156 с.
2. Barr R. В. From teaching to learning – a new paradigm for undergraduate education / Robert В. Barr, John Tagg // Change. – Vol. 27, № 6, 1995. – Р. 13–25.
3. Воронкин А. С. Предварительные итоги опроса «Дистанционное образование сегодня» [Електронний ресурс] / А. С. Воронкин. – Луганськ : Інформаційно-освітнянський портал «Технології дистанційної освіти». – Режим доступу : <http://tdo.at.ua/news/do/2011-06-23-36>.
4. Воронкін О. Проблеми реєстрації та сучасний стан захисту авторського права на електронні навчальні видання в системі дистанційної освіти / О. Воронкін, Ю. Турко // Інформатика : Всеукр. газета для вчителів інформатики. – К. : Шкільний світ, 2011. – №5. – С.9–12.
5. Bloom В. S. Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook : cognitive domain / В. S. Bloom. – New York : Longman, 1956.
6. Anderson L. W. A taxonomy for learning, teaching, and assessing / L. W. Anderson, D. R. Krathwohl. – New York : Longman, 2001.
7. Course design handbook [Електронний ресурс] / Peer 2 peer university [community](http://wiki.p2pu.org/w/page/27905271/Course-Design-Handbook). – Режим доступу : <http://wiki.p2pu.org/w/page/27905271/Course-Design-Handbook>.

8. Кухаренко В. Н. Инновации в e-Learning: массовый открытый дистанционный курс / В. Н. Кухаренко // Высшее образование в России. – 2011. – № 10. – С. 93–99.

Л. С. Голодюк, завідувач кафедри теорії і методики середньої освіти Кіровоградського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ У МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД: МЕТОДИЧНИЙ ОГЛЯД-КОНКУРС

На освіту сьогодні істотно впливають зміни в сучасному суспільстві, зокрема глобалізація, демократизація, створення єдиного інформаційного простору. Останнім часом в Україні змінювалась суспільна парадигма – від технократичної до індустріальної, від індустріальної до інформаційної, як наслідок – важливими для людини нині є не тільки навички оперування власними знаннями, а й уміння змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, активно діяти, навчатись упродовж життя.

Освітня спільнота ставить перед собою нове завдання – сформувати в школяра та дорослого вміння вчитись та оперувати інформацією. Саме в період реформування системи освіти гостро виникла потреба в удосконаленні професійної педагогічної компетентності вчителя взагалі, і ІКТ-компетентності як її складової зокрема. Нині вчитель повинен володіти не тільки суто традиційними професійними знаннями, а й мати сучасні знання і навички роботи з інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ), що у свою чергу, вимагає зміни всього компонентного складу і структури традиційної методичної системи. Зважаючи на це, *актуальним* є питання підготовки вчителя до використання ІКТ у навчально-виховному процесі і разом з цим посилюється *значущість* післядипломної педагогічної освіти.

Обласний методичний огляд-конкурс «Сучасний урок: ІКТ-супровід» для вчителів природничо-математичних дисциплін став механізмом розвитку творчої особистості вчителя і дозволив визначити організаційно-педагогічні та дидактичні аспекти використання ІКТ у навчальному процесі. Головною *метою* зазначеного конкурсу було визначено:

- створення сприятливих умов для піднесення соціального престижу творчо працюючих учителів;
- підвищення ролі вчительства в поліпшенні якості природничо-математичної освіти в регіоні, оновленні основної форми організації навчального процесу – уроку;
- модернізація технологічного забезпечення уроків;
- підвищення рівня ІКТ-компетентності вчительства;
- визначення потреб регіону в педагогічних програмних засобах для використання під час вивчення предметів природничо-математичного циклу;
- знаходження доцільних та ефективних прийомів використання ІКТ у навчальному процесі;
- популяризація здобутків перспективного технологічного досвіду в регіоні.

Конкурсна розробка складається з конспекту уроку та ІКТ-супроводу (ІКТ-супровід уроку – штучно побудована упорядкованість використання різноманітного програмного забезпечення, який містить оптимальний добір змістового наповнення, дозволяє здійснити системне поєднання різних видів навчально-пізнавальної діяльності

учнів та забезпечити активну суб'єкт-суб'єктну інтерактивну взаємодією учасників процесу навчання, необхідного для результативного здійснення навчально-пізнавальної діяльності учнів) до нього.

Огляд-конкурс реалізується у два етапи. Перший (дистанційний) етап проводиться з 1 жовтня поточного року по 1 лютого наступного року. Другий етап (очний) проходить наприкінці березня місяця. До очного етапу запрошуються вчителі, які успішно пройшли дистанційний етап. На другому (очному) етапі конкурсу учасники мають можливість виявити свою професійну майстерність: провести урок з використанням сучасних засобів навчання за поданою на конкурс розробкою. За підсумками двох етапів визначаються переможці та лауреати конкурсу.

Для успішного професійного виявлення свого творчого потенціалу вчителі мають змогу обрати одну із трьох номінацій:

- методична ефективність використання мультимедійної та комп'ютерної техніки (номінація 1);
- використання ІКТ-супроводу як засобу підвищення теоретичного рівня змісту уроку (номінація 2);
- практичне спрямування уроку з використанням мультимедійної та комп'ютерної техніки (номінація 3).

Критерії оцінювання конкурсних робіт у номінації *«Методична ефективність використання мультимедійної та комп'ютерної техніки»*: *цілеспрямованість* (відповідність мети і завдань уроку проєктованим результатам); *оптимальність* (оптимальний підбір змістового матеріалу та педагогічного програмного забезпечення); *технологічність* (дієвість та доцільність обраних методів, форм, засобів); *логічність* (логіка пізнання та відпрацювання алгоритмічних процедур досягнення результату з використанням ІКТ); *цілісність* (наявність структурних зв'язків і залежностей між усіма етапами уроку).

Критерії оцінювання конкурсних робіт у номінації *«Використання ІКТ-супроводу як засобу підвищення теоретичного рівня змісту уроку»*: відповідність мети і завдань проєктованим результатам; структуризація теоретичного матеріалу; раціональність використання обраного (авторського) ППЗ; доцільність застосування ІКТ в діяльності вчителя (учнів); результативність використання ІКТ; технологічність формування предметної компетенції учнів.

Критерії оцінювання конкурсних робіт у номінації *«Практична спрямованість уроку з використанням мультимедійної та комп'ютерної техніки»*: відповідність мети і завдань проєктованим результатам; підбір завдань практичного спрямування; доцільність обраних форм організації навчальної діяльності учнів; формування дослідницьких умінь і навичок з використанням ІКТ; технологічність формування предметної компетенції учнів; результативність використання сучасних засобів навчання у процесі виконання практичних завдань; раціональність обраного (авторського) ППЗ.

Обрана форма роботи з вчителями у міжкурсовий період дозволила визначити методичні потреби вчительства у реалізації зазначених технологій та спроекувати наукову, методичну роботу кафедри.

Зупинимося на вказаних аспектах детальніше. Вчителі є свідками постійної втрати функції інформатора знань, для якої вони були підготовлені. До освітян пред'являються нові вимоги, які дуже часто не розуміються і не приймаються ними. Відбувається концентрація зусиль, які раніше відводилися писемним формам, все більш переміщуються в сферу аудіовізуальних засобів. Змінюється модель управління навчальним процесом, яка кілька десятків років була сконцентрована на суворому контролі навчання, ієрархії та повторенні, сьогодні виявляється застарілою. Значне збільшення інформації призводить до неможливості окреслити той запас знань, яким можна було б користуватися все життя.

Сьогодні змінюються не тільки моделі взаємодії вчителя і учня, а й процес отримання, запам'ятовування, зберігання і відтворення знань, який трансформується у здібність шукати, відбирати, аналізувати та синтезувати необхідну інформацію для навчання. Освіта має бути змістовною, знання повинні використовуватися для розв'язання сьогочасних і майбутніх задач, а учень – мати свідомий контроль власних пізнавальних процесів, засвоєння знань і поліпшення результатів. Конкурс показав, що ці задачі можуть бути вирішеними тільки в тому випадку, якщо відбудеться зміна свідомості вчителя, що дозволить перейти від передачі знань до управління ними.

За упорядкуванням ІКТ-супроводу до конкурсного уроку визначили кілька шляхів використання інформаційно-комунікаційних технологій та сучасних засобів навчання на уроці. Перший – представлення знань для наступного їх відтворення. Це так званий традиційний варіант, при цьому сучасні технічні засоби і технології дозволяють інтенсифікувати та оптимізувати процес навчання, а ролі вчителя і учня залишаються незмінними.

Другий варіант – використання сучасних засобів базується на стратегіях, які дозволяють зв'язувати, комбінувати, переробляти знання, встановлювати цінність змісту освіти, відбирати навчальні матеріали. Вчитель та учень управляють знаннями, тобто вміють знайти інформацію, відібрати її, структурувати і застосувати у визначених та нових умовах. При такому підході до навчання можна говорити про ефективність організації навчального процесу. Саме тому були виокремлені критерії ефективного навчання:

- конструктивність (мета діяльності учня – побудова знань на основі опрацювання інформації);
- саморегулювання (вчитель, який організовує та здійснює процес навчання, повинен поступово передавати учню керування цим процесом);
- взаємодія (дозволяє кожному із членів навчальної спільноти будувати своє власне навчання з різних перспектив).
- Для створення авторського ІКТ-супроводу, та й навіть для використання готових електронних матеріалів, вчитель повинен бути підготовленим. Отож, модель навчання вчителів концентруються навколо трьох ключових позицій:
- розуміння вчителями особистих потреб, запитів, інтересів;
- уміння співвідносити їх із життєво важливими, продуктивними та суспільними інтересами та запитами соціуму;
- здатність самостійно діяти та взаємодіяти з іншими членами колективу для досягнення професійно значущої мети та розв'язання практичних проблем.

Означимо основні блоки формування ІКТ-компетентності вчителів-предметників у системі післядипломної педагогічної освіти.

- *Технологічний блок.* Практичне вдосконалення навичок користувача; формування готовності використовувати ІКТ у своїй професійній діяльності.
- *Програмно-методичний блок.* Формування умінь усвідомленого використання ІКТ та сучасних технічних засобів навчання; систематизація Інтернет-ресурсів з відповідних предметів; ознайомлення з програмним забезпеченням навчальних предметів; розкриття методичних прийомів використання ІКТ та сучасних засобів навчання на всіх структурних етапах уроку.
- *Змістовний блок.* Вдосконалення інформаційної компетентності викладача, а саме: здатності розуміти суть обробки інформації, знаходити інформацію в різних джерелах, користуватися автоматизованими системами пошуку і обробки інформації, інтерпретувати інформацію, конвертувати візуальну інформацію у вербальну знакову систему, широко використовувати

моделювання для вивчення різних об'єктів і явищ, проводити аналіз інформаційних моделей та інше.

- *Презентаційний блок.* Участь у різних професійних конкурсах, наукових зібраннях з питань впровадження ІКТ; організація семінарів для вчителів з проблем інтегрування ІКТ у навчальний процес; участь у міжпредметних навчальних проектах з використанням ІКТ і т.п.

Вчитель вступає у процес навчання там і тоді, коли відчуває життєву необхідність такого процесу. Навчання виступає для нього як самоосвітня діяльність, у яку він включається за власним рішенням і вибором. Зовнішні мотиви відіграють для педагога другорядну роль або взагалі відсутні, а на перше місце висувається внутрішня мотивація діяльності, що ґрунтується на розумінні значимості засвоюваного матеріалу.

Основою навчання стає самостійна організація вчителем власного професійного навчального процесу. Розуміння постановки завдання, добування інформації й планування роботи, виконання діяльності, її контроль і оцінка утворюють ядро навчання. Метою робочих завдань не є робота як така. Основним у навчанні є засвоєння вчителем бази знань, необхідних для компетентного виконання професійної діяльності. А тому, щоб забезпечити успішність процесу формування ІКТ-компетентності вчителя, необхідно запропонувати педагогу варіативні види робіт, де б він знайшов для себе можливість реалізувати творчий потенціал.

Схема

Структура навчального процесу



Основні засади щодо формування ІКТ-компетентності вчителів мають п'ятикомпонентний, циклічний характер, що забезпечується структурованим навчальним процесом (схема):

1. *Підготовка і прогнозування.* Встановлення мети навчання вчителів, діагностика їх наявних знань, умінь і навичок із даної теми, створення плану навчальної діяльності (підготовка до реалізації тренінгу за програмою Microsoft «Партнерство у навчанні»).

2. *Навчання.* Проведення тренінгів за програмами Microsoft «Партнерство у навчанні» та «Intel® Навчання для майбутнього».

3. *Оперативний зворотній зв'язок.* На даному етапі вчитель обирає форму навчальних занять, за якою відбувається застосування отриманих знань (спецкурси, творчі групи і т.д).

4. *Самокорекція знань, умінь, навичок і досвіду.* Самоосвітня діяльність вчителя та впровадження ІКТ у навчально-виховний процес.

5. *Узагальнення і систематизація знань, умінь, навичок і досвіду.* Участь у різноманітних освітянських заходах.

Процес навчання вчителів підтверджується на етапах «Навчання» сертифікатами, що є мотивацією для продовження безперервної самоосвітньої діяльності педагога в області ІКТ.

Запровадження зазначеної інновації в інституті післядипломної освіти дозволить вчителю підвищити свій рівень професійної педагогічної компетентності, що в свою чергу сприятиме формування технічно і технологічно освіченої творчої особистості, підготовленої до життя в умовах сучасного інформаційного суспільства, створити належне підґрунтя для розвитку життєвої компетентності, пізнавальної та творчої активності школярів, їх творчу самореалізацію з урахуванням індивідуальних можливостей та особистісних уподобань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Голодюк Л.С. Проведення обласного методичного огляду-конкурсу «Сучасний урок: ІКТ-супровід»: досвід і проблеми // Методична робота у вимірах модернізації післядипломної педагогічної освіти: регіональний контекст. Методичний вісник. – 2008. – №44. – С. 50-55.

