

**МЕРЕЖА ШКІЛ НОВАТОРСТВА УКРАЇНИ:
РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

**NETWORK OF SCHOOLS OF INNOVATION OF
UKRAINE: DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL
COMPETENCE OF LEADERS, SCIENTIFIC AND
PEDAGOGICAL AND PEDAGOGICAL WORKERS
IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTATION
OF POSTGRADUATE EDUCATION**

**ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК ТЕЗ
І Всеукраїнської науково-практичної
онлайн-конференції**



Національна академія педагогічних наук України
 ВГО «Консорціум закладів післядипломної освіти»
 Український відкритий університет післядипломної освіти
 Координаційний центр розвитку шкіл новаторства України
 ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
 Центральний інститут післядипломної освіти
 Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 ім. М. В. Остроградського
 Волинський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 імені Василя Сухомлинського
 Луганський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
 Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників
 Харківська академія неперервної освіти
 Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України
 Інститут модернізації змісту освіти
 Київський національний університет культури і мистецтв
 Національний університет біоресурсів і природокористування України
 Національний університет «Кієво-Могилянська академія»
 Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського
 Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
 Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана»
 Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая
 Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
 Херсонський інститут Міжрегіональної академії управління персоналом
 Університет мистецтв і науки, Сичуань, Китай
 Асоціація Реновація, Бордо, Франція



МЕРЕЖА ШКІЛ НОВАТОРСТВА УКРАЇНИ: РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

**Електронний збірник тез І Всеукраїнської
 науково-практичної онлайн-конференції**

19 листопада 2021 року
 Випуск 1

Полтава – Київ, 2021
 ПОППО

Рекомендовано Вченою радою Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського (протокол № 5 від 15.11.2021)

Рекомендовано Вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук (протокол № 11 від 17.11.2021 року)

Рецензенти:

Лук'янова Лариса Борисівна, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України;

Сорочан Тамара Михайлівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри філософії і освіти дорослих, заслужений працівник освіти України, директор Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

М52 Мережа шкіл новаторства України: розвиток професійної компетентності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників у контексті реалізації післядипломної освіти : електрон. зб. тез I Всеукр. наук.-практ. онлайн-конф. з міжнар. участю (Полтава – Київ, 19 листопада 2021 р.) / упоряд. : Н. І. Білик, В. В. Зелюк; за наук. ред. М. О. Кириченка. Полтава : ПОППО, 2021. Вип. 1. 154 с.

В електронному збірнику розміщено тези учасників I Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції з міжнародною участю на засадах спільної діяльності основних організаторів – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського. Онлайн-конференція за темою «Мережа шкіл новаторства України: розвиток професійної компетентності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників у контексті реалізації післядипломної освіти» буде проводитися щорічно у листопаді як результат досягнень Координаційного центру розвитку шкіл новаторства України та регіональних шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти.

Перший випуск електронного збірника містить матеріали шести наукових панелей: «Новаторський поклик педагогів України»; «Розвиток професійної компетентності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників»; «Новаторські ідеї, технології в управлінні закладами загальної середньої освіти»; «Активізація діяльності регіональних шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників у контексті реалізації післядипломної освіти»; «Управлінська компетентність керівників закладів загальної середньої освіти»; «Конкурс «Школа майбутнього» як пошук новаторської візії освіти Полтавщини».

Електронний збірник тез призначений для науковців, викладачів, аспірантів, усіх, кого цікавлять питання розвитку професійної компетентності педагога через школи новаторства України.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	С. 5
ПРЕС-РЕЛІЗ.....	7

Наукова панель 1**НОВАТОРСЬКИЙ ПОКЛИК ПЕДАГОГІВ УКРАЇНИ**

<i>Кириченко М.О., Сорочан Т.М.</i> Науково-методичний супровід інновацій у післядипломній освіті.....	11
<i>Варецька О. В.</i> Педагогічна майстерність – крила в майбутнє	15
<i>Рябова З. В.</i> Цифрові засоби проєктного консалтингу в освіті.....	18
<i>Білик Н. І.</i> Школа новаторства – платформа ефективної комунікації керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти.....	21
<i>Самодрин А. П.</i> Про деякі проблеми розбудови освіти нашого часу.....	28
<i>Коврига О. С.</i> Основні засади реалізації соціальної політики держави в Україні.	35

Наукова панель 2**Розвиток професійної компетентності керівних,
науково-педагогічних і педагогічних працівників**

<i>Касьянова О. В.</i> Професійна компетентність керівника щодо управління закладом освіти в умовах автономії.....	39
<i>Королюк С. В.</i> Розвиток професійної компетентності керівника закладу освіти шляхом самооцінювання управлінської діяльності.....	43
<i>Кірішко Л. М.</i> Адресна методична декада у системі неперервної освіти педагогів.....	46
<i>Назаренко Л. М., Назаренко В. С.</i> Організація цифрового освітнього процесу як об'єкт управлінської діяльності	56
<i>Чиркова М. Ю.</i> Анкетування як засіб оцінювання професійної компетентності педагогічних працівників.....	59
<i>Лю Яньші.</i> Формування міжкультурної компетентності майбутніх перекладачів в умовах бакалаврату.....	62

Наукова панель 3**Новаторські ідеї, технології в управлінні
зкладами загальної середньої освіти**

<i>Мельник Н. А.</i> Поширення інноваційного досвіду закладів загальної середньої освіти у межах шкіл новаторства.....	65
<i>Гаврилишена О. О.</i> Електронний підручник як засіб формування інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів закладів загальної середньої освіти.....	68
<i>Калініченко І. О.</i> Розвиток інклюзивної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.....	72
<i>Ошега З. С.</i> Розвиток інноваційного потенціалу педагогів Петрівщини.....	76
<i>Никифоренко О. М.</i> Новаторські ідеї та технології в роботі закладів освіти міста Кременчука	84
<i>Костогриз А. М.</i> Проєктна компетентність керівника – складник успішного функціонування закладу освіти в умовах інноваційних реформ.....	88

Наукова панель 4**Активізація діяльності регіональних шкіл новаторства керівних,
науково-педагогічних і педагогічних працівників
у контексті реалізації післядипломної освіти**

<i>Шинкарук І. В.</i> Розвиток інноваційної компетентності педагога як один із напрямів роботи регіональних шкіл новаторства.....	91
<i>Лукіна Т. О.</i> Управління якістю освіти як специфічний напрям професійної діяльності керівника закладу освіти.....	95
<i>Побережець О. С.</i> Неперервний професійний розвиток педагога як умова його конкурентоздатності на сучасному ринку освітніх послуг.....	98
<i>Дзін Лань, Кравченко Г. Ю.</i> Організаційна культура в управлінні закладами вищої освіти Китаю.....	101
<i>Кравченко Г. Ю., Лю Мейхуань.</i> Особливості професійної компетентності вчителя музичного мистецтва.....	104
<i>Маслова В. А.</i> Оптимізація соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі як умова його розвитку.....	107
<i>Верозубова Т. Г.</i> Методичні служби в умовах реформування освіти.....	110

Наукова панель 5**Управлінська компетентність керівників
закладів загальної середньої освіти**

<i>Половенко О. В.</i> Самоменеджмент керівника закладу освіти в умовах розбудови системи забезпечення якості освіти.....	116
<i>Любченко Н. В.</i> Принципи управління професійним розвитком керівників закладів загальної середньої освіти на засадах кластерного підходу.....	119
<i>Курлова О. М.</i> Делегування повноважень як управлінський процес.....	122
<i>Замулко О. І.</i> Розвиток професійної компетентності керівників ЗЗСО в умовах реалізації Концепції Нової української школи	125
<i>Корнейко А. О.</i> Моніторинговий складник професійної компетентності менеджера освіти.....	129
<i>Байназарова О. О.</i> Створення системи управління закладами загальної середньої освіти в об'єднаній територіальній громаді.....	133
<i>Починок Є. А.</i> Сутність креативного менеджменту в системі освіти.....	135

Наукова панель 6**Конкурс «Школа майбутнього» як пошук новаторської візії
освіти Полтавщини**

<i>Зелюк В. В.</i> Пошук моделі школи майбутнього: новаторські ідеї вчителів Полтавщини.....	137
<i>Деденєв О. Ю., Цина А. Ю.</i> Формування громадянської відповідальності дев'ятикласників на уроках трудового навчання на засадах гуманістичного спрямування теорії особистості.....	146
<i>Жолоб Л. І.</i> Квест як інтерактивний метод проведення музейних уроків.....	149
ФОТОМАТЕРІАЛИ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ.....	153

ПЕРЕДМОВА

Якісно зорієнтована післядипломна педагогічна освіта потребує посилення уваги до підвищення рівня професійної компетентності педагога та рівня сформованості компетентностей учнів.