2. Голодюк Л.С. Обласний методичний огляд-конкурс «Сучасний урок: ІКТ-супровід» у 2009 році: особливості та результативність проведення // Науково-методичне забезпечення формування освітнього середовища: компетентнісний підхід. Методичний вісник. – 2009. – № 45. – С.72-79.

3. Голодюк Л. Обласний методичний огляд-конкурс «Сучасний урок: ІКТ-супровід» / Л. Голодюк // Школа. – 2010. – №10(58). – С.42-43.

4. Сучасний урок: ІКТ-супровід. Випуск 1 / Наук. ред. Л.Голодюк. – Кіровоград: ТОВ «ПОЛІМЕД-Сервіс», 2008. – 60 с. (з CD диском).

5. Сучасний урок: ІКТ-супровід. Випуск 2 / Упоряд. Л.Голодюк. – Кіровоград: Вид-во Кіровоградського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського, 2010. – 66 с. (з CD диском).

6. Сучасний урок: ІКТ-супровід. Випуск 3 / Упоряд. Л.Голодюк. – Кіровоград: Вид-во Кіровоградського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського, 2011. – 60 с. (з CD диском).

7. 1000+1 ідея сучасної української школи / упоряд. Т.М. Запорожець, О.К. Шатохіна. – К.: Шк. світ, 2011. – С.132.

М.О. Люшин, завідувач кабінету управління закладами середньої освіти, старший викладач кафедри управління освітою Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ НЕПЕРЕРВНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Практика показує, що розвиток педагогічного менеджменту, зокрема школознавства, є багатограним і багатокомпонентним процесом. Тому професійна підготовка керівників установ освіти, навчальних закладів на рівні післядипломної педагогічної освіти має полягати в розвитку *компетенцій (функціональної, соціально-педагогічної, соціально-економічної, інноваційної, фасилітативної)*, які інтегруються в професіоналізм управлінської діяльності.

Наукове розуміння професійного розвитку керівників освіти ґрунтується на *компетентнісно орієнтованому підході* до організації науково-методичної роботи з управлінськими кадрами. Компетентнісно орієнтований підхід є інструментом для реновації (оновлення) і розвитку управлінського корпусу, якого потребує українське суспільство. З огляду на це Рівненський ОППО разом з установами освіти районів (міст) створив широко розгалужену мережу методичного забезпечення управління освітою на рівні регіону.

У фокусі досвіду кабінету управління закладами середньої освіти інституту – *ВУКОР (Відкритий університет керівників освіти Рівненщини)*, структурно-компонентна модель якого додається. І хоча ця ідея виглядає досить незвично у колі традиційних педагогічних поглядів, її актуальність визначається потребою управлінської еліти у сфері освіти, бо ще Віктор Гюго зазначав, що немає нічого сильнішого за ідею, час якої настав.

Чим пояснити такий вибір форми для професійної підготовки управлінців у міжкурсовий період? Тим, що ВУКОР, по-перше, забезпечує випереджувальний, прогностичний, системний, комплексний і диференційований характер науково-методичного супроводу управлінської діяльності керівників освіти, по-друге, відображає змістові вектори підвищення професійного рівня керівних кадрів, по-третє, має прикладне спрямування науково-методичної взаємодії на особистість управлінця.

Чому університет керівників освіти Рівненщини є відкритим? За висновками групи вітчизняних фахівців (Єльнікової Г.В., Калашнікової С.А., Калініної Л.М., Олійника В.В., Сазоненко Г.С. та інших) відкрита освіта передбачає:

- свободу вибору основних параметрів процесу навчання (часу, місця, тривалості, форм, змісту, рівнів діяльності та іншого);
- самостійність і провідну роль управлінця у процесі свого навчання (самокеріваність навчання);
- активну роль управлінця, який навчається, перетворення його на суб'єкт навчання шляхом залучення до планування та реалізації навчального процесу (інтерактивність навчання).

Яка особливість структурування ВУКОРу? ВУКОР – це консорціум (оптимальне об'єднання) обласних методичних структур, діяльність якого підпорядкована формуванню та розвитку управлінської компетентності керівників освітніх організацій на засадах андрагогіки, розв'язанню проблем активного реформування і модернізації освітнього простору Рівненщини, створенню нової інноваційної практики в галузі. Нині ВУКОР працює над реалізацією науково-методичної проблемної теми кабінету управління закладами середньої освіти «Розвиток управлінської компетентності керівників освіти в умовах інноваційної діяльності».

Оскільки рівень розвитку управлінських компетенцій різний, то у межах ВУКОРу набуває важливості послідовність, узгодженість, системність і планомірність науково-методичної взаємодії. Координація роботи установ освіти районів (міст) із фахового зростання майбутніх керівників – головне завдання **Школи резерву керівних кадрів**

«Мій шанс». При відборі змісту навчання кадрового резерву враховано сучасні теоретичні надбання й управлінський досвід директорів опорних закладів області. На основі реалізації програми школи нами окреслено сучасні науково-практичні підходи до розвитку професіоналізму управлінської діяльності резерву керівних кадрів [4].

На питаннях професійного самоутвердження молодого керівника зосереджується **Школа керівників районних (міських) шкіл новопризначеного керівника ЗНЗ «Шлях до успіху».** Тематика занять даної структури визначається першочерговими проблемами і найбільш типовими труднощами молодого директора, враховує його запити, допомагає усвідомити необхідність управляти більш професійно та ефективно, стати успішним менеджером освіти.

Реалізує цілі й завдання індивідуального та колективного наставництва **Школа управлінської компетентності.** Основне її призначення полягає в методичній допомозі досвідченого керівника менш досвідченому колезі. Суттєвою особливістю школи є популяризація і розповсюдження ефективної управлінської практики, створення психолого-педагогічних стимулів для розвитку творчої діяльності керівників, збагачення систем управлінської діяльності нестандартними підходами.

Психолого-педагогічний семінар керівників освіти орієнтований на самоосвітню діяльність, інтеграцію у сферу педагогічних інновацій. Передбачає розгляд конкретної актуальної проблеми управлінського забезпечення функціонування і розвитку ЗНЗ. Пропонується широкий спектр практично значущих тем для директорів навчальних закладів, як-от: «Педагогічний і психологічний моніторинг як основа ефективного управління навчально-виховним процесом», «Управління проектно-цільовою діяльністю загальноосвітнього навчального закладу», «Управлінський супровід формування здорового способу життя у соціалізуючому середовищі школи», «Управлінське забезпечення профільного навчання в старшій школі», «Акмеологізація педагогічного середовища у загальноосвітньому навчальному закладі» та інші.

Творча група керівників спеціалізованих навчальних закладів розробляє та впроваджує свої концепції і методичні знахідки. Нині вона досліджує проблему «Проектування педагогічної діяльності у системі загальної середньої освіти регіону». Значна увага членами творчої групи приділяється освоєнню методики навчання педагогічному моделюванню, створенню варіативних моделей розвитку сучасної школи.

Однією з вартісних ідей інноваційного структурування ВУКОРу стали сучасні популярні форми посилення професіоналізації управлінської діяльності у міжкурсовий період, а саме: **управлінська майстерня «Школа майбутнього», майстер-класи, тренінги учених-дидактів «На хвилі новацій»** та інші.

У чому полягає місія школи майбутнього в освітньому просторі Рівненщини? Які стрижневі філософські, змістові, технологічні, управлінські, виховні доміанти визначають образ школи майбутнього? Яку роль відіграють прогностичні моделі у творенні школи майбутнього? На ці та інші актуальні питання шукає відповідь **управлінська майстерня «Школа майбутнього».** Методичний підрозділ працює диференційовано, об'єднуючи молодих, досвідчених і творчих керівників. Він слугує активному використанню в освітній практиці нових моделей навчальних закладів: школи сприяння здоров'ю, школи життєтворчості, школи-родини, адаптивної, акмеологічної, громадсько активної, профільної та інших шкіл. Члени управлінської майстерні безпосередньо вивчають творчу лабораторію заслужених працівників освіти України Горбачик Н.Ф., Остапенка А.Ф. [7], Чумака С.В., директора Радивилівського НВК «ЗОШ І-ІІІ ступенів №1–гімназія» Фаєвської А.В. та інших. Матеріали власного досвіду працівників кабінету використано при розробці проблемно-тематичного курсу «Організація та розбудова громадсько активної школи як осередку розвитку громади» для

підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ у Рівненському ОППО, а також презентовано на Другій міжнародній виставці «Сучасні навчальні заклади – 2011».

Плідними стали авторські **майстер-класи** відомих учених-педагогів академіка Російської академії освіти, доктора педагогічних наук, професора Поташника М.М. «Урок ХХІ століття (особистісно-орієнтована дидактика сучасного уроку)», доктора педагогічних наук, професора Шарко В.Д. – «Компетентнісний підхід до навчання школярів: управлінський і науково-методичний аспекти», «Конструювання та аналіз уроку з позицій сучасних вимог», доктора педагогічних наук, професора Пальчевського С.С. – «Акмеологічний підхід до управління освітнім процесом у загальноосвітньому навчальному закладі», заслуженого учителя України Громова В.В. – «Інноваційний менеджмент в освіті». Управлінці усіх 16 районів і чотирьох міст обласного значення Рівненщини освоїли сучасні вимоги до освітньої діяльності, набули нових знань і вмінь у процесі безпосередньої передачі їх майстрами, удосконалили свою педагогічну техніку.

Однією з форм неперервного підвищення кваліфікації керівників освіти є **тренінги учених-дидактів «На хвилі новацій»**, які навчають творчо підходити до складних проблем і активно їх розв'язувати за допомогою колективної взаємодії. Семінар-тренінг кандидата психологічних наук, доцента Смольської Л.М. «Самоменеджмент керівника освітньої організації» орієнтує управлінців на застосування теоретико-методологічних засад самоуправління життєдіяльністю і діяльністю людини, пропонує варіанти стратегічного, повсякденного самоуправління. Тренер рекомендує апробовані технології досягнення поставлених цілей, засоби реалізації функцій самоменеджменту. Учасники тренінгу відпрацьовують методику визначення самоактуалізації фахівця, навчаються бути демократичними, критично мислити, приймати продумані рішення, розв'язувати абстрактні й конкретні задачі.

Ознакою модернізації науково-методичної роботи з керівниками освіти в межах ВУКОРУ стали **міжрегіональні управлінські мости «Освітні виміри ХХІ століття»**, **партнер-клуб «Європейська освіта»**, покликаних сприяти міжнародному й міжрегіональному співробітництву педагогічних працівників. Упродовж останніх п'яти років організовано обмін досвідом управлінської діяльності з освітянами Вінницької, Івано-Франківської, Кіровоградської областей, міст Кременчука і Сум, міста Москви і Московської області Російської Федерації, Тарнувського повіту Малопольського воєводства Республіки Польщі, міст Таллінна і Кохтла-Ярве Естонської Республіки, міста Мец Французької Республіки, міст Карлові Вари і Прага Чеської Республіки, Берлін і Дрезден Федеративної Республіки Німеччини. Відвідуючи наших партнерів, ми прагнемо розглянути нові орієнтири освіти, які визначають держава і суспільство, освоїти ідеї школи завтрашнього дня із подальшою їх адаптацією в освітньому просторі регіону.

Ознайомленню педагогічної громадськості з конкретними інноваційними розробками у практиці освіти сприяє участь в **обласному конкурсі «Загальноосвітній навчальний заклад року»**, **конкурсі-ярмарку педагогічної творчості** (номінація «Управління освітою»).

Формує інформаційні ресурси ВУКОРУ, сприяє впровадженню в управлінську діяльність конкуренто-іміджевих, ринково орієнтованих функцій **інформаційно-ресурсний центр** з інноваційного освітнього менеджменту. В практику центру ввійшли регіональні Інтернет-конференції, круглі столи, спільні з видавництвами «Шкільний світ», «Мандрівець», видавничою групою «Основа» консалтингові семінари, освітні виставки, педагогічні читання, зустрічі з редакторами періодичних видань, авторами посібників та інші заходи. Центр безпосередньо причетний до розбудови регіональної мережі громадсько активних шкіл. За участю громадських організацій «Академія педагогічної майстерності», Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» (м. Київ), «Європейський діалог», «Центр освітньої політики» (м. Львів), «Асоціація шкіл-партнерів», «Французький

Альянс» (м. Рівне), «Асоціація керівників закладів освіти нового типу» Рівненської області та інших успішно відбуваються в межах ВУКОРУ тренінгові заняття керівників ЗНЗ, інформаційні ярмарки, презентації перспективних вітчизняних і зарубіжних моделей новітніх шкіл, зустрічі з випускниками програм міжнародного освітнього обміну.

Професійна підготовка управлінців засобами ВУКОРУ є для керівників освіти потужним стимулом для того, щоб звернутися до теоретичних джерел, осмислити власну діяльність, виокремити найбільш важливі напрямки діяльності та здобутки своєї установи освіти, навчального закладу. Зазначені форми роботи активізують й інтенсифікують особистісні контакти, розвивають психологічну готовність до діалогічного спілкування і взаємодії, допомагають знайти нових партнерів у вирішенні актуальних проблем освітньої практики. Тут кожен учасник має можливість під іншим кутом зору проаналізувати свої результати і визначити у разі необхідності конструктивні шляхи їх трансформування і вдосконалення.

Для забезпечення професіоналізації управління освітою на регіональному рівні у найближчій перспективі фахову підготовку керівників освітніх організацій будуть визначати такі пріоритети:

1. Навчання керівників ЗНЗ із питань фінансово-господарської діяльності у системі підвищення кваліфікації.

2. Науково-методична підтримка моніторингового супроводу управління сучасною школою.

3. Розвиток моделі державно-громадського управління територіальними освітніми системами та навчальними закладами.

4. Проведення науково-дослідницької роботи у рамках спільного експерименту Рівненського ОШПО з Університетом менеджменту освіти НАПН України з теми «Теоретичні та технологічні основи оцінювання управління загальною середньою освітою регіону».

5. Підвищення рівня інноваційної культури керівників освіти шляхом співпраці з лабораторією управління освітніми закладами Інституту педагогіки НАПН України, рядом громадських об'єднань.

Отже, науково-методичний супровід управлінської діяльності керівників освіти має носити компетентісно орієнтований характер. Саме така цілеспрямована робота ВУКОРУ, установ освіти та навчальних закладів, які працюють в інноваційному режимі, підвищує ефективність та якість управління, навчання і виховання, формує та розвиває інтелектуальну, творчу, конкурентоспроможну особистість. Узагальнені засади системного підходу, певна алгоритмізація науково-методичної роботи з керівними кадрами, оновлення її змістового навантаження підпорядковано сталому розвитку освітньої галузі і можуть використовуватися для підвищення професіоналізму керівників освіти різного рівня.

ЛІТЕРАТУРА

1. Єрмола А.М., Василенко О.М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами: науково-метод. посіб. / А.М. Єрмола, О.М. Василенко. – Х.: Курсор, 2006. – 312 с.

2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

3. Любчук О.К. Теоретико-методологічні засади державного управління неперервною освітою в Україні та її регіонах: монографія / О.К. Любчук. – Донецьк : СПД Куприянов В.С., 2010. – 395 с.

4. Люшин М.О. Робота з резервом керівних кадрів освітньої галузі. Організаційний та науково-методичний аспекти / М.О. Люшин // Школа. – 2010. – № 7. – С. 7-12.

5. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: [монографія] / Т.М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
6. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: монографія / ред. Г.В. Єльнікова. – К. – Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с.
7. Управління інноваційним розвитком загальноосвітнього навчального закладу: моделі, соціокультурні процеси, технології: наук.-метод. посіб. / наук. ред. Л.М. Калініна. – К. – Володимирець, 2011. – 560 с.

Розвиток управлінської компетентності керівників освіти в умовах інноваційної діяльності

О.Г. Сіраєва, директор Ізмаїльського загальноосвітнього політехнічного ліцею II-III ступенів Одеської області

ПЕРСПЕКТИВНА МОДЕЛЬ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МОЛОДІ

Ізмаїльський загальноосвітній політехнічний ліцей II-III ступенів (далі - Ліцей) було засновано у 1992 році (засновник – Ізмаїльська міська рада) як заклад освіти, який забезпечує базову загальноосвітню підготовку та реалізує потреби громадян у якісній багатопрофільній середній освіті, вихованні соціально-зрілої творчої особистості з усвідомленою національною, громадянською позицією, підготовленої до професійного самовизначення, самореалізації з подальшим навчанням у системі вищої освіти.

19-річний досвід, високі якісні показники не тільки підтвердили статус Ліцею, а й сприяли подальшому розвитку закладу як **перспективної моделі** безперервної освіти та професійної підготовки молоді – майбутньої еліти незалежної України. З метою дослідження накопиченого досвіду та отримання підвищеної якості «освітнього продукту» було розроблено динамічну модель, в основі якої знаходяться різні предметні області. Для їх опису задано **програму системно-цільового розвитку закладу**. Головний об'єкт програми – учень – «освітній продукт».

У роботі ліцею девізом, вищою політикою є: «Нездібних дітей потенційно не існує, є діти недостатньо розвинуті або розвинуті однобічно». Тому головна мета, яка закладена в основу моделі полягає в тому, щоб виявити здібності дитини та розвинути їх, змусити повірити в себе; розширити спектр здібностей, нахилів та поступово їх розвивати; навчити вдосконалювати свої природні здібності завдяки безперервній освіті, тобто зробити своєрідне «щеплення» до самовдосконалення на все життя.

Модель діяльності ліцею є відкритою інноваційною системою, що складається з цілого ряду компонентів, які характеризуються специфічною організаційною структурою, відповідає запитам часу та направлена на створення оптимальних умов для повного і якісного задоволення освітніх потреб, розкриття природних здібностей вихованців, які мають бути конкурентоздатними й мобільними у сучасному суспільстві, що потребує професіоналів, чиє мислення не обмежене спеціальними знаннями, а має риси універсальності, фундаментальності, творчості й духовно-моральну основу.

Основа безперервного розвитку здібностей дитини, шліфування граней обдарованості – багатопрофільне навчання: м'яка профілізація (5-7 класи), допрофільне навчання (8-9 класи); фізико-математичний, біолого-хімічний, інформаційно-технологічний, технологічний профілі (10-11 класи).

Освітня робота ППІ ґрунтується на постійному відображенні ефективності учня, здатного до саморозвитку та самовдосконалення, готового до життя і праці в інформаційному суспільстві. Якість освітнього продукту відслідковується постійним моніторингом усіх освітніх позицій навчально-виховного процесу:

1. Зовнішнє незалежне оцінювання (ЗНО):

ЗНО-2009: математика – 200 б. – Андрусак Євгенія, золота медаль, середній бал атестату – 11,3 б.
 ЗНО-2010: математика – 200 б.
 фізика – 200 б. } Аганін Артем, середній бал атестату – 11,2 б.
 Васильєва Катерина, золота медаль, середній бал атестату – 11,4 б.
 ЗНО-2011: математика – 200 б. – Корнієць Мар'я, золота медаль, середній бал атестату – 11,4 б.

За наслідками ЗНО-2011 отримали більше 173 балів: з математики – 55,88%, з української мови та літератури – 60% випускників.

2. **Середній бал атестату** випускників 2010-2011 навчального року (за 12-бальною шкалою): фізико-математичний профіль – 10 балів; технологічний профіль – 9,6 балів.

3. За результатами обласних предметних олімпіад, інтелектуальних турнірів та конкурсів-захистів Малої академії наук за 2010-2011 н.р., 22 ліцеїста посіли призові місця. За результатами обласних інтелектуальних турнірів, дві команди ліцею посіли призові місця (керівники команд: Сіраєва О.Г., Сарлачан К.П., Тарас В.С.)

4. Продовжують навчання у системі вищої освіти 100% випускників.

Ліцей орієнтує свою діяльність на розвиток таких факторів:

1. Сприятливе навчальне середовище. Ліцей створює середовище для навчання, у якому всі учні можуть досягти повного розкриття своїх здібностей до навчання, особистого розвитку, готовності до праці та громадянської відповідальності. Відповідно до цього ППІ складається з таких структурних підрозділів:

НВК школа II ступеню – ліцей	Структурні підрозділи	
	Міжшкільний учбово-виробничий комбінат	Міжшкільний центр комп'ютерного навчання
Вчителів – 41	Вчителів – 7 Майстрів виробничого навчання – 5	Вчителів – 2
Учнів – 319	Учнів – 617	Учнів – 60
Класів – 16	Напрямів професійної підготовки – 7	Груп – 3

Міжшкільний учбово-виробничий комбінат (МУВК) готує ліцеїстів та школярів до майбутніх професій: водій автомобіля категорії «ВС»; швачка; молодша медична сестра з догляду за хворими; конторський службовець (бухгалтерія); секретар керівника організації (підприємства, установи); оператор комп'ютерного набору; продавець продовольчих товарів (всі напрямки підготовки ліцензовані). Учні отримують свідоцтва державного зразка.

Головна мета діяльності МУВК та роботи кожного його працівника – допомогти підлітку оволодіти професійними навичками, надати можливість учням реалізувати свої здібності і можливості, виявити перед роботодавцем свої найкращі якості, полегшити шлях до вибору професії.

Міжшкільний центр комп'ютерного навчання – провідник інформаційних технологій в освіті міста.

У процесі вивчення інформатики та використання засобів комп'ютерних технологій під час опанування учнями інших навчальних предметів досягається головна мета: формування важливих складових інформаційної культури; отримання знань та вмінь, необхідних для раціонального використання засобів інформаційних технологій.

2. Сприятливе професійне середовище. Ліцей створює сприятливе професійне середовище, в якому всі педагоги можуть розкрити себе у професійному плані, а також брати участь у розробці й удосконаленні навчального плану, в прийнятті рішень на рівні ліцею та в співпраці з відповідними професійними спільнотами. Це підтверджує педагогічний склад ліцею, в якому працює 41 вчитель (всі мають закінчену вищу освіту):

Спеціаліст вищої категорії – 29

Вчитель-методист – 11

Спеціаліст першої категорії – 6

Старший вчитель – 10

Спеціаліст другої категорії – 1

Відмінник освіти України – 3

Спеціаліст – 5

Щорічно за результатами атестації вчителям ліцею присвоюються педагогічні звання. Наші вчителі неодноразово ставали призерами Всеукраїнського конкурсу педагогічної майстерності «Учитель року» в місті та області, приймали участь у всеукраїнському етапі.

Вчитель інформатики Чимшир Валентин Іванович, який розпочав свою роботу в ліцеї ще під час навчання в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті, за роки роботи не тільки став заступником директора ліцею з міжшкільного центру комп'ютерного навчання, але й отримав ступінь кандидата технічних наук. Зараз Чимшир В.І. – завідувач кафедри судноводіння та енергетики суден Ізмаїльського факультету Одеської національної морської академії, доцент. Продовжує плідну співпрацю з ліцеєм: впроваджує метод проектів в роботі з обдарованими та здібними дітьми. Результатами цієї співпраці пишається не тільки місто, а й область.

Наш ліцей став одним із перших в місті та області, що має тісні зв'язки з вищими навчальними закладами України: Одеським національним морським університетом, Одеським національним політехнічним університетом, Одеським національним університетом І.І.Мечникова, Одеської національною академією харчових технологій, Дніпропетровською митною академією, Київським міжнародним інститутом лінгвістики та права, Ізмаїльським державним гуманітарним університетом та ін.

Випускники ліцею успішно працюють у найпрестижніших ВНЗ України: Дмитрієв А.В. – заступник декана факультету механізації портів Одеського національного морського університету; Дудка Т.В. – доцент кафедри економіки Одеської національної академії харчових технологій, кандидат економічних наук. Багато випускників продовжують навчання в аспірантурі, докторантурі вищих навчальних закладів Європи та США.

Такі досягнення – закономірність, тому що вся робота педагогічного колективу спрямована на створення умов для успішного самоконструювання та самозростання не тільки знань, а й особистості учня.

А це неможливо без формування толерантних відносин в освітньому середовищі ліцею. Наше кредо – формування особистості людини як носія гуманістичних поглядів, ідеї толерантності в міжетнічних стосунках, психологічна підтримка дитини протягом всього навчання на всіх етапах формування особистості.

У цьому важливу роль відіграють вчителі ліцею, які прагнуть забезпечити емоційну комфортність у стосунках між учнями та педагогами, здатність до співпраці, емоційну гнучкість. Результати внутрішньоліцейського психологічного моніторингу дозволяють зробити висновок, що таким чином стимулюється інтерес до предмету та підвищення навчальної мотивації в цілому. Гуманістичне середовище, створене в ПЛ, свідчить про правильність стратегії та підказує механізми формування толерантної свідомості.

Саме така «внутрішня політика» дає змогу ліцеїстам проявити та розвинути свої всебічні здібності та нахили. Ліцеїсти – народ творчий. Але творчість – це не тільки підготовка до уроків, олімпіад та МАН, а й політ фантазії, перші проби пера, пошуки, це створення та вдосконалення ліцейських традицій. Серед них щорічні свята: День народження ліцею, Ліцейський Олімп, Дні науки, День самоврядування, конкурс «Кращий класний колектив».

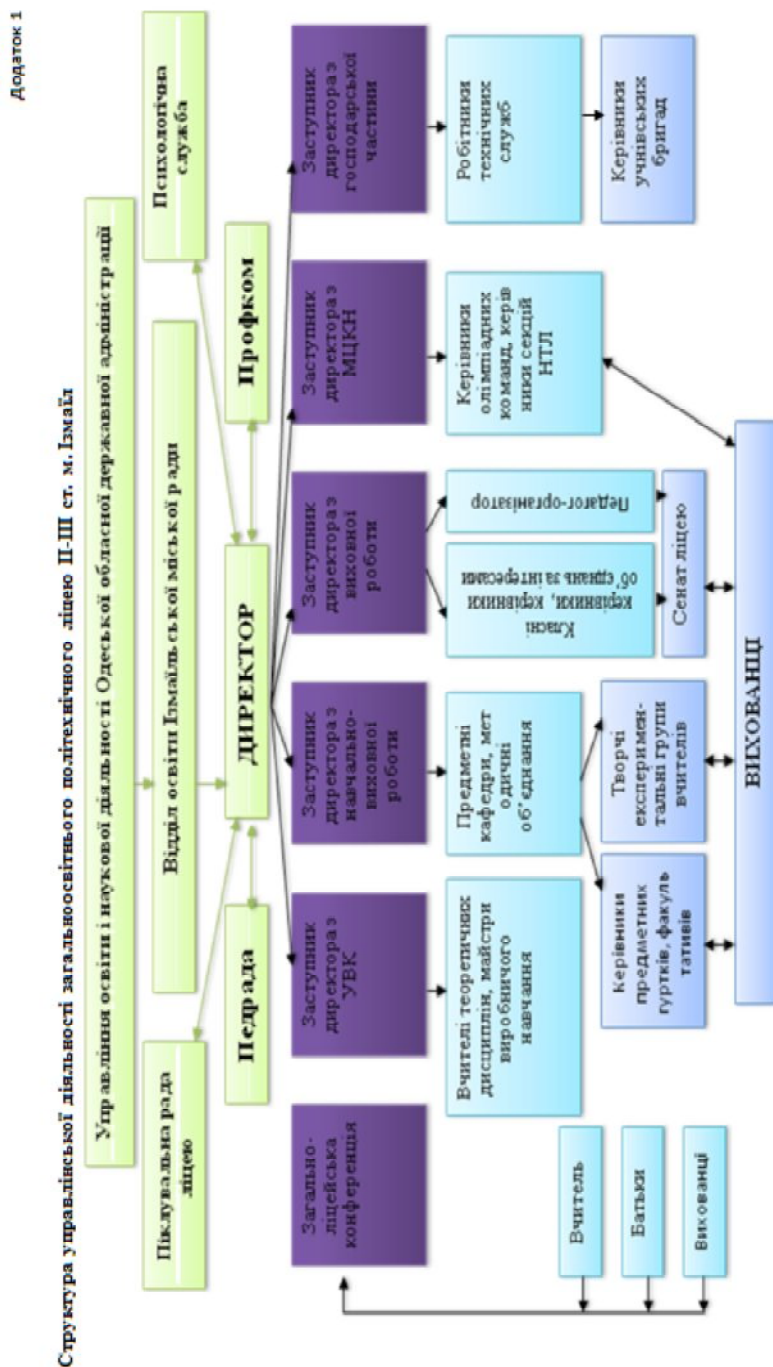
В ліцеї реалізується довгостроковий проект – газета «Клякса» та літературний альманах «Ліцейський городок». Щорічно команди ліцею посідають призові місця в міських фестивалях «Молодь обирає здоров'я» та «Чисті роси», грі «Фортуна», туристських змаганнях.