Напрямами професійного розвитку сучасного фахівця стають: розвиток творчого мислення; розвиток професійних компетентностей; формування вмінь для роботи з інформаційними ресурсами; прагнення до новаторства.

Реалізацію цих напрямів забезпечує наступна послідовність дій: розуміння потреби якісно зорієнтованої освіти у знаннях, їхньому накопиченні за рахунок підвищення кваліфікації, самоосвіти, взаємодії учасників освітнього процесу в локальній мережі шкіл новаторства та в глобальній мережі Інтернет у рамках Всеукраїнської та регіональних шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти та Координаційного центру розвитку шкіл новаторства України, який діє з 2017 року за підтримки Українського відкритого університету післядипломної освіти та Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського.

Практика діяльності шкіл новаторства свідчить про необхідність їхньої мережевої взаємодії. Тому досить актуальною є тема I Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції з міжнародною участю «Мережа шкіл новаторства України: розвиток професійної компетентності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників у контексті реалізації післядипломної освіти».

За однойменною назвою ви тримаєте електронний науково-методичний збірник, який містить 34 матеріали учасників онлайн-конференції (докторів і кандидатів наук, аспірантів, магістрів, методистів, директорів і вчителів ЗЗСО, аспірантів), до видання якого долучилися заклади післядипломної освіти (ВГО «Консорціум закладів післядипломної освіти», Український відкритий університет післядипломної освіти, ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Волинський, Запорізький, Кіровоградський, Луганський, Рівненський, Полтавський, Сумський, Черкаський обласні інститути післядипломної педагогічної освіти, Харківська академія неперервної освіти) та 11 ЗВО України,

Університет мистецтв і науки, Сичуань, Китай та Асоціація Реновація, Бордо, Франція). Крім того, 14 статей учасників онлайн-конференції будуть опубліковані в електронному науковому фаховому журналі «Імідж сучасного педагога» (№ 5(200), 2021).

Така активність учасників засвідчує про те, що Інтернет відкрив безмежні й нові можливості для спілкування, він стирає всі межі й забезпечує поширення інформації для майже необмеженого кола людей. Дає можливість людям у будь-якій точці планети без певних зусиль включитися в обговорення насущних проблем. З появою Інтернету інформація, і право на правду і свободу слова стає потенційним надбанням і можливістю більшої частини мешканців планети, за його допомогою люди можуть об'єднуватися і взаємодіяти незалежно від тимчасових, державних та інших кордонів.

Така взаємодія включає педагогічні взаємовідносини, особистісно значуще відображення один одного, яке виявляє внутрішній стан і власне педагогічну взаємодію, веде до розвитку пізнавальної діяльності, формування й удосконалення соціально значущих якостей учасників шкіл новаторства.

Мережева взаємодія є інструментом ефективного позиціонування шкіл новаторства в освітньому просторі, вона є засобом підвищення професійної компетентності педагогів, які володіють знаннями своєї галузі і поповнюють їх шляхом самоосвіти, здатних застосовувати інноваційні технології, творчих, енергійних, комунікативних та ініціативних.

Отже, під'єднання шкіл новаторства до мережі Інтернет – це переведення їх у режим новаторського розвитку, що забезпечить якість і доступність до результатів їхньої діяльності у відповідності до європейських стандартів, орієнтацію на задоволення запитів педагогічних працівників. Здатність шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти достатньо гнучко реагувати на запити суспільства, зберігаючи при тому накопичений позитивний досвід, має надто велике значення.

*М.О. Кириченко,
член-кореспондент НАН вищої освіти України,
доктор філософії, професор,
ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України*

Національна академія педагогічних наук України
ВГО «Консорціум закладів післядипломної освіти»
Український відкритий університет післядипломної освіти
Координаційний центр розвитку шкіл новаторства України
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
Центральний інститут післядипломної освіти
Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
ім. М. В. Остроградського
Волинський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
імені Василя Сухомлинського
Луганський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників
Харківська академія неперервної освіти
Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України
Інститут модернізації змісту освіти
Київський національний університет культури і мистецтв
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Національний університет «Кієво-Могилянська академія»
Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського
Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана»
Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Херсонський інститут Міжрегіональної академії управління персоналом
Університет мистецтв і науки, Сичуань, Китай
Асоціація Реновація, Бордо, Франція



ПРЕС-РЕЛІЗ

I Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції

«МЕРЕЖА ШКІЛ НОВАТОРСТВА УКРАЇНИ: РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»

19 листопада 2021 року

Випуск 1

Полтава – Київ, 2021

ПОШПО

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Зелюк Віталій Володимирович (*голова*), кандидат педагогічних наук, доцент, директор Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського

Кириченко Микола Олексійович (*представник установи-організатора*), член-кореспондент Національної академії наук вищої освіти України, доктор філософії, професор кафедри філософії і освіти дорослих, ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України

Сорочан Тамара Михайлівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри філософії і освіти дорослих, заслужений працівник освіти України, директор Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО "УМО" НАПН України

Білик Надія Іванівна (*заступник голови*), доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогічної майстерності та інклюзивної освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського

Рябова Зоя Вікторівна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту освіти та права Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти НАПН України»;

Калініченко Ірина Олександрівна, кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри педагогічної майстерності та інклюзивної освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського;

Мельник Надія Адамівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти, проректор з науково-методичної роботи Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти;

Половенко Олена Вікторівна, завідувач центру освітнього менеджменту та координації методичних формувань Кіровоградського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського;

Замулко Олена Іванівна, завідувач координаційного центру професійного розвитку особистості Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників;

Касьянова Ольга Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент, заступник директора з наукової роботи Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти;

Шинкарук Ірина Володимирівна, старший викладач кафедри менеджменту освіти, завідувач відділу новацій та передових педагогічних технологій Волинського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Центр організації та проведення: м. Полтава, вул. Соборності, 64-ж, 36014, ПОШПО

Робочі мови: українська

Місія е-конференції: обговорення актуальних питань координації розвитку шкіл новаторства України, професійної компетентності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників.

Аудиторія: науковці, викладачі, аспіранти, докторанти, здобувачі наукових ступенів, управлінці та всі працівники освіти, які сприяють розповсюдженню ідей шкіл новаторства.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОБОТИ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ

Наукова панель 1: НОВАТОРСЬКИЙ ПОКЛИК ПЕДАГОГІВ УКРАЇНИ

Модератор: доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогічної майстерності та інклюзивної освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського Білик Н. І.

Наукова панель 2: РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Модератор: кандидат педагогічних наук, доцент, заступник директора з наукової роботи Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти *О. В. Касьянова*

Наукова панель 3: НОВАТОРСЬКІ ІДЕЇ, ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Модератор: кандидат педагогічних наук, доцент кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти, проректор з науково-методичної роботи Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти *Н. А. Мельник*

Наукова панель 4: АКТИВІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ ШКІЛ НОВАТОРСТВА КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Модератор: старший викладач кафедри менеджменту освіти, завідувач відділу новацій та передових педагогічних технологій Волинського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти *І. В. Шинкарук*

Наукова панель 5: УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Модератор: завідувач центру освітнього менеджменту та координації методичних формувань Кіровоградського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського *О. В. Половенко*

Наукова панель 6: КОНКУРС «ШКОЛА МАЙБУТНЬОГО» ЯК ПОШУК НОВАТОРСЬКОЇ ВІЗІЇ ОСВІТИ ПОЛТАВЩИНИ

Модератори: директор Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського, кандидат педагогічних наук, доцент *В. В. Зелюк*

ПРОГРАМНИЙ РЕГЛАМЕНТ 19.11.2021

10.00– 10.15	Відкриття онлайн-конференції. Вітальні слова учасникам
10.15– 12.00	Пленарне засідання основних доповідей онлайн-конференції Наукова модель 1
12.15– 14.00	Організація роботи наукових панелей одночасно паралельно: 2–3; 4–5 ; 6
14.15– 14.45	Наукова толока модераторів «Калейдоскоп вражень» в online-режимі
15.00– 15.30	Прийняття методичних рекомендацій учасників онлайн-конференції

Участь у ВПК: online.

Програма онлайн-конференції розіслана всім учасникам 17 листопада 2021 року.

Сертифікація учасників. Учасники онлайн-конференції отримають персональні е-сертифікати:

8 год. / 0,27 кредита;

30 год. / 1 кредит (для авторів тез і статей, відеороликів).

Е-збірник онлайн-конференції з фотоматеріалами буде надіслано авторам тез 22 листопада 2021 року.

Учасники онлайн-конференції, які є авторами наукових статей, отримають електронний науковий журнал **«Імідж сучасного педагога»**, № 5(200) до 10 грудня 2021 року.

Наукова панель 1

НОВАТОРСЬКИЙ ПОКЛИК ПЕДАГОГІВ УКРАЇНИ

Кириченко Микола Олексійович,
ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
доктор філософії, член-кореспондент
Національної Академії наук вищої освіти України,
e-mail: kmumo@i.ua

Сорочан Тамара Михайлівна,
доктор педагогічних наук, професор,
директор Центрального інституту
післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
e-mail: anprof@ukr.net

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ІННОВАЦІЙ У ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІ

Визначальна ознака сучасної епохи – безпрецедентний попит на знання. Проте накопичення знань відходить у минуле.

Сучасний ідеал суспільства знань, проголошений у доповіді міжнародної комісії з освіти для XXI століття «Освіта: прихований скарб», передбачає, що знання мають швидко оновлюватись і практично застосовуватись, бути затребуваними людиною у контексті її особистісного і професійного розвитку, творчої самореалізації.

Відтак ключовою проблемою стає неперервність освіти професіоналів, яким потрібні не самі знання, а вирішення життєво важливих і професійних проблем. Знання виступають умовою їх вирішення, досягнення цілей у професійній діяльності. Відбувається перенесення акценту із набуття нових знань на їх застосування.

Поступ до суспільства знань, глобалізація сучасного світу зумовлюють нові вимоги до учасників освітнього процесу. Посилюється культуротворча функція освіти. Освіта стає самоцінністю і суттєво впливає на формування ціннісних орієнтацій особистості, громадянина, суспільства в цілому. Загальна сутнісна ознака суспільства знань полягає в спрямованості на тривалі інновації, що змінюють світогляд людини і зумовлюють необхідність зміни педагогічного мислення, яке має осягнути цінність особистості в контексті загальнолюдських і культурних цінностей.

Обґрунтовуючи закономірності науково-методичного супроводу інновацій у післядипломній освіті, науковці О. Бондарчук, Л. Лук'янова, В. Олійник, З. Рябова, С. Сисоєва, зазначають, що в системі неперервної освіти наукові знання стають фактором розвитку педагогічної практики, який забезпечує цілісність, неперервність, випереджувальну спрямованість розвитку професіоналізму педагогічних працівників.

Останнім часом в Україні значно збільшилася кількість наукових досліджень, присвячених проблемам післядипломної педагогічної освіти. Науковці й андрагоги-практики обстоюють думку, що чинна система потребує оновлення, адже вона у широкому розумінні виконує важливу місію підготовки педагогів усіх інших ланок освіти (від дошкільної до вищої) до роботи в умовах модернізації [4].

У різні роки бажаним кінцевим результатом післядипломної освіти педагогічних і керівних кадрів вважалися різні новоутворення, а саме: кваліфікація, компетентність, педагогічна майстерність, педагогічна творчість. Зараз у педагогічній науці та практиці поширюється застосування відносно нової категорії «професіоналізм», яка інтегрує уявлення про високий рівень професійної компетентності та діяльності фахівців. Сучасна система післядипломної освіти має зробити розвиток професіоналізму педагогів одним із пріоритетних напрямів [1; 3].

Нові реалії життя у світі, який змінили технології, зумовлюють звернення до концепцій неперервного навчання. У суспільстві знань посилюються розвивальна, фасилітуюча, культуротворча функції освіти, яка стає самоцінністю.

Професійні запити педагогів стають дедалі різноманітнішими, оскільки посилюється тенденція введення інновацій в освітній процес.

Значний інноваційний потенціал має цифровізація освітнього процесу, перехід до змішаного/гібридного навчання. Крім того, очевидні відмінності в змісті та структурі освіти в закладах різного типу. Усе це зумовлює необхідність диференціації післядипломної освіти, створення варіативної системи роботи з педагогами, яка б давала їм можливість обирати зміст і форми професійного розвитку.

У сучасній системі освіти посилюється тенденція відходу від уніфікації, запроваджуються інноваційні освітні практики, оригінальні авторські методики, що актуалізує необхідність науково-методичного супроводу унікального досвіду кожного педагога та педагогічних систем шкіл.

На сучасному етапі тенденції посилення взаємодії педагогічної науки з практикою, запровадження інновацій на всіх рівнях освіти, зростання вимог до рівня професіоналізму педагогів зумовлюють нові підходи до визначення

напрямів, змісту та технологій цілісного професійного розвитку педагогів, що пов'язано з необхідністю реалізації визначеної державою стратегії розвитку освіти.

Системний підхід забезпечує цілісне бачення у взаємодії всіх структурних складників професійного розвитку педагогів. У його основу покладена взаємодія інституцій і громадських організацій, які здійснюють професійний розвиток педагогів. На регіональному рівні це можуть бути університет, обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, Центр професійного розвитку педагогічних працівників тощо.

Професіоналізм педагогів, що є передумовою науково-методичного супроводу інновацій у післядипломній освіті, може розглядатися як найвищий ступінь самореалізації особистості в професійній діяльності.

Наші дослідження підтверджують, що професіоналізм педагога є сукупністю компетентностей і виявляється в професійній педагогічній діяльності. Компетенції та компетентності змінюються відповідно до нових пріоритетів освіти, отже, змінюються характеристики професіоналізму фахівця.

В основу науково-методичного супроводу інновацій у системі післядипломної освіти покладена ідея неперервності.

Ця ідея практично втілюється як наступність між вищою педагогічною та післядипломною освітою, як взаємодія закладів різного рівня в забезпеченні професійного розвитку педагогів, як професійна взаємодія в цьому процесі різних суб'єктів, як єдність мети, змісту та спрямованість на результат.

Для системи післядипломної освіти у процесі науково-методичного супроводу інновацій важливим є ефективне використання можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти і сучасних форм розвитку професійно значущих компетентностей педагогічних працівників.

Системотвірним складником післядипломної освіти є курси підвищення кваліфікації. На визначення їхнього змісту та технологій суттєво впливає інноваційна спрямованість української системи освіти, входження до європейського освітнього простору, посилення впливу педагогічної громадськості, врахування запитів слухачів.

Проведений аналіз свідчить, що закладам системи післядипломної педагогічної освіти України вдалося подолати стереотипи та надмірну формалізацію цього складника процесу професійного розвитку. Здійснено перехід від трансляції певного обсягу знань до професійного розвитку на засадах компетентнісного підходу, що забезпечило акцент на формуванні здатності до використання знань на ціннісних засадах.

Зкладами післядипломної освіти накопичено значний досвід підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, розроблено, апробовано та впроваджено

інноваційні технології підвищення кваліфікації та професійного розвитку, а саме: технопарк для вчителів; опорний конспект; «Організація, яка навчається»; проєкт професійного розвитку; мережі професійної взаємодії тощо [2].

Усе більшим попитом в освітян України користується навчання на базі практичного інноваційного досвіду кращих педагогів та управлінців, вивчення й запровадження в освітню практику здобутків зарубіжних колег, обмін досвідом тощо [5].

В останнє десятиліття під впливом євроінтеграційних процесів значно зросла роль неформальної та інформальної освіти, реалізація потенціалу яких є перспективною післядипломної освіти.