Усі досягнення в роботі ліцею стали можливими завдяки продуманій управлінській діяльності (додаток 1), яка виконує функції мозку, що контролює системи життєдіяльності організму, тобто життєво важливих складових даної моделі.

Рівень управління – це перехід на нову якість як основної, так і додаткової освіти.

Девіз управлінської діяльності ліцею:

«Кожна проблема – це блискача прихована можливість!»



Управління якістю «продукту» не можна розглядати поза конкретних умов, обставин життя, параметрів і напрямків діяльності, існуючих ресурсів (людських, матеріальних), суб'єктів організації, її культури і психологічного клімату.

Алгоритм управління роботою ліцею можна сформулювати такими словами:

Зібратися разом – це початок,
Триматися разом – це прогрес,
Працювати разом – це успіх.

«... Долой обломовщину, разгильдяйство, расхлябанность:
вместо «авось» - точный расчет,
вместо «кое-как» - обдуманный план,
вместо «как-нибудь» - научный метод,
вместо «когда-нибудь» - точное время...»

Ці слова належать видатному російському вченому Олексію Капітоновичу Гасєву, який започаткував витоки науки управління якістю.

Саме в цих словах – зміст безперервного пошуку рішень досягнення результатів щодо **створення** кінцевого освітнього продукту представленої діючої динамічної моделі закладу.

*Г.Ф.Сударєва, старший викладач Сумського
обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти*

*Л.І. Симоненко, заступник директора з
навчально-виховної роботи Сумської гімназії
№1 Сумської області*

Додаток 1

НОВА ТЕХНОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ОСОБИСТИХ ПРОФЕСІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ

Термін «портфоліо» давно знайомий професіоналам у галузі мистецтва. Портфоліо дизайнерів, фотохудожників, модельних і рекламних агенцій, творчих майстерень широко представлено в Інтернеті. Портфоліо фірм допомагає просувати на ринку товари і послуги, сприяє пошуку замовників і споживачів їхньої продукції. З портфоліо стикаються фахівці під час працевлаштування, коли на вимогу роботодавців подають підтвердження власних досягнень у вигляді «резюме» та «портфоліо».

Ідея застосування портфоліо у школі виникла у 80-ті роки у США. Пізніше портфоліо став популярним у Європі та Японії. У 90-ті роки о портфоліо заговорили фахівці російської системи освіти. Використовується нова оцінювальна технологія й у ряді українських загальноосвітніх навчальних закладів [1 – 5].

Впровадження портфоліо рекомендовано наказом Міністерства освіти і науки від 05.05.2008 року № 371 з метою оцінювання індивідуальних досягнень учнів у допрофільній та профільній школі.

У широкому значенні слова «портфоліо» – це індивідуальний портфель досягнень, індивідуальна накопичувальна оцінка у певній сфері діяльності особистості. «Портфоліо» в освіті – це технологія збору й аналізу інформації щодо процесу навчання та результатів, які досягнуті суб'єктом за певний період у різноманітних видах діяльності – навчальній, професійній, творчій, соціальній, комунікативній, спортивній тощо. Для учня

«портфоліо» – організатор його навчальної діяльності, для вчителя – інструмент оцінної діяльності. Портфоліо педагога - це засіб фіксування, накопичення матеріалів, які демонструють рівень його професіоналізму та вміння вирішувати задачі своєї професійної діяльності.

Ця інновація відповідає різноманітним запитам сучасного життя: запиту закладу освіти до учня за умови конкурсного відбору до закладу або до профільних класів у ньому, до педагога під час його атестації; запиту ВНЗ по відношенню до школи, запиту бізнесу по відношенню до системи освіти в цілому. Введення «портфоліо» у школі є підготовкою учнів до соціальної адаптації як у стінах ВНЗ, так і у професійній сфері.

Матеріалізується ідея «портфоліо» у вигляді файлової папки, в якій накопичується різноманітна інформація про надбаний досвід і досягнення.

Сферами функціонування різних типів портфоліо є школа (портфоліо розвитку; портфоліо з предметів; портфоліо випускника), вищі навчальні заклади (портфоліо абітурієнта; портфоліо студента; портфоліо працевлаштування), професійна сфера (портфоліо спеціаліста).

У загальноосвітніх навчальних закладах портфоліо можуть створюватися різними учасниками педагогічного процесу (індивідуальні портфоліо учнів; портфоліо класів; портфоліо вчителів; портфоліо навчального закладу) і з різною метою:

- навчити учнів оцінювати свій прогрес, тобто розвивати навички самооцінки;
- збір документів, що відображають прогрес учнів у певній діяльності;
- для підготовки звіту школярів про прогрес і досягнення перед батьками та адміністрацією закладу.
- для прийняття рішення педагогом про виставлення підсумкової оцінки з предмету на основі аналізу результатів навчальної діяльності учня;
- збір інформації та документів, що засвідчують успіхи фахівця у власній педагогічній діяльності тощо.

Інформаційними одиницями змісту портфоліо можуть бути тексти, листи самооцінки, письмові творчі роботи, сертифікати, відгуки. Найчастіше використовується змішаний тип портфоліо, який включає розділи документів, творчих робіт, відгуків.

Так портфоліо документів – це портфель сертифікованих (документально підтверджених) індивідуальних освітніх досягнень суб'єкта, що передбачає можливість як якісної, так і кількісної оцінки матеріалів. Портфоліо цього типу дає уявлення про результати, але не розкриває процес індивідуального розвитку особистості. Портфоліо робіт – це портфель зібрання різних творчих робіт і проєктів, а також опис основних напрямів і форм навчальної, педагогічної і творчої активності, а саме: участь у конференціях, конкурсах, проходження елективних курсів, спортивних, художніх досягнень. Цей портфоліо надає широке уявлення про динаміку навчальної й творчої активності особистості, напрямки інтересів, характер допрофільної підготовки учня.

Портфоліо відгуків – портфель характеристик відношення школяра або педагога до різних видів діяльності, наданих учителями, батьками, можливо однокласниками, організаторами додаткової освіти, представниками адміністрації школи, установ та організацій. Значення цього розділу полягає в тому, що він надає можливість включити механізм самооцінки.

Інформація, яка міститься у портфоліо, може використовуватися учнем, учителем і батьками. Але треба пам'ятати, що учень має таке саме право на інформацію, що зберігається у портфоліо, як і вчитель, тому його право власності треба поважати і користуватися портфоліо тільки з відома та згоди учня.

У портфоліо суб'єкт представляє себе в усій унікальності власних можливостей, досягнень, освітніх і кар'єрних планів. Це робить портфоліо одним з інструментів ідеї

сьогоднішньої освіти – переходу до особистісно орієнтованого навчання, виховання, управління навчальними закладами.

У Сумській гімназії №1 втілення проекту «Портфоліо як інструмент забезпечення нової якості освіти» розпочалось у 2007-2008 навчальному році по трьох рівнях: портфоліо учня, портфоліо вчителя і портфоліо гімназії. Згодом з'явилися портфоліо класів, портфоліо класного керівника, портфоліо методичних об'єднань учителів, мовні портфоліо.

Так портфоліо учнів складається з двох розділів. У першому розділі учні 5-6 класів вміщують титульний лист, «візитку», завдання на навчальний рік; учні 7–11 класів – титульний лист, автобіографію, резюме, «Мої плани на навчальний рік». Школяри на вибір складають інформацію з тем «Моя ім'я», «Моя родина», «Моя маленька батьківщина», «Мої друзі», «Мої захоплення», «Моя школа», «Мої улюблені шкільні предмети».

У другому розділі (для учнів усіх класів) накопичуються документи та сертифікати про результати навчальної і позанавчальної діяльності, творчі роботи. Цей розділ складається з двох блоків А і Б.

Блок А містить сертифіковані документи індивідуальних освітніх досягнень, офіційно визнаних на міжнародному, всеукраїнському, регіональному, обласному і міському рівнях конкурсів, змагань, турнірів, олімпіад тощо; документи про участь у грантах, закінчення музичних і художніх шкіл; сертифікати про проходження тестування.

Блок Б складається з творчих і проектних робіт учня, матеріалів участі в наукових конференціях, семінарах, елективних курсах, спортивних і художніх досягнень тощо. Даний розділ передбачає якісну оцінку (повнота, різноманітність та якість представлених матеріалів орієнтація на вибраний профіль). Матеріали представляються у вигляді текстів, електронних версій, відеозаписів, доповненими фотографіями, віршами, музичними творами, комп'ютерними програмами тощо.

Класний керівник виступає у якості фасилітатора. У кінці кожного семестру вчителі-предметники допомагають учням відібрати матеріали у предметний файл і ранжувати їх. У кінці року у відповідності з інструкціями та рекомендаціями визначається сума балів по кожному предмету, встановлюється шкала успішності та показові портфоліо, які презентують учні на останніх батьківських зборах.

Матеріали для портфоліо педагогів накопичуються протягом кожного навчального року і використовуються під час атестації. Він складається також з двох розділів. У першому - міститься резюме педагога, до якого включена особиста інформація про освіту, педагогічну діяльність, підвищення кваліфікації та результати атестації, державні та відомчі нагороди, адміністративні заохочення, володіння комп'ютером і комп'ютерними програмами.

Так звана накопичувальна частина розділу містить відомості про щорічне педагогічне навантаження та результати навчання; застосування освітніх інновацій, науково-методичну роботу, відкриті уроки; позакласну роботу, результати участі учнів в олімпіадах, конкурсах, турнірах, змаганнях тощо.

У другому розділі накопичуються документи та сертифікати про результати педагогічної діяльності (блок А) і творчі розробки, ксерокопії власних статей, рефератів, доповідей, конспектів відкритих уроків і позакласних заходів (блок Б).

На основі розроблених критеріїв оцінювання різних видів педагогічної діяльності вчителів визначаються їх бальні оцінки, які можуть використовуватися під час атестації, відбору кандидатур для заохочення та нагородження відомчими та державними нагородами.

У портфоліо навчального закладу міститься візитка навчального закладу; списки вчителів, які мають урядові нагороди, звання, за категоріями; перелік проектів, програм, над якими працює педагогічний колектив та окремі педагоги; складаються документи та сертифікати про результати педагогічної діяльності колективу навчального закладу.

Аналіз результатів роботи педагогічного та учнівського колективів гімназії над проектом «Портфоліо» засвідчив наступне:

- усі учасники проекту взяли активну участь у впровадженні проекту;
- зросли вмотивованість та усвідомлене ставлення учасників проекту до накопичення результатів власної діяльності;
- учні набули навичок по складанню офіційних документів про себе (візитка, автобіографія, резюме), розвинули досвід ціннісної оцінки результатів власної діяльності, планування сходження до успіху;
- класні керівники здобули нагоду для реалізації особистісно-орієнтованого та індивідуального підходів у виховній роботі з гімназистами;
- учителі здобули механізм формування глибокої та конкретної звітності під час їх атестації, презентації власного досвіду та навчального закладу в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коновалова Е. Портфоліо як метод оцінювання // Директор школи. Шкільний світ. – 2007. – №2. – С. 89-91.
2. Крыжко Э. Новое качество образования. Портфолио // Директор школы. Шкільний світ. – 2007. – №4. – С. 70-77.
3. Сударева Г.Ф. «Портфоліо» як технологія обліку індивідуальних досягнень школярів // Педагогічна Сумщина. – 2008. – №1. – С. 22-24.
4. <http://teacherjournal.com.ua/portfolo/847-portfolo-pedagoga-navchalnogo-zakladu.html>: Олійник Т.А. Портфоліо педагога навчального закладу.
5. http://znavk67.zp.ua/navchalnij_portfolio.html: Навчальний портфоліо як шлях саморозвитку особистості в умовах інноваційних змін освіти.

*О.С.Сусак, вчитель початкових класів,
директор*

*Циганівської ЗОШ І ступеня Ужгородської
районної ради Закарпатської області*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ШКІЛ З МАЛОЮ КІЛЬКІСТЮ УЧНІВ

„Дитинство – найважливіший період життя людини, не підготовка до майбутнього життя, а справжнє, яскраве неповторне життя. І від того, як пройшло дитинство, хто вів дитину за руку у дитячі роки, що увійшло у її розум і серце з навколишнього світу, - від цього вирішальною мірою залежить, якою людиною буде сьогоднішній малюк.”(В.Сухомлинський)

Цей період свого життя дитина проводить в дитячому садочку і в школі І ступеня. Тому дуже важливо, щоб ці заклади освіти відповідали всім вимогам щодо забезпечення належних умов для навчання і виховання дітей, давали міцні знання, формували в учнів бажання і вміння вчитися, виховували всебічно розвинену особистість.