Диверсифікація системи післядипломної освіти, запровадження інноваційних форм професійного розвитку, у тому числі, в цифровому форматі, дали можливість повніше реалізувати принцип неперервної освіти.

У період суспільних змін, які визначають процес модернізації освіти, оновлюється науково-методичний супровід інновацій у післядипломній освіті. На перший план висувається ідея неперервності, яка є віддзеркаленням стрімкого оновлення знань, поширення досвіду інноваційної діяльності.

Список використаних джерел

1. Жорова І. Я. Теоретико-методологічні засади розвитку професіоналізму вчителів у системі післядипломної освіти України в 40-х роках ХХ – початку ХХІ століття : монографія. Херсон : КВНЗ «Херсон. акад. неперерв. Освіти», 2014. 383 с.
2. Кириченко М. О., Сорочан Т. М., Карташова Л. А. Антикризовий менеджмент підвищення кваліфікації. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2020. № 2(1).
URL: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-9>
3. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору [Текст] : монографія / АПН України. Київ : Педагогічна думка, 2009. 520 с.
4. Лук'янова Л. Б., Аніщенко О. В. Освіта дорослих : корот. термінол. слов. / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. Київ; Ніжин : Лисенко М. М. [вид.], 2014. 105 с.
5. Сорочан Т. Підготовка вчителів до реалізації Концепції «Нова українська школа». *Методист*. 2018. № 6 (78). С. 4–9. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/710731/>

Варецька Олена Володимирівна,
доктор педагогічних наук, професор
проректор з науково-методичної роботи
КЗ «Запорізький обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти» Запорізької обласної ради,
e-mail: pnmr.zoippo@gmail.com

ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ – КРИЛА В МАЙБУТНЄ

«Педагогічна майстерність – крила в майбутнє» – таку назву має вступ до підручника І. Зязюна «Педагогічна майстерність». Переконані, що цей вислів має сенс, адже тільки вчитель-майстер може «навчити людину бути Людиною» [1, с. 5], подарувати їй крила для успішного духовно наповненого життя.

Зазначимо, що визначень поняття «педагогічна майстерність» налічується понад 700. На підставі проведеного аналізу наукових джерел виокремлюємо основні підходи до сутності означеної категорії. За першим (класичним) цілком обґрунтовано ототожнюється майстерність і мистецтво (П. Каптерев, А. Макаренко, В. Сухомлинський, К. Ушинський та ін., збірне судження у «Педагогічній енциклопедії»). Діяльнісний підхід (другий) – має за основу методи педагогічної праці (І. Зязюн, Н. Кузьміна, К. Платонов, В. Сластьонін та ін.). За акцентуванням на особистісних якостях учителя (Ю. Азаров, М. Кухарев, В. Миндикан та ін.) можна виокремити третій підхід. Поєднання діяльнісного й особистісного підходів покладено в основу четвертого підходу, прихильниками якого є І. Зязюн, Т. Сущенко, І. Підласий та ін.). Щодо нашого погляду, то жоден із підходів не суперечить ідеї педагогічної майстерності, адже особистість педагога є невід’ємною від діяльності, володіння якою має бути на рівні високого педагогічного мистецтва.

Маємо констатувати, що увага до цієї наукової категорії не є постійною. Це стосується й предмету «Педагогічна майстерність», який у ЗВО викладається не більше семестру, і який не посів центральне місце (на кшталт артистичної майстерності для майбутніх артистів, що викладається впродовж

усього навчання, адже це навчання професії). Примітним є те, що у програмі підготовки вчителів початкових класів Фінляндії (наприклад, у Гельсінському університеті) наявною, крім іншого, є театральна педагогіка (3 кредити). Переконані, що кожний, хто йде у професію, хоче стати вчителем-майстром. Роздумів із цього приводу (педагогічна спеціальність, якість, де навчитися, що для цього робити тощо) можна знайти без обмежень у науковій, популярній літературі, інтернет-джерелах: майбутньому вчителю рекомендують, пропонують, роз'яснюють, однак від цього вчителів-майстрів не стає більше, адже «педагогічна майстерність – зовсім не пуста справа, нею треба оволодіти, вдосконалювати (за А. Макаренко), привласнювати на основі набутого досвіду.

На жаль, на сьогодні в Україні на тлі багаторічного падіння престижності професії, за відсутності конкурсу у педагогічні заклади освіти потрапляє багато випадкових людей, які не мають розуміння сутності майбутньої професії, часто мають низькі бали ЗНО, різну мотивацію, як-от отримання будь-якої вищої освіти як престижу тощо. У результаті із загальної кількості випускників, до того ж з якістю освіти, яка викликає запитання, тільки невелика частина залишається працювати у школі. Щодо навчання професії у ЗВО, то це питання, з огляду на якість кадрів, варто дослідити окремо.

З огляду на позитивний успішний світовий приклад фінської школи, нас зацікавило як стають учителями, зокрема початкових класів, у Фінляндії [2]. Зауважимо, що серед мотивації вибору професії – можливість реалізації моральної місії вчителя на робочому місці, професійна автономія; достатньо конкурентна та вимоглива педагогічна освіта, яка приваблює талановитих випускників (основна вимога для постійного працевлаштування є наявність магістерського ступеня); рівень заробітної плати (за опитуванням учителів) не є головним мотивом вибору майбутньої професії.

Отже, втілити цю професію вдається найкращим і найвідданішим. Щовесни бажаючі подають вступні документи на кафедри педагогічної освіти восьми фінських університетів. За досить високої конкуренції (наприклад, у 2013 році з 3200 бажаючих прийняли на навчання 340 – конкурс 9,4 особи на місце), в

успішних абітурієнтів педагогічних програм (успішне закінчення старшої школи й складання іспиту на атестат) мають бути високі бали, позитивні риси особистості, відміні комунікативні вміння і відданість роботі у школі. Абітурієнтів обирають у два етапи. На першому – складається письмовий іспит за завданнями за низкою наукових і фахових статей (перелік оголошується в установлені терміни). Цей іспит є однаковим для всіх університетів з педагогічними програмами, а всі претенденти мають однакові шанси й однакові створені умови, адже попередні здобутки – не враховуються – тільки оцінка за іспит, що забезпечує ретельний контроль якості. Другий етап дозволяє перевірити особистісні характеристики й знання, відповідність вимогам учительської професії. Більшість університетів пропонують претендентам продемонструвати вміння виробляти ідеї, планувати, працювати з іншими людьми. На індивідуальній співбесіді можуть з'ясуватися міркування щодо вибору професії. Для остаточного визначення успішних вступників до уваги можуть братися результати першого іспиту, оцінки за іспит на атестат зрілості й шкільний атестат, досягнення (які ЗВО вважає важливими, як-от у мистецтві, спорті тощо) [там само, с. 119–123].

Отже, рік у рік такий відбір на педагогічні програми для початкової школи найкращих і вмотивованих закладає моральні й професійні основи викладання, забезпечує якість освіти молодших школярів, високий початковий рівень професійної майстерності педагогів, знаходить продовження у підтримці на робочому місці й у підвищенні кваліфікації. Щодо джерел постійного професійного зростання, то відповідь знаходимо у давніх філософів-греків, а це навчання у наставників, у більшому ступені – у друзів, але більше того, у своїх учнів (у фінському варіанті – також і в батьків учнів).

Список використаних джерел

1. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Карамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. 3-тє вид., допов. і переробл. Київ : СПД Богданова А.М., 2008. 376 с.
2. Салберг П. Фінські уроки 2,0: Чого може навчитися світ з освітніх змін у Фінляндії / пер. з англ. А. Р. Шиян; наук. ред. Р. Б. Шиян. 2-ге вид. Харків : Ранок, 2019. 240 с.

Рябова Зоя Вікторівна,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту освіти та права
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
e-mail: Ryabova69@gmail.com

ЦИФРОВІ ЗАСОБИ ПРОЄКТНОГО КОНСАЛТИНГУ В ОСВІТІ

Найчастіше, організація (у т. ч. заклад освіти), яка зазнає певні труднощі й не може їх подолати, має так звану в науковій літературі «функціональну сліпоту» щодо своїх недоліків [2].

Підкреслимо, що організації не можуть вирішити проблеми тільки тому, що просто не бачать їх. Для подолання цього існують консалтингові послуги, які надаються в сфері діяльності цих організацій (у т. ч. й у сфері освіти).

Аналізуючи статистичні дані, можна зазначити, що консалтинг є затребуваною послугою на ринку.

Так, у першоджерелах [5] зазначається, що в Україні існує понад 300 вітчизняних консалтингових фірм, які працюють у різних галузях економіки; 42% таких консалтингових організацій надають виключно послуги з управлінського консалтингу; визначено, що 87% консалтингових послуг, що надаються в Україні сконцентровано в м. Києві; 72% середніх і малих підприємств не користуються консультаційними послугами; лише третина закладів освіти (в основному заклади вищої освіти) мають свої консалтингові підрозділи.

На жаль, не в усіх закладах освіти є такі консалтингові структурні підрозділи, але у зв'язку із реформуванням освітньої галузі заклади освіти розпочали активно користуватися послугами, у т. ч. консалтинговими центрами професійного розвитку педагогічних працівників. Відповідно до інформації, що розміщена на офіційному сайті Міністерства освіти і науки України, такі центри проводитимуть консультації, зокрема, щодо траєкторії професійного розвитку, супервізії, розроблення документів, упровадження компетентнісного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного та інклюзивного підходів у навчанні,

запровадженні нових освітніх технологій, організації освітнього процесу за різними формами, зокрема – з використанням технологій дистанційного навчання [3; 4; 6].

Визначимося із сутністю поняття «консалтинг». За словниками, консалтинг (від англ. consulting – консультування) – це діяльність із консультування тих, хто потребує допомоги, або це консультація з широкого кола питань у сфері професійної діяльності. Загально консалтинг розуміють як діяльність з консультування представників системи управління організацією (у т. ч. й закладом освіти) у сфері фінансової, комерційної, юридичної, технологічної, технічної, експертної діяльності [1; 4].

Провідною метою консалтингу є допомога системі управління закладом освіти в досягненні визначених цілей і розв'язанні поставлених завдань.

Консалтинг, як і будь-яка послуга, має свій продукт. Консалтингові продукти формуються на замовлення споживачів. Нині у сфері освіти найзатребуванішими є такі продукти консалтингових послуг:

- дослідження та аналіз ринків праці й освітніх послуг;
- аналіз стану позиціонування закладу на ринках і визначення його переваг серед конкурентів;
- розроблення стратегії діяльності закладу освіти та визначення шляхів її реалізації;
- управління маркетингом і логістикою освітніх послуг;
- управління розвитком інтелектуального потенціалу закладу освіти (на основі використання технології менеджменту знань);
- оптимізація діяльності закладу: як розробити освітню програму закладу, яка сприятиме створенню унікального продукту діяльності;
- підготовка, реалізація та експертиза як інвестиційних, так і грантових проєктів;
- фінансовий менеджмент;
- організація та супровід дуального навчання в закладі освіти тощо.

Ураховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що консалтинг за своєю сутністю та продуктами зорієнтований на забезпечення успішності управлінської діяльності керівника. Разом із тим в умовах сьогодення заклад освіти повинен працювати як проектно-орієнтована організація, тому затребуваним стає проектний консалтинг. Чому консалтинг є проектним?

Проектний консалтинг у закладі освіти – це спільна робота консультанта і команди закладу освіти (проектних лідерів), у процесі якої ухвалюється рішення, як забезпечити якість освітньої діяльності закладу, яка здійснюється на основі реалізації певних проектів.

Для успішності проведення проектного консалтингу здійснюється аналіз таких напрямів проектної діяльності закладу освіти: управління інтеграцією проекту (Project Integration Management); управління змістом проекту (Project Scope Management); управління термінами (часовими межами) проекту (Project Time Management); управління вартістю проекту (Project Cost Management); управління якістю проекту (Project Quality Management); управління людськими ресурсами проекту (Project Human Resource Management); управління комунікаціями проекту (Project Communications Management); управління ризиками проекту (Project Risk Management); управління поставками проекту (Project Procurement Management); управління зацікавленими сторонами проекту (Project Stakeholder Management).

Необхідними інструментами в процесі консалтингової діяльності є цифрові засоби. Наприклад, програмний пакет Sure Trak Project Management 1.5, який був розроблений ще в 1996 році компанією Primavera Systems, Inc. Цінним в цьому програмному пакеті є те, що в ньому автоматизовано описаний нами вище метод оцінки та аналізу ризиків – Monte-Carlo for Primavera. Зазначений продукт Sure Trek Project Manager дозволяє оцінити ймовірність завершення проекту в заплановані терміни і в межах запланованого бюджету. Крім того, можна змодельовати різні сценарії виконання проекту, ґрунтуючись на таких показниках як наявність та доступність ресурсів проекту, процедура змінення їхньої вартості тощо. «Бітрікс 24» (<https://www.bitrix24.ua/>),

платформа, яка є умовно безкоштовною і є набором п'яти важливих і корисних інструментів, що допомагають у реалізації проєкту.

Нині, таких цифрових засобів на ринку існує багато. Основне їх призначення полягає в допомозі щодо планування, перебігу та виявлення проблемних питань реалізації проєктної діяльності закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Консалтинг. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Консалтинг>
2. Консалтинг. URL: <https://sitis.com.ua/ua/services/konsalting/>
3. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні : посіб. для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проєктами» / О. М. Отич, Л. К. Задорожна, З. В. Рябова, Л. М. Оліфіра та ін. Київ, 2018. Част. 5. С. 63–74.
4. Педагогічний консалтинг : навч. посіб. / Т. А. Борова, З. В. Рябова, Г. Ю. Кравченко, О. О. Почуєва. Луцьк : Терен, 2019. 322 с.
5. Рейкін В. С., Макара О. В. Консалтинг в Україні: оцінка стану та тенденції розвитку. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 97–101.
6. Як організувати центри професійного розвитку педагогів і реорганізувати науково-методичні установи – рекомендації МОН. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/yak-organizuvati-centri-profesijnogo-rozvitku-pedagogiv-i-reorganizuvati-naukovo-metodichni-ustanovi-rekomendaciyi-mon>

Білик Надія Іванівна,
доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри
педагогічної майстерності та інклюзивної освіти
Полтавського обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського,
e-mail: bilyk@poipro.pl.ua

ШКОЛА НОВАТОРСТВА – ПЛАТФОРМА ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Питання, пов'язані з особливостями комунікативної взаємодії керівників і вчителів закладів загальної середньої освіти знаходилися в центрі уваги у працях таких науковців: В. Приходька, М. Приходько (2017) – комунікативна

компетентність керівника навчального закладу як підґрунтя професійної культури спілкування [5]; С. Редька (2017) – комунікативна компетентність як основа успішної управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу [7]; Н. Білик (2019) – розвиток комунікативної компетентності вчителів в умовах Нової української школи [2; 8] та. ін.

Отже, де б ви не працювали, у якій сфері ви б не прагнули себе розвивати – ефективна комунікація з іншими є запорукою ваших високих результатів і подальшого професійного зростання.

У цьому напрямі звернемо увагу на Координаційний центр розвитку шкіл новаторства України, який є платформою, що об'єднує координаторів регіональних шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти. Вона створена з метою розбудови професійного синергетичного середовища, що надихає та мотивує до професійного розвитку, забезпечує психологічну підтримку, створює умови для взаємодії, партнерства, супроводу, підтримки, обміну ідеями та освітніми практиками.

Координаційний центр вирішує такі основні завдання: 1) усвідомлення своєї мотивації займатися активізмом, конструктивним діалогом і плануванням сталих соціальних ініціатив; 2) досліджує ефективні комунікації.

Тому учаснику ШН важливо усвідомити себе як активіста, вміти застосовувати нові знання та інструменти. Важливо навчитися вести діалог, планувати сталі соціальні ініціативи та розповідати про них так, щоб вас почули, щоб закріпити знання, познайомитися ближче під час роботи у школах новаторства (ШН) та отримати практичний досвід.

ШН виступають фасилітаторами, менеджерами, методистами, тьюторами, експертами, модераторами в освітній діяльності району, регіону.