Чи може сільська школа з малою кількістю учнів забезпечити належний доступ до якісної освіти? Чи не доцільніше закрити такі навчальні заклади, а школярів підвозити у ЗОШ І-ІІІ ступенів?

Такі питання зараз на часі. Вони обговорюються на сторінках різних педагогічних видань, дискутуються серед батьків, вирішуватимуться у кабінетах влади. Я працюю в такій маленькій сільській школі 23 роки і хочу висловити свою думку з цього приводу та, по можливості, її обґрунтувати.

Існування школи на селі, на мій погляд, потрібно розглядати в двох аспектах:

перший – це забезпечення доступу до якісної освіти за місцем проживання (надання освітніх послуг, формування життєвих компетентностей молодшого школяра),

другий – роль школи як культурного осередку в селі (організація та проведення святкових ранків, концертів, конкурсів; участь учнів у різних акціях: „Чисте довкілля”, „Допоможи ветерану”, „Врятуй свою річку”; участь вчителів у громадському житті села).

У даному випадку мова йде не про всі сільські школи, а про школи з малою кількістю учнів (від 5 до 30). Таких шкіл в різних регіонах України багато, бо багато сіл з малою кількістю населення, а за умови подальшої урбанізації їх може стати ще більше. Як і чим живуть ці села? Зазвичай тут мало молоді, немає робочих місць, погані дороги, немає сільської ради, клубу, часто навіть відсутній доступ до інтернету. Єдиними осередками культури є дитячий садок і школа. На святкові ранки, концерти сюди приходять навіть ті, чиї діти не є учнями або вихованцями. Якщо закриється школа – загине село. Що ж потрібно зробити, щоб зберегти школу в кожному селі?

Як керівник я поставила перед собою завдання створити в школі належні умови для роботи педагогів та навчання учнів.

Перше, чого потребувала старенька будівля школи – це капітального ремонту, тепла і водопостачання. На сьогоднішній день школа має власну газову котельню; теплу і холодну проточну воду; замінені вікна, двері та підлога; капітально відремонтовано дах і фасад.

Наступним кроком стало зміцнення навчальної матеріально-технічної бази школи. Завдяки благодійній допомозі небайдужих людей, у класи закуплено нові шафи, парти, два комп'ютери, магнітолу, унаочнення та методичну літературу, канцелярські товари тощо. Все це дає змогу підняти навчально-виховний процес на якісно новий рівень, впроваджувати новітні технології.

Зокрема, учні 3-4 класів вивчали комп'ютерну грамоту на уроках „Сходінки інформатики” (1 година із варіативної складової). Цей курс знайомить дітей з основними поняттями інформатики; залучає до практичної діяльності на комп'ютері; підтримує вивчення основних предметів (української мови, англійської мови, природознавства, математики); розвиває пам'ять, просторову уяву, логічне мислення, творчі здібності...

Для того, щоб максимально використовувати можливості комп'ютера, я пройшла навчання на курсах „Intel. Навчання для майбутнього”. Це не тільки значно розширило мої знання і вміння, а й показало нові шляхи подачі програмового матеріалу.

Таким чином, при правильній організації роботи, творчому підході до справи в малокомплектній школі можна досягти значних успіхів у навчанні та вихованні молодших школярів. На мій погляд, така школа має навіть деякі переваги. Зокрема, велике значення має те, що морально-психологічний клімат у маленькій школі наближений до родинного кола. Тут є можливість індивідуального особистісно орієнтованого підходу до кожної дитини, створення комфортних умов навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність, самостійність, індивідуальність. При такому підході вчитель може і повинен помітити, розкрити і розвинути творчі здібності кожної дитини: один – відмінно рахує, другий – пише вірші, третій – чудово співає, інший – майбутній футболіст... Саме тому, на мою думку, малокомплектні школи не тільки мають право на існування, а заслуговують на всіляку підтримку з боку держави.

Щоправда, саме вживання терміну „малокомплектна школа” дещо застаріле і не відповідає чинному законодавству. У документах про освіту не передбачено навчання

учнів у класах-комплектах. Є або окремих клас – 5 і більше учнів, або індивідуальне навчання, якщо менше 5 учнів. Але індивідуальне навчання, на мій погляд, має ряд негативних моментів як для учнів, так і для вчителів.

По-перше, діти позбавлені активного спілкування зі своїми ровесниками. Вони не можуть порівнювати результати своєї праці зі здобутками інших учнів. Відсутня атмосфера змагання, рівняння на кращих.

По-друге, вчитель не може використовувати групові, колективні форми роботи, в повній мірі застосовувати ігрову діяльність. Внаслідок цього слабше розвиваються мовлення, комунікативні якості молодших школярів.

По-третє, є невідповідність кількості годин тижневого навантаження (5 год на учня) кількості предметів інваріантної складової навчального плану (11 предметів), а також відсутність варіативної складової.

Робота за динамічним розкладом з двома групами учнів різних класів (2 і 2, 1 і 3, 2 і 3) – оптимальний варіант рівного доступу учнів до освіти. Саме тому багато педагогів на практиці працюють з класами - комплектами. Проте, слід зауважити, що ефективність роботи в класі-комплекті буде максимальною, якщо вчитель буде працювати за динамічним розкладом: спочатку 2-3 уроки - з одним класом, потім 1-2 уроки - з двома класами, і знову - з одним класом. Таким чином, за день вчитель проведе 6-7 уроків і в такому разі йому потрібно тарифікувати 30-35 год на тиждень (на сьогоднішній день максимально тарифікують 27 год.). На перший погляд здається, що це дуже багато, і за умови економії державних коштів не можна такого дозволити. Але якщо все добре проаналізувати, то вийде, що додаткових витрат не потрібно, навіть можна трохи зекономити. Наприклад, в 2 класі навчається 6 учнів – кількість годин за навчальним планом -24. У 4 класі навчається 3 або 4 учні - кількість годин при індивідуальному навчання (5 год на одного учня) відповідно, 15-20 год. Разом 2-4 класи – 39 – 44 год. Це значно більше, ніж при роботі з класом-комплектком за динамічним розкладом.

Навчання і структура уроку в класі-комплекті має свої особливості. За умови роботи вчителя з двома класами особливо цінна кожна хвилинка. Ретельно продуманий розподіл часу на уроці, раціональне його використання, вибір оптимальних форм і методів навчання, правильне використання наочності – важливі умови ефективного навчання.

Вчителю необхідно знайти можливість проведення „однотемних” уроків. Вони мають деякі переваги, зокрема:

- можливі спільні етапи уроку: каліграфічна хвилинка, зоровий диктант, вступна бесіда і т.п.;

- пояснення теми для учнів молодшого класу можна поєднати з повторенням для учнів старшого класу;

- можна застосувати ігровий момент, де в ролі вчителя виступає сильний учень старшого класу та ін..

Важливим аспектом навчального процесу в класах з малою чисельністю учнів є організація самостійної роботи дітей на уроці (вона може повторюється протягом уроку кілька разів) та проведення перевірки сформованості тих чи інших компетенцій у такий спосіб, щоб:

а) учні одного класу не відволікалися і не заважали учням іншого класу;

б) перевірка умінь і навичок учнів була досконалою і не забирала багато робочого часу на уроці.

Саме тому у роботі з класом-комплектком учителям слід активно використовувати різноманітний роздатковий дидактичний матеріал та наочні посібники: перфокарти, картки із завданнями для самостійної роботи, шаблони з алгоритмами виконання певних завдань. Це дасть змогу:

а) зекономити час для перевірки тих чи інших умінь і навичок учнів;

- б) забезпечити роботою тих сильних учнів, які достроково впоралися з попереднім завданням, а вчитель ще працює з іншим класом;
- в) урізноманітнити види діяльності учнів на уроці.

Що забезпечить успішність функціонування малокомплектної школи

1. Належне державне фінансування та підтримка з боку держави.

Зараз дуже популярним стало слово „оптимізація”, але не можна допустити, щоб цей процес зводився до простого закриття шкіл з малою кількістю учнів. Необхідно дуже виважено підходити до цього питання, враховувати всі аспекти функціонування освітнього закладу, дивитися в майбутнє. Адже сьогодні ми пожинаємо гіркі плоди бездумного закриття в недалекому минулому дитячих дошкільних закладів, на відновлення роботи яких доводиться витратити значні кошти. Тож, на мій погляд, краще шукати шляхи економії в інших сферах, а в освіту (в майбутнє нашої держави) вкладати кошти в повній мірі.

2. Спонсорська підтримка

Керівнику навчального закладу слід заручитися підтримкою небайдужих людей, які можуть надати школі матеріальну підтримку. Такі люди є, їх потрібно знайти і переконати. І тоді настане час, коли вони самі будуть приходити до вас і пропонувати допомогу. Можу стверджувати це, враховуючи власний досвід.

3. Співпраця з батьками учнів.

Організація роботи батьківського комітету; регулярне проведення батьківських зборів, тренінгів; залучення до роботи психологів, логопедів; надання індивідуальних консультацій – все це дасть змогу покращити навчально - виховний процес і залучити батьків до шкільного життя, до вирішення тих проблем, які час від часу з’являються.

4. Взаємодія з ДНЗ

Для успішного навчання дитини в школі важливу роль відіграє дошкільна освіта. Недаремно саме на ній акцентується сьогодні увага керівництва держави. Співпраця школи І ступеня і дитячого садочка повинна бути дуже тісною і включати: відвідування занять вчителями, відвідування уроків вихователями, спільні наради, методичні об’єднання, обговорення програм; спільні виховні заходи.

5. Взаємодія з базовою школою.

Для кращої адаптації учнів в середній школі необхідно проводити своєрідну підготовчу роботу уже в 3-4 кл.: знайомство дітей з новою школою, вчителями, майбутнім класним керівником; участь учнів у конкурсах, олімпіадах, змаганнях.

Для збереження наступності навчально – виховного процесу важливу роль відіграє співпраця між педагогами двох шкіл: взаємо відвідування уроків, спільні педради та ін.

6. Організація позакласної та позашкільної роботи.

Для розвитку індивідуальних творчих здібностей учнів потрібно організувати гурткову роботу із залученням спеціалістів.

7. Залучення волонтерів

З метою удосконалення процесу вивчення іноземних мов, знайомства з культурами різних народів, можна залучати до роботи волонтерів з інших країн.

8. Творчий підхід до роботи педагогів.

Це - найголовніший з усіх перерахованих факторів успішного функціонування школи. Саме особистість вчителя в початковій ланці визначає, чи віддадуть йому батьки найрідніше і найцінніше, що у них є – свою дитину. Тому сучасний вчитель повинен любити дітей, мати глибокі знання, володіти сучасними методами навчання, креативно мислити, постійно вчитися і підвищувати свій професійний рівень.

Схематично модель сучасної школи I ступеня можна зобразити наступним чином



Кожний вчитель, кожний керівник, кожна людина має своє бачення розвитку сучасної школи. Дуже важливо, щоб будь-які новації підвищували якість освіти, виховували всебічно розвиненого громадянина України і, разом з тим, робили дитину щасливою від перебування в школі, приносили радість пізнання.

Дуже хочеться вірити, що демографічна ситуація в нашій країні в найближчому майбутньому покращиться, що мальовничі села знов заповнить дзвінкий дитячий сміх. Тоді не буде необхідності об'єднувати учнів у класи-комплекти. Але до того часу ми повинні зберегти наші маленькі школи, надати їм сучасного вигляду, наповнити новим змістом.

ЛІТЕРАТУРА

Бібік Н.М. Формування пізнавальних інтересів молодших школярів. – К.: Віпол, 1998.

1. Бех І.Д. Виховання особистості. Сходження до духовності. – К.: Либідь, 2006.

2. Кудикіна Н.В. Ігрова діяльність молодших школярів у позаурочному навчально-виховному процесі. – К.:КМПУ, 2003.

3. Савченко О.Я. Виховний потенціал початкової освіти. – К.: СПД „Цудзинович Т.І.”, 2009.

4. Савченко О.Я. Виховання розумної особистості, яка вміє самостійно вчитися. – // Початкова школа. - №8. - 2008.

5. Сухомлинський В.О. Батьківська педагогіка. – К.: Радянська школа, 1978.

6. Сухомлинський В.О. Як виховати справжню людину. – К.: Радянська школа, 1976.

7. Ушинський К.Д. Людина як предмет виховання. – К.: Радянська школа, 1983.

8. Химинець В.В., Кірик М.Ю. Інновації в початковій школі. –Ужгород: вид. ЗППО, 2008.

*П.П. Чаленко, директор НВК №6
«Перспектива» Дніпропетровської області
Л.В. Шихалієва, заступник директора з
навчально-виховної роботи НВК №6
«Перспектива» Дніпропетровської області*

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОБЛІКОВУ КНИЖКУ ПЕДАГОГІВ НАВЧАЛЬНО- ВИХОВНОГО КОМПЛЕКСУ №6 «ПЕРСПЕКТИВА»

*Кожен день, в який ви не поповнили своєї
освіти хоча б маленьким, але новим
для вас шматком знання ... вважайте безплідно
і не зворотню для себе загиблим.
К. С. Станіславський*

Тенденції розвитку освіти в Україні зумовили необхідність розгортання інноваційних процесів в освітній системі.

Система післядипломної освіти є складовою органічною частиною системи безперервної освіти, яка забезпечує розвиток творчого потенціалу сучасного педагога, формування його позитивного іміджу. Тому особливого значення набуває проблема управління інноваційною діяльністю педагогічних кадрів у системі освіти вчителів.

Вже не достатньо бути на уроці та поза ним актором, режисером, діловодом, диригентом, дипломатом, психологом, новатором і компетентним фахівцем. Модель сучасного вчителя передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються додатком до диплома про педагогічну освіту, а формуються у щоденній учительській праці.

Одним з найбільш ефективних засобів підвищення професійної компетентності вчителя вбачаємо у самоосвітній діяльності. А оскільки навчити самого себе значно складніше, ніж когось, вона передбачає методичний супровід. Він має бути багаторівневий зі стимулюючими та мотиваційними факторами. Окремо необхідно сказати про контроль за самоосвітою вчителя з боку адміністрації, оскільки це не лише перевірка, а й надання допомоги вчителям у поліпшенні навчально – виховної роботи в школі.