Координатори і співкоординатори регіональних шкіл новаторства надають допомогу педагогічним працівникам: у проєктуванні траєкторії їх професійного розвитку; здійснюють супервізію, що спрямована на роботу з професійними труднощами, аналізом недоліків і на вдосконалення організації роботи;

узагальнюють і поширюють інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників, зокрема, щодо програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, вебресурсів, необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників; консультують з питань упровадження компетентнісного, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.

ШН може працювати у різних форматах: очній, очно-дистанційній, дистанційній. Засідання можуть відбуватися у формі методичних студій, семінарів, конференцій, тренінгів, «круглих столів», ділових ігор, вебінарів, квестів тощо. Обов'язково необхідно передбачати зворотній зв'язок (фідбек, рефлексію, відгук) щодо ефективності проведеного заходу.

У зв'язку з реорганізацією регіонів України, у т. ч. й Полтавського, відбулися зміни і в структурі Полтавської регіональної школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти. Протягом 2012–2020 років функціонувало 11 зональних шкіл новаторства, які об'єднували 2–3 райони регіону [1]. На разі в регіоні визначено 4 офіційних райони, тому було створено 4 районних школи новаторства (Полтавська ШН-1, Кременчуцька ШН-2, Лубенська ШН-3, Миргородська ШН-4) та призначені досвідчені професійні координатори.

Однак виникла величезна проблема, як скоординувати діяльність цих шкіл. Тому звернули особливу увагу на вміння ефективно спілкуватись як запоруку успіху, у першу чергу координаторів і співкоординаторів ШН.

Щоб навчитися будувати професійні відносини у районних школах новаторства, розпочали це за допомогою активної комунікації.

Комунікація – це процес обміну думками, ідеями, фактами з важливими для досягнення нашої мети групами людей або особами. Її мета – досягти взаєморозуміння та отримати довіру [3, с. 9].

А для цього необхідно добре розуміти: принципи та зміст ефективної комунікації; стилі спілкування, встановлення та розвиток контакту; формування та розвиток довіри під час спілкування; активне слухання; вміння

переконувати; причини та шляхи запобігання конфліктів; мобільна комунікація; комунікація в команді; ваш особистий стиль спілкування.

У цьому напрямі актуальною є форма школи новаторства, яку вважаємо платформою ефективної комунікації, що об'єднує керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти.

Наша мета – сформувати розуміння ролі та місця стратегічних комунікацій у системі координації та нівелювання стереотипів щодо побудови комунікацій; продемонструвати ключові техніки та інструменти, що роблять комунікацію ефективною серед учасників шкіл новаторства.

Якщо ви бажаєте навчитися швидко і доступно доносити інформацію про успіхи ШН, опанувати новітні технології, дізнатися, як планувати комунікацію та окремі заходи, а також підготуватися до ефективного спілкування, то беріть участь у трансформації системи освіти заради майбутнього наших дітей подолав свій страх публічності, відчувайте себе впевнено в непростому і нестабільному світі швидких змін (а саме таким є світ ХХ століття) і навчіться навіть кризи обертати собі на користь.

Отже, необхідні такі комунікації, щоб ваш успіх і результати були зрозумілими й важливими для тих, із ким ви спілкуєтеся. А також за допомогою візуальних комунікацій – фото, відео, інфографіки, дизайну – зробити вашу школу новаторства помітною та сучасною.

Погоджуємося з думкою Н. Патерук [4], що існують ключові 5 питань, відповіді на які дозволять будувати справді ефективні комунікації. Однозначно ці поради стануть у нагоді й для координації діяльності шкіл новаторства.

Чому? Комунікації здатні не лише поінформувати потенційно зацікавлені сторони про можливості співпраці та закликати їх до дії, але й подолати стереотипи, змінити поведінку, підштовхнути до системних змін у суспільстві – у довгостроковій перспективі та в комплексі з діями.

Як? Необхідно чітко з'ясувати як відбувається ефективна взаємодія та засвоїти для цього наступну формулу: *успішна комунікація = завдання + цільова аудиторія + інструменти.*

Інструменти варто обирати, враховуючи тренди комунікацій. До них належать: сфокусованість; орієнтованість на адресата; технології та діджитал; не онлайн-єдиним; персоніфікованість, лідерство; висока якість контенту; сторітелінг, відео; органічність.

Для кого? Необхідно визначити та дослідити свою цільову аудиторію: потреби, інтереси, цінності, очікування, спосіб споживання інформації.

Коли? Відповідь на питання «Коли?» є дуже лаконічною – «Завжди», адже комунікації не можуть відбуватись стихійно. Вони мають бути системними та відповідати плану. Разом з тим необхідно вміти взаємодіяти «експромтом» у ситуаціях, коли відсутність підготовки може коштувати перспективного партнерства.

Де? Комунікація має відбуватись одразу за кількома каналами: ЗМІ, діджитал, офлайн-заходи, а вибір конкретних каналів, соцмереж і подій, що організуються, безпосередньо залежать від інтересів цільової аудиторії.

Пошук креативних учителів є першоосною розвитку шкіл новаторства у контексті глобалізації освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а саме через їхню мережеву взаємодію. Тому з метою стимулювання інноваційної діяльності вчителів ЗЗСО, зорієнтованої на розвиток педагогічної майстерності, професійної компетентності, особистісну й творчу самореалізацію, створення новітніх форм уроків у 2021 р. кафедрою педагогічної майстерності та інклюзивної освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського проведено III обласний онлайн-фестиваль педагогічної майстерності «Золотий фонд уроків Полтавщини» за номінацією «Відеоурок» у рамках діяльності Полтавської регіональної школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти. У цьому напрямі розуміємо, що навчальні відео – це збалансоване поєднання теорії та практики, його доповнює візуалізація, створена для кращого розуміння та засвоєння інформації.

Фестиваль проводився з 4 по 22 жовтня 2021 р., у якому брали участь 38 учителів із 4-х офіційних районів області (Кременчуцького – 12, Миргородського – 10, Лубенського – 9, Полтавського – 7), які представили 42 уроки з таких навчальних предметів: англійської мови; фізики, алгебри, геометрії, історії України, географії, зарубіжної літератури, музичного мистецтва; інформатики, біології, хімії, української мови, фізичної культури, трудового навчання, живопису, для початкової школи: Я досліджую світ; українського читання, української мови, математики, англійської мови, німецької мови, образотворчого мистецтва.

Переможцями III обласного онлайн-фестивалю педагогічної майстерності «Золотий фонд уроків Полтавщини» за номінацією «Відеоурок» є 17 учителів, які набрали більшу кількість балів.

За результатами проведення онлайн-фестивалю учасники мають електронні сертифікати встановленого зразка, що засвідчує участь/перемогу у Фестивалі, обсягом: 15 год. (0, 5 кредита); 30 год. (1 кредит).

Доступ до відеоуроків і результатів оцінювання учасники мають через сайт Полтавської регіональної школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти.

Підкреслимо, що саме протягом 2020–2021 років. у період онлайн-навчання у закладах загальної середньої освіти 223 матеріали трьох фестивалів «Золотий фонд уроків Полтавщини» стали навчально-методичною допомогою для вчителів та учнів.

Крім того, мета шкіл новаторства навчитись використовувати комунікації для ефективної роботи з її учасниками для досягнення стратегічних цілей освіти можна здійснювати через публікації. Першою нашою спробою залучити учасників шкіл новаторства до публікацій було видання електронного збірника наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції «Регіональна освітня система підвищення кваліфікації як фактор розвитку професіоналізму педагогічних працівників», яка була проведена 23 листопада 2018 року [6].

Нещодавно з'явилася така пропозиція: тему онлайн-конференції «Мережа шкіл новаторства України: розвиток професійної компетентності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників у контексті реалізації післядипломної освіти» зробити щорічною з виданням збірника тез за її матеріалами. II Всеукраїнську науково-практичну онлайн-конференцію заплановано на листопад 2022 року. Отже, РШН України зможуть активно спілкуватися, обмінюватися досвідом з іншими учасниками на дискусійних панелях, а також ставити запитання доповідачам.

Отже, участь у заходах РШН України навчить нас: зрозуміти сутність стратегічних комунікацій і дізнатися про інструменти їхньої реалізації; визначати цілі та способи комунікації з різними цільовими аудиторіями; використовувати різні інструменти комунікації та вимірювати рівень їхнього впливу; розробляти комунікаційну стратегію для своєї школи новаторства; надавати корисні поради щодо ефективної комунікації педагогічним колективам і різним професійним спільнотам.

Список використаних джерел

1. Білик Н. Діяльність регіональної школи новаторства (2012–2016 рр.). *Інсайти для освіти: моделювання взаємозв'язку наукових досліджень і освітніх практик в умовах трансформації українського суспільства*: монографія / [уклад. : В. В. Зелюк, С. Ф. Клепко, Т. А. Устименко]. Полтава : ПОШПО, 2020. С. 117–147. URL: <https://ed.poippo.pl.ua/handle/022518134/374>
2. Білик Н. І. Комунікативна компетентність керівників закладів загальної середньої освіти в умовах Нової української школи. *Адаптивне управління: теорія і практика. Педагогіка* : електрон. наук. фах. видання. 2019. Вип. 6 (11). DOI [https://doi.org/10.33296/2707-0255-6\(11\)-04](https://doi.org/10.33296/2707-0255-6(11)-04). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/146>
3. Коберник Іванна, Краснова Катерина. Ефективні комунікації для освітніх управлінців : посібник. Київ, 2019. 72 с. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/efektyvni-komunikacii-posibnyk-final-preview-20-12.pdf>
4. Патерук Наталія. Ефективні комунікації: Чому? Як? Для кого? Коли? Де? URL: <https://www.prostir.ua/?kb=efektyvni-komunikatsiji-chomu-yak-dlya-koho-koly-de-3>
5. Приходько В. М., Приходько М. І. Комунікативна компетентність керівника навчального закладу як підґрунтя професійної культури спілкування. *Управління школою*. 2017. № 28–30. С. 25–30.

6. Регіональна освітня система підвищення кваліфікації як фактор розвитку професіоналізму педагогічних працівників: теорія, практика та виклики часу : електрон. зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. онлайн-конф., 23.11.2018 / ПОШПО ; наук. ред.: д-р пед. наук Н. І. Білик. Полтава : ПОШПО, 2018. 84 с. URL: http://poippo.pl.ua/images/FILES/pidrozdzily/kafedra_pedmaisternosti/biblioteka/tezi_23.11.2018.pdf

7. Редько Сергій. Комунікативна компетентність як основа успішної управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний процес: теорія і практика. Педагогіка*. 2017. № 3 (58). С. 116–122.

8. Bilyk N. I. Communicative competence as a professional quality of teacher for general secondary education. *Theory and practice of introduction of competence approach to higher education in Ukraine* : monograph / edit. S. T. Zolotukhina, I. M. Trubavina. Vienna : Premier Publishing, 2019. P. 191–201.

Самодрин Анатолій Петрович,
доктор педагогічних наук, професор
кафедри педагогіки і психології
Міжнародного гуманітарно-педагогічного
інституту «Бейт-Хана», м. Дніпро,
e-mail: samod_54@meta.ua

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РОЗБУДОВИ ОСВІТИ НАШОГО ЧАСУ

У ХХІ ст. педагогіка все більше набуває ознак біоенергоінформаційного середовища для пророщування мультикультури ноосферного суспільства на засадах підтримки персоніфікованої творчої еволюції. Проте й у диференційованих навчаннях умовах і посиленіх гаджетами варіантах соціалізації молода людина не стає більше впевненою в своєму майбутньому без уяви власної траєкторії земного буття. Освіта її є не відповідною часу, а особистісна концептосфера виявляється не здатною до самонавігації. І замість того, щоб «окрилювати» людину в цих умовах і роз'яснювати її космічну місію на планеті Земля, педагоги продовжують її залюблювати в земний рай своєї юності й прищеплювати минулі цінності...

Наголосимо, такого світоглядного хаосу і, в тому числі, в педагогічній свідомості, історія ще не знала. Адже всі «педагогічні теорії» до XXI століття обслуговували «цивілізації присвоєння», де домінувала «метода присвоєння» знань – звідси непередбачуваність освіти майбутнього для нашого часу, зростання видового поля науки й титулованих докторів без належного просування вперед їхніх доктрин.

Нам потрібні нові інтелектуальні вихори-системи, збудовані поза національними або ж державними рамками – система освіти в умовах біосферних клітин – біосферних регіонів. Саме в них, як у природній живій воді, здатне прорости і нове знання, і нова людина. А поки що, ми, педагоги, топчимося сліпо по біосфері, вбачаючи те, щоб прихопити собі побільше, і цьому ж навчаємо молодь. Адже школяр вчиться не тому, що говорить учитель, а тому, як він діє – смислу життя.

Що помічаємо – крізь товщу педагогічних канонів на світ божий вийшов новий дух людини, нова мрія у вигляді ідеї коеволюції Суспільства і Природи з переосмисленням Людини. А чи розуміє це школа?

Ми вже підійшли до дуже відповідального періоду життя на планеті – до корінної зміни нашого наукового світогляду. В його основі – пізнання людини самої себе, освітнє вивищення її особистості на такий рівень розуміння єдності світу, що дозволить перетворити гармонію сукупного інтелектуального ресурсу суспільства і його творчої енергії в рушійну силу науки ноосферної доби, у вирішальний фактор еволюції.

Ноосфера як науковий шлях розвитку людства здійсниться звільненою енергією колективно-диференційованої праці в соборній особистості планети як проєкт освіти – це гасло для дії прописано членами Науково-дослідної лабораторії з вивчення і розроблення гуманітарних ідей академіка В. І. Вернадського, що розпочала свою місію 12.03.2021 року під егідою Національної академії наук України, Комісії з розроблення наукової спадщини академіка В. І. Вернадського [3].

Отже, нова цивілізація виникає як епоха проєктування свого майбутнього в умовах діалогу Сходу і Заходу з життєвими рисами європейськості й гартом «хуа-цао» – усвідомлення власного менталітету. Ноосферна освіта реалізує синтез природного та історичного процесу, враховує темпи формування глобальних демократичних суспільних відносин як синтез праці, розуму і наукової думки в інтересах цивілізації, що вершиться як перебудова в ментальному і генному просторах насамперед.

Ментальний простір – робоче тіло поміж вищою нервовою діяльністю людини і генотипом як динамічною формулою життя. Зміна в ментальному – це зміна у фізичному на мікрорівні, насамперед, а зміна у фізичному – це зміна у ментальному, що чиниться індивідуально-етнічно.

Етнос, за Л. М. Гумільовим, – феномен біосфери, системна цілісність дискретного типу, що працює на геобіохімічній енергії живої речовини генома у згоді з другим початком термодинаміки, що підтверджується діахронічною послідовністю історичних подій [2, с. 11].

Послідовністю історичних подій – це та «складна простота», що стоїть біля витоків гуманітарного начала, яка містить:

1) геологічне повторюване минуле: включає породи з різних епох, існування в межах єдиної геологічної формації областей породи, що накладалися одна на одну в різні часи, наприклад, через дію моря, що поступово накривало масу суші;

2) проблему вияву того, як мови та сім'ї мов змінюються з часом, на відміну від синхронізму чи описової лінгвістики, що вивчає мову в окремий момент часу;

3) вияв семантичних мовних проявів (топонімів, гідронімів, літонімів тощо) як культурних прошарків у переплетіннях культур;

4) спроби пов'язати в одну систему п. п. 1), 2), 3) наукою про розвиток знакових систем «семіологією», яка в свою чергу аналізує способи передавання інформації, властивості знаків і знакових систем у людському суспільстві (головним чином природні та штучні мови, а також деякі явища культури,

системи міфів, ритуалів), природі (комунікація у тваринному світі) або в самій людині (зорове та слухове сприйняття тощо);

5) спробу розпізнавання в інформаційних ресурсах науковою наратологією точки зору автора (оповідача, розповідача, поширювача інформації) як цілісну філософію, стиль мислення, ціннісний фокус.

Л. М. Гумільову в загальних вимірах вдалося наскрізним поглядом проникнути етнос біосфери й охарактеризувати основні риси етносу: монадне самоствердження, рухомість організаційної мозаїки, єдність розвитку від початку через акматичну фазу до розсіювання або перетворення в релікт [2, с. 255].