З метою оцінки рівня кваліфікації, педагогічної майстерності, результатів педагогічної діяльності, стимулювання професійного розвитку вчителя та постійного творчого пошуку і самовдосконалення в закладі було запроваджено облікові книжки для кожного педагогічного працівника.

Положення про облікову книжку педагогів навчально-виховного комплексу №6 «Перспектива»

I. Загальні положення

Облікова книжка – документ, який створений для контролю за станом самоосвіти кожного педагогічного працівника закладу та використовується адміністрацією для прийняття рішення про професійний рівень кожного педпрацівника під час визначення рейтингового місця вчителя та при його черговій атестації.

В облікову книжку вносяться відмітки про участь педагога у науково-методичній та педагогічній роботі закладу та міста у міжатаестаційний період.

II. Мета

• комплексна оцінка рівня кваліфікації, педагогічної майстерності, результатів педагогічної діяльності;

- стимулювання професійного розвитку вчителя;
- удосконалення й підвищення професійного рівня;
- стимулювання постійного творчого пошуку, і самовдосконалення;
- активізація творчого потенціалу вчителя;
- забезпечення безперервного розвитку творчої особистості педагога, формування єдиного колективу педагогів-дослідників.

III. Завдання

- виявлення позитивного педагогічного досвіду творчо працюючих учителів;
- аналіз результатів освітньої діяльності вчителів - предметників;
- організація взаємодії вчителів з метою обміну досвідом і передовими технологіями в галузі освіти;
- вдосконалення науково-методичного рівня професійної майстерності вчителів;
- сприяння максимальній самореалізації особистості кожного педагога;
- підвищення рівня комп'ютерної грамотності педпрацівників;
- формування інтересу і позитивного ставлення до дослідницької та інноваційної діяльності;
- вдосконалення навичок самоосвітньої роботи.

IV. Функції облікової книжки

- діагностична - можливість отримувати інформацію про динаміку професійного рівня вчителів та його особистісний розвиток;
- моделююча - планування самоосвітньої діяльності педагога;
- стимулююча - стимулювання професійного розвитку вчителя.

V Ведення та зберігання облікової книжки

Відповідальність за ведення залікової книжки покладається на заступника директора з навчально-виховної роботи. Записи в книжці мають право здійснювати адміністрація закладу, голови шкільних методичних об'єднань.

Облікова книжка зберігається в методичному кабінеті НВК.

VI. Показники діяльності педагога, які заносяться до облікової книжки

До облікової книжки заносяться всі види діяльності педагога, що показують рівень професіоналізму вчителя, показують рівень самоосвіти вчителя, сприяють підвищенню професіоналізму вчителя, сприяють підвищенню самоосвіти інших педагогічних працівників НВК. До них відносяться:

- виступи на МО, конференціях, семінарах, “круглих столах”, тощо;
- проведення відкритих уроків, виховних заходів;
- участь у професійних конкурсах, виставках тощо;
- результативність участі учнів у Всеукраїнських олімпіадах із базових дисциплін, конкурсах-захистах науково-дослідницьких робіт учнів-членів МАН України, інших творчих конкурсах;
- відсоток учнів, які засвоїли навчальну програму на високому рівні по класах;
- організація експериментально-наукової роботи серед учнів;
- розробки авторських програм, підручників, спецкурсів, методичної літератури;
- участь в апробації навчальної літератури;
- рівень атестації робочого місця;
- комп'ютерна підтримка уроків та інших заходів;
- наявність власного робочого сайту, робота по винесенню інформації на сайт закладу;

- рівень успішності та навченості учнів вчителя – класовода, вчителя – класного керівника;
- участь класу в шкільній та позашкільній роботі;
- робота класного керівника по формуванню та підтриманню іміджу свого класу

Положення про облікову книжку розроблено директором НВК №6 «Перспектива» Чаленко Павлиною Петрівною, вчителем вищої категорії, вчителем методистом та заступником директора з навчально – виховної роботи Шихалієвою Ларисою Вікторівною, вчителем вищої категорії, старшим вчителем.

РОЗДІЛ III. ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

С.В. Альохіна, методист з дошкільної освіти відділу освіти Цюрупинської районної державної адміністрації Херсонської області

АСОЦІАЦІЯ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЦЮРУПІНСЬКОГО РАЙОНУ - ІННОВАЦІЙНА ФОРМА РОБОТИ З ВИХОВАТЕЛЯМИ З ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ ДОШКІЛЬНЯТ

Професійна компетентність фахівців дошкільної освіти – це теоретична і практична підготовка до здійснення діяльності, пов'язаної із розвитком особистості дітей дошкільного віку. Професійно – екологічна компетентність виступає при цьому складовою загальної професійної компетенції в тій частині, яка стосується педагогічного супроводу з метою надання допомоги дітям в гармонії стосунків з природним довкіллям, виховання екокультурної особистості дошкільника.

Нині, як ніколи, гостро стоїть питання формування природничої компетентності дошкільника. Враховуючи важливість і актуальність даної проблеми, з метою виховання екологічної культури дошкільника, що передбачає формування раціональної, доцільної, правильної поведінки дітей не лише в природі, а у повсякденному житті (культура ведення домашнього господарства, збір сміття, раціональне використання води та ін.) на спільній педагогічній раді дошкільних навчальних закладів, які працюють за екологічним напрямком, виникла ідея про створення Асоціації. Таким чином, у 2008 році в Цюрупинському районі Херсонської області було створено першу Асоціацію – інноваційну форму роботи з екологічного виховання дошкільнят (на сьогодні Асоціацій діє три).

Формування Асоціації здійснювалось за принципом найближчого географічного розташування та спільних напрямів роботи, тому її членами стали колективи Абрикосівського, Подо-Калинівського, Старо-Маячківського та Ювілейнівського ДНЗ.

Основною метою діяльності Асоціації є підвищення ефективності роботи керівників та педагогів щодо запровадження інноваційної діяльності, готовності кадрового потенціалу до модернізації дошкільної освіти згідно сучасних вимог та взаємодія з сім'єю, адже саме цього вимагає сьогодення дошкільної освіти.

Якщо дитина, яка виросла у гармонії з природою, дістала перші базові знання через засоби природничого матеріалу, що її оточують, - рослини, тварини, про яких вона піклується, якщо її навчили спостерігати за змінами у природі, така дитина зрозуміє

взаємозв'язок і взаємозалежність живої та неживої природи й у дорослому житті дотримуватиметься принципів збереження природи.

Тому робота Асоціації була спланована таким чином, щоб на всіх етапах освітнього процесу еколого- природнича тема була провідною.

Успішно працювала Асоціація протягом трьох років. Згідно з сформованим планом проводилися засідання, на яких педагоги отримували найновішу інформацію, методичні рекомендації з питань, що надавалися методичною службою районного методичного кабінету, обмінювалися досвідом. Активно підключають вихователі до участі у роботі засідань Асоціації і батьків своїх вихованців. Адже вся робота з родиною спрямована на розширення знань батьків щодо формування природничої компетентності дітей та залучення їх до спільної з дітьми природоохоронної діяльності.

Так як до складу Асоціації ввійшли заклади, які працюють за екологічним напрямом, то на першому засіданні було рекомендовано кожному колективу розпочати роботу по впровадженню педагогічної спадщини В.Сухомлинського, зокрема, його казок. Розуміючи їхнє велике виховне й пізнавальне значення, педагоги виготовили оригінальну наочність - книжку-саморобку «Скарбничку природи», яку презентували на Раді завідувачів, а сьогодні активно використовують у своїй роботі з дошкільнятами.

Поступово Асоціація розширилась (до її складу ввійшло 6 дошкільних навчальних закладів) і почала працювати ще активніше на базі Великокопанівського освітнього округу. На засіданнях, які проходили у кожному дошкільному закладі, усі педагогічні колективи демонстрували свої нароби та розвивальне середовище з екологічного виховання. Це і «Екологічні стежини», і найрізноманітніші куточки природи, штучні водойми, квітники та городи, а Велико-Копанівський ДНЗ створив, навіть, власну екологічну лабораторію.

Як відомо, у ставленні дошкільнят до природи переважає когнітивний компонент. Тому членам Асоціації методисти пропонували розвивати активність дитини у пізнавальній діяльності, основними видами якої є пошукова робота, спостереження та екологічне моделювання. Так, спостереження з певної теми ми проводимо протягом одного- трьох місяців з невеликими інтервалами в часі, завдяки чому у дітей формується пізнавальний інтерес, емоційний досвід.

За допомогою розроблених моделей - шкал вихователі під час занять демонструють дітям різні аспекти будови рослин: колір, розмір, характер поверхні, форму, кількість окремих частин. На основі графічного моделювання у дошкільних навчальних закладах, що входять до складу Асоціації з екологічного виховання, розроблено різного типу календарі спостережень за явищами природи.

Через безпосереднє ознайомлення та спілкуванням з природою малюки вчаться відчувати, бачити та розуміти її красу, унікальність, неповторність, поступово збагачують власний внутрішній світ.

Тому до створення екологічного розвивального середовища вихователі дошкільних навчальних закладів підійшли творчо: максимально задіяли його традиційні складові та створили нові нетрадиційні елементи.

Зі вступом в Асоціацію району з екологічного виховання, вихователі В.Копанівського закладу почали максимально використовуватися всі форми і методи роботи для розв'язання завдань екологічного виховання.

Додаток 1

**План роботи в екологічній лабораторії
з дітьми старшого дошкільного віку на 2010 -2011 н.р.**

Місяць	Теми занять-досліджень
--------	------------------------

	Перший тиждень	Другий тиждень	Третій тиждень	Четвертий тиждень
Вересень				1. Експеримент у дитячу лабораторію
Жовтень	2. Якою буває вода?	3. Вода – розчинник. Очищення води	4. Сила тяжіння	5. Уперті предмети
Листопад	6. Чарівні скельця	7. Чому предмети рухаються	8. Хитрощі інерції	9. Що таке маса?
Грудень	10. Повітря	11. Сонце дарує нам тепло і світло	12. Чому дме вітер?	13. Чому не тонуть кораблі?
Січень	14. Випробування магніту	15. Подорож Крапельки	16. Чим можна зміряти довжину?	17. Усе про все
Лютий	17. Тверда вода. Чому не тонуть айсберги?	18. Звідки узялися острови	19. Як відбувається виверження вулкану?	20. Як з'являються гори?
Березень	21. Вода	22. Про «тремтілку» і «пискавку»	23. Як зробити звук голоснішим?	24. Чому співає пластинка?
Квітень	25. Як утворюються метеоритні кратери	26. Чому в космос літають на ракеті?	27. Секретні записки	28. Що таке блискавка?
травень	29. Чому світить ліхтарик?	30. Електричний театр	31. Веселка в небі	32. Цікаві фокуси

Додаток 2

План роботи в екологічній лабораторії з дітьми старшого дошкільного віку на 2010 -2011 н.р.

Місяць	Теми ігор-досліджень			
	Перший тиждень	Другий тиждень	Третій тиждень	Четвертий тиждень
Жовтень	1. Прозора вода	2. Що розчиняється у воді	3. Де вода?	4. Вода набуває форми
Листопад	5. Нюхаємо, пробуємо, чіпаємо, слухаємо	6. Чому все звучить?	7. Подушка з піни	8. Робимо мильні бульбашки

Грудень	9. Повітря повсюди	10. Сонячні зайчики	11. Повітря працює	12. Які предмети можуть плавати
Січень	13. Фокуси з магнітами	14. Різнокольорові кульки	15. Світло і тінь	16. Усе побачимо, про все дізнаємось
Лютий	17. Пісочна країна	18. Відгадайка	19. Ловись рибко велика і маленька	20. Що відбивається у дзеркалі
Березень	21. Дзвінка вода	22. Водяний млин	23. Замерзла вода	24. Тане лід
Квітень	25. Світло повсюди	26. Чи можна змінити форму каменя і глини	27. Таємничі картинки	28. Фонтанчики
Травень	29. Чарівне сито	30. Кольоровий пісок	31. кожному камінчику свій будиночок	32. Ігри з піском

Робота з дітьми в екологічній лабораторії дає змогу отримати дієвим шляхом результати, порівняти їх, класифікувати і зробити висновки щодо значення цих явищ для людини і самої себе. Адже для дошкільників експериментування, нарівні з грою, є провідним видом діяльності.

На засіданні Асоціації були представлені посезонні екологічні проекти: «Осінь-чарівниця», «Кришталева зимонька», «А вже весна, а вже красна», «Літо-літечко», за якими працюють вихователі В.Копанівського ясла-садка.

Особливою гордістю Щасливського дитячого садочка є «зимовий» сад.

У ньому зібрано велику кількість декоративних рослин, вирощених власними силами. У «зимовому» саду діти спостерігають за рослинами, доглядають та просто милуються ними. Тут вони отримують перші уроки доброти та відповідальності.

Штучне озеро прикрашає зону відпочинку Щасливського дошкільного закладу, сприяє формуванню у дітей здатності помічати красу та емоційно відгукуватися на неї. Це улюблене місце відпочинку дітей в сухе, спекотне літо. І не тільки діти так люблять гратися біля нього. Різні види птахів прилітають до озера втамувати спрагу, а діти мають можливість спостерігати за ними.

Цікавою та змістовною була робота над проектом «Парк - краса села Щасливе».

У березні 2010 року вихователі Асоціації демонстрували свій високий педагогічний професіоналізм на дійсно яскравому районному конкурсі за екологічною тематикою «Вихователь року-2010».

2010-2011 навчальний рік став для Асоціації роком впровадження проектних технологій.

Вивчаючи це питання, ми дійшли висновку, що використання проектної технології не тільки сприяє набуттю у дітей нових знань, а й розвитку таких показників, як пізнавальна мотивація, пізнавальний інтерес, самостійність, ініціативність, допитливість, творча активність.

Робота над проектами дала можливість кожному учасникові виявити свою індивідуальність і зробити особистий внесок у спільну справу. Презентація проектів проходила на підсумковому засіданні Асоціації, яке було проведене на базі опорного

закладу Ювілейнівського ДНЗ у травні 2011 року. На це засідання були запрошені всі керівники та вихователі – методисти дошкільних закладів Цюрупинського району. Адже, працюючи протягом трьох років, усі колективи, які ввійшли до складу Асоціації, мають багато наробок з питання щодо екологічного виховання дошкільнят і раді були поділитися своїм досвідом з колегами. Найактивніші члени Асоціації були відзначені подяками відділу освіти Цюрупинської райдержадміністрації.

Вихователь, який отримав ґрунтовну (всебічну) екологічну підготовку в навчальному закладі, є носієм екологічної культури, він повинен розуміти екологічну ситуацію планети, країни і свого регіону, знайти свою громадську відповідальність за складну ситуацію і практичну готовність її змінити, володіти методикою - професійними навичками розвитку у малечі початку екологічної культури.

Становлення напрямку дошкільної педагогіки - екологічного виховання дітей - може бути успішно здійснене також в умовах певної організації еколого-педагогічної роботи в дошкільному закладі. Педагоги Асоціації займаються самоосвітою, поглиблюють знання з психології, народної педагогіки, фізіології, санітарії, медицини. Адже без всебічних знань у сучасних екологічних умовах майже нікому не обійтися. Вихователі беруть участь у районних методоб'єднаннях, районних конкурсах, а також проводять КВК, вікторини з екологічної тематики в межах свого педколективу.

Особлива роль належить природоохоронним акціям, в яких беруть участь як дорослі, так і діти. Тематика їх різноманітна, але завжди збігається з яскравими подіями сезонів. Наприклад, “Збережемо ялинки в лісі !”, “Птахи не голодуватимуть взимку!”, “Первоцвітам лісу жити!”

Виконуючи завдання Базової програми “Я у Світі” – формування природничої компетентності дошкільника - вихователі Асоціації з екологічного напрямку роботи прагнуть розвивати у дітей позитивне, емоційно – ціннісне ставлення до природного довкілля та формувати у них цілісну картину світу, реалістичні уявлення про явища природи, екологічну вихованість, практичні уміння та дбайливе ставлення до компонентів природи.

Оточуюча природа приваблює дитину, впливає на її емоційну сферу, спонукає до роздумів, пошуків відповідей на численні запитання. І дуже важливо, щоб у цей період педагог знаходився поруч з дитиною. Роль вихователя полягає в тому, щоб навчити малюка розуміти мову довкілля, відчувати себе його часточкою, ставитися до природного оточення з любов'ю і бережливістю.

Багато роботи зроблено протягом трьох років функціонування Асоціації, але ще більше попереду. Наша Асоціація налаштована і надалі працювати в обраному напрямі, вдосконалюючи розвивальне середовище, методичне забезпечення та психологічний супровід освітнього процесу.

Асоціація, як інноваційна форма роботи з педагогічними працівниками, сприяє підвищенню їхньої професійної компетентності, розвитку креативності, збагачує в дитячих садках екологічне розвивальне середовище, дає поштовх до виховання дитини з розвинутим екологічним світоглядом.

Г.В. Попова, заступник директора з науково-методичної роботи Херсонської спеціалізованої школи I-III ступенів №52 з поглибленим вивченням української мови Херсонської міської ради, аспірант кафедри педагогіки та психології Херсонського державного університету

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ, ІНФОРМАЦІЙНОЇ ТА МЕТОДОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ НАПРЯМОК МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

Загальноосвітній навчальний заклад набуває вирішальної ролі у забезпеченні якості фахівця взагалі, оскільки саме в ньому формується та виховується творча самодостатня особистість. «Підтримка шкільної освіти на достатньо високому рівні – важлива передумова динамічного розвитку суспільства» - зазначає доктор педагогічних наук А.Н.Джуринський.

Навчальний заклад №52 функціонує з 1 вересня 1971 року. З 1992 року школа поступово сприяла розвитку україномовного середовища. Учнівський контингент складає 1092 учня, всі предмети викладаються українською мовою.

Школа має значні переваги для надання якісних освітніх послуг у сучасному освітньому просторі міста Херсона.

По-перше, школа є спеціалізованою з поглибленого вивчення української мови. Спеціалізація школи передбачає пріоритетність вирішення проблеми розвитку обдарованих учнів. Одним із засобів вирішення цієї проблеми є теоретична, методологічна, експериментальна та методична розробка психолого-педагогічних систем розвитку обдарованості дітей в умовах шкільного навчання.

По-друге, специфікою навчального закладу є гуманітарно-естетичне спрямування освітнього процесу, оскільки вивчення мови і естетичне сприйняття світу через слово, через музику, пісню органічно нерозривні. Школа має відпрацьовану модель поглибленого вивчення хорового співу. На базі школи більше 15 років працює Народний хоровий колектив «Жайвір», у якому співають більше 400 учнів школи. Працюють літературний гурток, музичні та хореографічні гуртки. По-третє, школа №52 вже 11 років працює у експериментальному режимі.

Цілеспрямоване управління підвищенням рівня професійної компетентності педагогів пов'язане з необхідністю формування у них сучасного професійного мислення. В умовах демократизації управління освітніми процесами адміністрацією школи було зроблено перехід від традиційної методичної роботи до науково-методичної та дослідницької.

Перехід школи в інноваційний режим дав поштовх для впровадження в освітній процес технологій та методів навчання, які спрямовані на розвиток особистості кожного учасника навчального процесу та надання якісних освітніх послуг.

Стратегічною метою школи було визначено побудова адаптивної моделі управління, яка передбачає, що людина — це творча особистість, яка постійно ставить перед собою нові цілі і досягає їх своїми силами. Цей погляд на людину проголосила гуманістична психологія К.Роджерса, А.Маслоу, принципи якої покладені в основу створення нашої моделі управлінської діяльності. Приймаючи той незаперечний факт, що групова діяльність це невід'ємна частина структури організації, структура роботи школи була змінена розподілом на предметні кафедри.

Головною умовою існування для існування груп — це регулярна і безпосередня взаємодія працівників у вирішенні загальних проблем та досягненні загальних цілей. Для підтримання роботи кафедр і для згуртування вчителів на кафедрах адміністрація школи розробила організаційно-ділову групу-змагання кафедр, яка розрахована на цілий рік і визначає найуспішнішу кафедру — **“Зіркова кафедра року”**. Оцінювання кафедр відбувається поєднанням самооцінок кафедр, оцінок колег та оцінок адміністрації. В основу покладений принцип освітнього моніторингу — створення кваліметричних стандартів діяльності. На початку року методична рада створює єдині вимоги, ставить

цілі та планує роботу на рік. І на протязі року колегіально оцінює результати роботи кафедр. Така організація методичної роботи сприяє ефективності у вирішенні поставлених проблем.

Керівник кафедри повинен мати певні функціональні обов'язки, які створюються на основі існуючих нормативних документів щодо ведення методичної роботи, але враховуючи індивідуальні особливості школи та визначені пріоритети. Значна увага приділяється принципу делегування повноважень. Дослідники менеджменту організацій зазначають, що відсутність мужності делегувати повноваження та відсутність знань, як це зробити, є однією з найбільш поширених причин непорозумінь в організації.

Центральною ланкою управління, що забезпечує контроль на заданій стадії і на перспективу, стає предметна кафедра. Предметна кафедра організовує взаємоконтроль, методроботу і разом з адміністрацією забезпечує ВШК.

Весь педагогічний колектив школи підтримує формування корпоративної культури школи, тому школа №52 є учасницею та переможницею всіх заходів, які проходять для вчительського загалу міста.

Центральною ланкою методичної служби школи стало наукове товариство учнів школи «Гіперіон», поруч з якою рівноправно знаходяться методична рада та соціально-психологічна служба. Таким чином у центрі - особистість учня, а вся робота школи спрямована на організацію науково-дослідницької діяльності учнів, роботи з обдарованими учнями.

Організована таким чином методична робота в школі дозволила вчителям знайти своє місце в експериментальній роботі та адаптуватися до нового темпу шкільного життя.

Мотивація методичної роботи. Причетність до колективу, готовність розділяти цілі та ідеї організації, наполегливо працювати в її інтересах — це найважливіша умова максимальної віддачі не тільки від людських ресурсів, але і від всіх інших ресурсів, які має в розпорядженні організація, тому що саме від людей залежить вирішення питання в різних галузях діяльності.

✚ Основні задачі, які повинні вирішуватися в процесі керівництва школою — це постановка цілей перед виконавцями та їх мотивація.

Але на практиці виникає відхилення, і це пов'язано з двома причинами:

1) У зв'язку із складними соціально-економічними умовами на перший план виходить матеріальне життєзабезпечення. І задача керівника створити такі умови педагогічної діяльності, коли мотив пов'язаний з матеріальною винагородою зміниться на мотив самоствердження вчителя.

2) У вчителя повинна виникнути потреба в зміні своєї усталеної педагогічної позиції та відчуття себе в ній. І директор повинен продумати систему появи передумов до змін потреб чи мотивів.

Для того, щоб реалізовувати ці задачі, перейти від «старої» школи до оновленої, необхідно інноваційне співтовариство людей, які поєднані загальними цінностями активного намагання змінити навчально-виховний процес. Це повинна бути група людей, для яких інноваційна діяльність, творчість, пов'язана з оновленням педагогічного процесу — одна з найвищих цінностей життя. Формування такого співтовариства — це природний процес, який починається «знизу». Його неможливо організувати за наказом, за планом. І від керівника залежить налагодження таких процесів, які запустять в дію створення такого інноваційного середовища.

Діагностика та прогнозування. У зв'язку з експериментальною роботою школи при організації методичної роботи враховується рівень готовності та зрілості кожного вчителя, будується його особиста перспективна траєкторія професійного росту, вивчення та впровадження оновленого теоретичного та методичного матеріалу.

Відбувається перехід від традиційної регламентуючої інформаційної функції методичної роботи до наукового забезпечення освітніх процесів, компетентної допомоги вчителям на основі глибокого аналізу психологічних чинників управління. Так, була проведена серія занять для керівників кафедр з метою вивчення та опанування методиками діагностування професійного рівня педагогів, мотивації праці.

Психологом школи була розроблена картка психолого-педагогічного моніторингу. За допомогою спеціально підібраних тестів за шести блоками ми отримали результати по самооцінці педагогічних вмінь вчителя, оцінки комунікабельності вчителя, самооцінку готовності до самоосвітньої діяльності, виявили тенденції до стилів педагогічного спілкування, визначили ієрархію трудової діяльності, самооцінку методологічної культури вчителя, самоаналіз ускладнень при організації методичної діяльності, оцінці творчого потенціалу, направленість інтелекту, рівень інформаційної культури вчителя, поведінку в конфліктній ситуації, оцінку професійної спрямованості вчителя, оцінку соціально-психологічного клімату в колективі, стимулюючі фактори та задоволеність вчителів своєю працею.

Рефлексія. Успішне становлення особистості залежить від її здатності адекватно оцінювати себе і свою професійну діяльність, тобто від того, в якому ступеню людина здатна до рефлексії всіх значущих аспектів своєї професіоналізації. Для успішної роботи в умовах, що постійно змінюються, вчителю мало знань, які він має, тобто для оптимального співпадання вимогам професії необхідне систематичне поновлення професійної освіти.

До процесу рефлексії, як у особистісному плані та і у професійному, у школі залучують усіх вчителів. Процес рефлексії безперервний, призводить до оновлення своєї професійної освіти. Але існує така категорія вчителів, яким потрібно усвідомити важливість, відчутти потребу у самовдосконаленні, щоби “включити” механізми цілеспрямованої самоосвіти. На це націлена методична робота у школі. Існують певні дослідження психологів, які доводять, що у учителя існує імунітет до розвитку у нього рефлексії. І багато з них створюють перешкоди для розвитку рефлексії.

Робота в школі спрямована на підтримку кожного вчителя, на розвиток у нього позитивної “Я-концепції”, так, наприклад, збір методичного портфолію є обов’язковою умовою успішного розвитку рефлексивних навичок вчителя. Постійне відстеження рівня професійної, особистісної рефлексії на основі моніторингових процедур дає можливість формувати у учителів навички рефлексивного аналізу.

Колективна рефлексія. Рефлексія може бути і колективною. А відсутність методичної рефлексії призводить до неспроможності організовувати навчально-виховний процес на рівні міжособистісних відносин зі зворотнім зв’язком, наслідком чого є захопленість вчителя алгоритмізацією викладання предмету, який виключає особистісний фактор.

Підбиваючи підсумки навчального року ми використовуємо механізм освітнього моніторингу. Аналіз результатів навчального року — компетенція адміністрації школи, але адаптивне управління передбачає залучення кожного учасника навчально-виховного процесу до управління школою, а саме до аналізу і плануванню. Тільки тоді є реальна можливість адекватно проаналізувати і точно спланувати роботу школи. Тому найкраще організовувати колективну експертизу результатів роботи школи.

Організація науково-дослідної роботи вчителів та учнів. Професіоналізм вчителя базується на засвоєнні культури та всіх її складових, які визначають педагогічну професію. Методологічна та дослідницька культура є вищими проявами професійної компетентності та професійного росту вчителя.

Постійно відбувається стимулювання інноваційної діяльності, для чого колектив школи задіяний у різних конкурсах, відкритих семінарах, проектах.

Учні школи є постійними учасниками Всеукраїнських олімпіад, захисту наукових робіт МАН.

Розробка змісту інтелектуального розвитку особистості трансформується в її комплексну діяльність в освітній, оздоровчій, громадянській та соціальній сферах життя. Таким майданчиком життєдіяльності для кожного учня стає освітнє середовище з різними функціональними змістовними напрямками:

- ✚ оволодіння основами наук,
- ✚ володіння сучасними комп'ютерними засобами,
- ✚ становлення активної відповідальної громадянської позиції.

До процесу управління розвитком особистості залучаються не тільки фахівці різних спеціальностей: науковці ХДУ, педагоги, медичні працівники, соціальний педагог та психологи, а й родина учня, за безпосередньої участю якої відбуваються особистості програми з визначення ближньої та перспективної зон розвитку.

Укладено договір про співробітництво з Херсонським державним університетом, який дає змогу обдарованим учням школи організувати цілеспрямовану пошукову та науково-дослідницьку роботу.

У школі працює соціально-психологічна служба, пріоритетним напрямком якої є підтримка та супровід всіх учасників навчально-виховного процесу, і особливо обдарованих учнів. Розроблені методичні рекомендації для вчителів щодо організації науково-дослідної роботи з учнями.

У роботі з педагогічним колективом та учнями застосовуються різні форми роботи.

Так, для вчителів організоване вивчення та практичне застосування спецкурсу «Система стимулювання та заохочень пошукової та науково-дослідницької діяльності». У школі була проведена педрада, присвячена формуванню мотивації учнів, яка співпадала з методичною темою, над якою працювала школа «Система стимулювання та заохочень пошукової та науково-дослідницької діяльності учнів спеціалізованої школи №52».

Суттєві зміни відбулись у використанні комп'ютерних технологій у навчальному процесі. Переважна більшість педагогічних працівників оволоділи високоефективними методами використання персональних комп'ютерів. Вчителі отримали знання та навички з можливістю успішного запровадження їх у навчально-виховному процесі, застосування інтерактивних методів, парної та групової роботи, проблемного навчання.

Вчителі створюють дидактичні та методичні матеріали для викладання курсів, використовують пошук та Інтернет-ресурси, працюють на сайті школи.

За останні роки створені банки даних по науково-педагогічній літературі, навчально-методичним матеріалам, діагностиці рівня професіоналізму педагога, здатності до науково-дослідної роботи, вибору ефективних засобів та способів методичної та педагогічної роботи.

В процесі управління науково-методичною службою школи для побудови моделей взаємодії вчителів використовуються підходи: соціальної психології, організаційної психології, кваліметрії.

Велика увага приділяється питанню ідеології освітнього закладу, для чого використовується система навчання молодих вчителів філософії школи та методів її діяльності, яка розроблена з урахуванням специфіки спеціалізованої школи №52

Адміністрація школи реалізує стратегічний план по створенню іміджу успішної школи, результатом чого є високий інтерес до роботи школи, системи управління та організації науково-методичної роботи з боку колег із інших освітніх установ міста та області

Таким чином, ріст методичної майстерності кожного вчителя сприяв формуванню оновленого творчого колективу, який представляє собою організовану та самокеровану, здатну до саморозвитку вчительську кооперацію. Зростає творчий потенціал

педагогічного колективу, вчителів та адміністрації, який реалізується в науково-дослідній роботі. А така чітка та цілеспрямована робота педагогічного колективу над експериментальною проблемою прискорює формування передового педагогічного досвіду, сприяє реалізації творчих потреб та інтересів вчителів, вирішенню актуальних завдань освітнього закладу №52

Т. В. Танська, директор Кам'янець-Подільської спеціалізованої загальноосвітньої школи

I-III ступенів №5 з поглибленим вивченням інформатики Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області

ФУНКЦІОНАЛЬНО-ПРОЕКТНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ – МЕНЕДЖМЕНТ, ЗОРІЄНТОВАНИЙ НА РЕЗУЛЬТАТ

*Важко знайти дорогу,
не знаючи місця призначення.*

Розв'язання завдань, які постають перед сучасною школою, залежить не тільки від системи управління, яка стабільно функціонує, але й від впровадження в практику інноваційних педагогічних технологій та досягнень в галузі управління. Серед таких інновацій – **концепція управління за результатами, яка лежить в основі функціонально-проектної моделі управління**, що реалізується адміністрацією Кам'янець-Подільської спеціалізованої загальноосвітньої I-III ступенів школи №5 з поглибленим вивченням інформатики. Такий підхід сприяє підвищенню ефективності управління, передбачає створення демократичної можливості участі колективу школи, кожного члена в підготовці, прийнятті та реалізації управлінських рішень, підвищує управлінську компетентність всіх учасників управління школою.

Першими розробниками такої концепції були фінські управлінці. Стимулом до розробки системи управління за результатами діяльності послужила незадоволеність керівників фінських підприємств американською системою управління за цілями. В результаті аналізу *управління за цілями*, науковці прийшли до висновку про те, що воно насамкінець перетворюється в постійний процес висування цілей без врахування реальних ресурсів та вже досягнутих результатів. До того ж, самі виконавці основного процесу часом погано уявляють цілі, що поставлені перед ними.

Основна ж ідея *управління за результатами діяльності* полягає в усвідомленні того, що організація являє собою впорядковану форму, що об'єднує індивідів або групи для досягнення конкретних результатів. Це сукупність методів управління, спрямованих на вирішення конкретних проблем шляхом поетапної реалізації встановлених цілей і завдань, зафіксованих у відповідному документі організаційно-правового характеру (програма, план дій, заходи з реалізації тощо). Система «управління за результатами» є процесом пошуку результату. Основними етапами процесу управління за результатами є процес з'ясування результатів, процес управління ситуацією й процес контролю за результатами, єдиною метою такого управління є досягнення результатів.

Змістовно поняття «Управління за результатами» передбачає систему управління і розвитку, за допомогою якої досягаються результати, які визначені і погоджені всіма членами організації. Саме включення кожного працівника у процес забезпечення досягнення результатів і є визначальним досягненням підходу, що розглядається. Праця в системі управління за результатами не має примусового характеру, тобто її зміст,

послідовність, місце і час виконання обумовлюються тільки результатами, у визначенні яких бере участь і керівництво, і персонал. Результативне мислення на більш високому рівні передбачає, що керівник і підлеглий визначають результат спільної діяльності, а потім виконавець сам вибирає способи його досягнення.

Визначивши стратегічну мету (кінцевий результат) діяльності нашої школи на найближчі десять років – створення інноваційного навчального закладу - Школи майбутнього, адміністрацією була розроблена

Функціонально-проектна структура управління школою:

1. Блок загального керівництва
2. Навчальний та інформаційний блок
3. Науково-методичний блок
4. Блок виховної роботи та учнівського самоврядування
5. Блок матеріально-технічної та фінансової діяльності

Управлінські блоки визначено відповідно до функціональних обов'язків членів адміністративної команди і свою управлінську діяльність координатори блоків спрямовують на досягнення наперед визначеного результату.

Директор школи: блок загального керівництва

Результат діяльності в межах цього блоку: визначена стратегія розвитку школи, культура та загальна структура навчального закладу, встановлена система правил шкільної життєдіяльності.

Завдання:

- Координація діяльності управлінських блоків, діяльності педагогічної команди, роботи з учнями та батьками;
- Забезпечення умов для створення конкурентоспроможного навчального закладу – школи сучасних освітніх технологій.

Сьогодні в школі розроблені концептуальні засади навчально-виховної діяльності закладу, змодельовані інноваційні форми організації навчально-виховного процесу.

Цільова соціальна програма «Школа майбутнього» як перспективне прогнозування розвитку освітнього середовища на базі Кам'янець-Подільської СЗОШ №5 з поглибленим вивченням інформатики на 2011-2016 роки є довгостроковим нормативно-управлінським документом, що характеризує наявні досягнення і проблеми, основні тенденції, цілі, завдання і напрями навчання, виховання, розвитку учнів і особливості організації кадрового та методичного забезпечення освітнього процесу і інноваційних перетворень навчально-виховної системи, критерії ефективності, сплановані кінцеві результати. *Додаток №1. Цільова соціальна програма «Школа майбутнього» (витяг)*

Заступник з навчальної роботи: навчально-інформаційний блок

Результат: високоосвічений компетентний зрілий випускник, підготовлений до економіки знань, з сформованими навичками XXI сторіччя: інформаційна грамотність, аналітичне мислення, вміння працювати з проектами.

Завдання:

- Організація навчально-виховного процесу спеціалізованої школи з поглибленим вивченням інформатики у відповідності до нормативних вимог, виконання навчальних програм;
- Забезпечення необхідних умов для досягнення пріоритетних напрямків розвитку якісного освітнього процесу школи, управління якістю освіти;
- Створення умов для всебічного розвитку кожної дитини, надання їй можливостей для самовираження і самовизначення, забезпечення науково-теоретичної, практичної, допрофесійної, загальнокультурної підготовки учнів;
- Підготовка учнів до швидкого сприйняття і опрацювання великих обсягів інформації, озброєння сучасними засобами і технологіями роботи, формування у них

інформаційної культури через діяльність інформаційно-ресурсного медіа центру «Інфоцентр» та функціонування на шкільному сайті Віртуальної школи з елементами дистанційного навчання.

Заступник з науково-методичної роботи: науково-методичний блок

Результат: перетворення педагогічного колективу на команду менеджерів навчально-пізнавального процесу з проактивним творчим ставленням до справи, сформованими навичками роботи з цифровими технологіями, готовими до інноваційних змін.

Завдання:

- Організація роботи методичної служби спеціалізованої школи, спрямованої на професійне зростання вчителя як менеджера навчально-пізнавальної діяльності учня.
- Створення інноваційного середовища та умов для самовираження та самореалізації вчителя.

Для науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу та сприяння здійснення вчителями інноваційної діяльності створено методичні об'єднання, творчі групи, консалтинг-центри. Серед основних форм роботи методичних об'єднань - проведення «круглих» столів, семінарів-практикумів, тренінгів, майстер-класів, педагогічного моніторингу тощо.

Для здійснення ефективної методичної та інноваційної діяльності вчителі забезпечені всією необхідною методичною літературою, фаховою періодикою, доступом до Інтернет. Інформаційно-методичний кабінет школи є одним з кращих в місті. Окрім того, для підвищення мотивації вчителів заступником директора з науково-методичної роботи розроблено спеціальні програми «Професіонал», «Електронний урок», а Програма Школи адаптації молодих вчителів «Перший успіх» розроблена за модульною технологією.

Додаток 2. Навчально-методичний проект «Електронний урок».

Заступник з виховної роботи: блок виховної роботи та учнівського самоврядування.

Результат: здоровий, високо ерудований, самодосконалий, діяльнісно зорієнтований, креативний, духовно зрілий випускник, здатний самостійно вирішувати проблеми в різних сферах і видах діяльності на основі використання соціального досвіду, елементом якого є і його власний досвід,

Завдання:

- Управління виховним процесом, який спрямовано на формування основних життєвих компетентностей;
- Створення умов для формування у учнів досвіду самостійного рішення різноманітних освітніх проблем, що мають як навчальний, так і соціальний зміст;
- Формування почуття шкільного патріотизму, позитивного іміджу школи через висвітлення результатів діяльності та шкільних подій на сторінках газети «Шкільний меридіан», в ЗМІ та на сайті школи www.school5.osvitakp.com.ua, а, також, використовуючи внутрішньо шкільні атрибути: символіку, щоденник, єдину шкільну форму, кольори школи.

Для досягнення головного результату існує безліч технологій, та найоптимальнішою є впровадження та реалізація проектних технологій.

**Заступник з господарської роботи -
блок матеріально-технічної та фінансової діяльності**

Результат: приміщення школи та прилегла територія відповідає санітарно-гігієнічним вимогам, є привабливими на вигляд та безпечними в користуванні.

Завдання:

- Забезпечення господарських потреб школи;
- Дотримання санітарно-гігієнічних норм утримання приміщення і території школи;

- Оновлення навчально-матеріальної бази кабінетів та спеціальних приміщень школи;
- Співпраця з фінансовим партнером благодійною організацією «Наша школа».

Незважаючи на нетрадиційний підхід до визначення концепції управління, при виконанні управлінських завдань адміністрація школи дотримується основних положень сучасного менеджменту, як, наприклад, збереження основних функцій управлінської діяльності: прогнозування (передбачення результату); планування; оцінка реального стану системи; прийняття рішень; створення умов; виконання рішень; моніторинг досягнення цілей.

Разом з тим, слід пам'ятати, що предметом праці менеджера освітнього процесу є не люди, а їх діяльність, процес навчання, стратегія. Колектив є лише засобом реалізації стратегії, інструментом, а не об'єктом управління.

Тому, в умовах управління освітою за результатами діяльності одним з цінних ресурсів є творча та ініціативна педагогічна команда. Так, саме команда. Головною відмінністю команди від колективу є існування певної спільної мети. Учасники робочого процесу розподіляють завдання для досягнення цієї мети між собою, і кожний член команди є відповідальним за її досягнення.

Аналіз власної діяльності показує, що результативність навчально-виховної роботи залежить не тільки від сумлінності та майстерності окремих педагогів, а від організованості та злагодженості в діяльності педагогічної команди, цілеспрямованості, зібраності, зосередженості на вирішенні основних завдань, правильного розподілу часу.

Отже, з досвіду роботи адміністрації Кам'янець-Подільської спеціалізованої загальноосвітньої I-III ступенів школи №5 з поглибленим вивченням інформатики, успіх управлінської діяльності в навчальному закладі полягає, насамперед:

- в умінні планувати результат переслідуючи довгострокові цілі розвитку школи;
- в здатності вибирати такі дії, які би забезпечували при найменших витратах сил, часу та засобів ефективність виконання поставлених завдань і досягнення мети;
- в демонстрації прикладу особистої поведінки та роботи, прояву лояльності та патріотизму до школи;
- в організації відносин за принципом «поважаю - розраховую» з залученням до співуправління.

Використання викладених вище підходів дозволяє суттєво підвищити ефективність управління загальноосвітнім навчальним закладом, удосконалити і самоудосконалити роботу її керівника і кожного працівника.