Мандруючи за думками Л. М. Гумільова, відмічаємо, що етнос регіону біосфери – не його аморфність з невизначеністю долі «по крові», не чисто соціальна категорія, де панує раціональність, не сукупність носіїв мови, економіки, територія з її психологічним складом, а лише фаза етногенезу в стані біогенезу, де ментальність відбувається як процес самоосвіти, як певна вродженонароджена субкультура. Цей процес має тимчасово-неперервну детермінацію і протікає як природний процес становлення у людини певних якостей і здібностей у царині вихованих цінностей: способи поведінки, відтінок змісту культури, елемент форми мислення і свідомості; норми спілкування освоюються дитиною спонтанно, природньо в процесі спільного життя, в процесі спілкування і взаємодії з дорослими через мову; відбувається самобутньо творіння мови – за допомогою предметного контексту життєдіяльності і заданою програмою людини на рівні генома.

Ментальність – (уявно) розпростертість шкіри леопарда з п'ятнами-субкультурами як відтінками сірого, це – характер виявлення (бо існує наявність) спектру основних рис (груп ліній, стилів) соціобіологічної свідомості як певної пульсуючої енергії (посередництвом самомоніторингу колективно-розподіленої праці) в складі етнокультурної цілісності (як діалогу Людини і Природи: «прикладна діяльність – раціональна діяльність» – «раціональна-прикладна») й пов'язаною з нею емоційно-ціннісної сфери

регіону біосфери, що відіграє важливу роль у збереженні єдності та цілісності регіонів, держав або їхніх союзів.

Ментальність, опираючись на хронопростір конкретного регіону посередництвом біоетики індивіду людини, утворює регіонально-зорієнтований культурний соціум – етносоціокультурний хронотоп. Цей етносоціокультурний хронотоп – не ракова пухлина біосфери, що помирає, досягнувши наповнення регіону біосфери, а певний самоврегульований хвильовий процес, підпорядкований циклу ізоморфізму в біоті. У його арсеналі, як у реальності «людина-природа», відбуваються етносоціокультурні хронотипи, наділені власними траєкторіями – профілями розвитку (особистісно-діяльнісно-соціальні монади). Звідси те, що ми думаємо у конкретній реальності, що може змінювати наші відносини з нею так само, як те, що ми сприймаємо в довкіллі, може змінити наші думки.

Людина – виробник життєвих циклів й одночасно «соняшник» на Землі і в Космосі, прив'язаний думками до Світу (через образ Сонця). Думки є підґрунтям нашого розуміння, «ними ми бачимо світ» (за Д. Бомом [1]), особистістю ми його структуруємо (внутрішньо відчуваємо) і систематизуємо (таксономуємо – числом, іменем, законом), помічаємо себе як «систему систем», своїм розумом шукаємо баланс зі світом, опосередковано геному *homo sapiens*, як Людину вселяємо у Всесвіт. Але – це Всесвіт нами утворює рівновагу і «людина-неслух бога, вищого розуму» своїми вчинками розбалансовує терези історії планети, щоб ставати Людиною. Треба навчатися світ бачити – єдністю всіх людей і як Всесвіт. Зважимося увесь системний порядок Всесвіту, втілений у світоглядний континуум людини, ототожнювати терміном «космос», а всю еволюціонуючу психоконституцію біосфери розглядати в якості психогенезу, що на чолі з «соборною вищою нервовою діяльністю» виробляє космічну координату розуму планети і відбувається як ноосферогенез у Світі. Тоді космос в людині перебуває як історія біосфери в складі генома й об'єктивується (виховується) на рівні біосфери настільки,

наскільки індивідуальний менталітет на чолі з особистістю (з опорою на мозок-лінзу) просякає біосферу освітою як Систему.

Головним напрямом розвитку сучасної освіти стає наукове вивищення педагогічної свідомості, ноосферна модернізація освітньої системи з готовністю виховувати і розвивати людину істинну – синхронну біосфері, хронотоп якої повинен мати вищий ступінь звільнення внутрішньої енергії для ефективнішої участі в геологічних процесах, ніж було до цього – ноосферний.

Головними завданнями наукових досліджень і прикладних розроблень у наш час стають:

- вивчення ноосферного доробку В. І. Вернадського щодо утворення космосоціопланетарного феномену – космічної координати в складі сучасного світогляду людини;

- освітній розвиток гуманітарної сфери країни на засадах думок В. І. Вернадського;

- концептуалізація освітніх орієнтирів руху до монокультури світу – образу гармонійної світобудови та механізмів посилення діалогу Людини і Природи; принципів ноосферного гуманізму та основ психоконституційного проектування розвитку особистості в складі цифровізованого психозою;

- здійснення методологічної координації теорії ноосфери, науки і освіти, можливостей сучасної системи освіти на рівні ІТ-гібридизації психології і педагогіки та їх обопільності, що відповідає запиту часу, її здатності розвивати соціальну свідомість в умовах нинішньої кризи й тих змін, що спричинили посилення соціальної відповідальності за майбутнє;

- забезпечення психолого-педагогічної підтримки освітніх зусиль, що супроводжують процеси інформатизованого переходу біосфери в ноосферу в гуманітарній сфері та спрямовані на підвищення ефективності сучасної людини, що, в свою чергу, призведе до нового порядку життєдіяльності людського співтовариства на глобальному і регіональному рівнях – реального покращення життя;

– розв’язання протиріч, пов’язаних з інформологічним проєктуванням освітньо-культурного каналу світового людства та України на засадах збільшення звільненої, здатної до виконання колективно-диференційованої роботи енергії наукової думки, зосередженої науковим потенціалом соборної особистості;

– удосконалення регуляторної політики в освітньо-гуманітарній сфері з перспективами створення психолого-педагогічного ресурсу гармонізації цифровізованої особистості, збагаченої глибинною національно-культурною спадщиною українського народу, який неперервно вивчає і розвиває ноосферну цивілізацію від мікро до космічного рівнів;

– виробити практичні рекомендації фундаторам освіти з питань проєктування механізмів трансформації творчого еґо до стану творчого со-еґо на засадах персоніфікованої творчої еволюції людства.

Список використаних джерел

1. Бом Д. Развертывающееся значение. URL: <http://booksonline.com.ua/view.php>
2. Гумилёв Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. Москва : Айрис-пресс, 2006. 557 с.
3. Ноосфера Вернадського, сучасна освіта і наука : колективна монографія / за наук. ред. А. П. Самодрина. Київ ; Кременчук : ПП Щербатих О. В., 2021. Т. 1. 352 с.

Коврига Олена Сергіївна,
кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту освіти та права
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
Центральний інститут післядипломної освіти, м. Київ,
e-mail: elenakovriga@ukr.net

ОСНОВНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В УКРАЇНІ

Визнаною домінантою державотворення в сучасному суспільстві є захист таких категорій громадян, як: діти, люди похилого віку, працездатні та непрацездатні особи та власне кожна людина. Дане положення знаходить своє закріплення в нормативно-правових актах держав.

Наша держава постійно вдосконалює підходи до вирішення питань щодо здійснення соціального захисту. Зазначимо, що постійно розвиваються нові інститути соціального захисту та соціальної роботи в Україні. На даний час відбулися зміни в постулатах соціального забезпечення та страхування. Наприклад, державою забезпечуються лише особи, котрі не можуть утримувати себе та свою сім'ю, всі інші громадяни забезпечують себе через систему загальнообов'язкового державного соціального страхування. Відносини в даній сфері постійно перебувають у русі, через численні зміни в чинних законодавчих актах [4, с. 201].

Звернемося спочатку до сенсу твердження «соціальне». Його можна співвіднести з поняттям «суспільне», в такому випадку воно охоплює та відображає всі складники людського суспільства. Також «соціальне» може розглядатися як соціальна сфера людського життя, де реалізуються специфічні відносини між її учасниками. Увесь науковий світ підтримує факт існування соціальних відносин у системі суспільної взаємодії. Зокрема це відбувається під час отримання соціальних потреб через саморозвиток особистості в рамках соціальної ідентифікації.

Неможливо розглядати вищезазначені поняття без розкриття змісту визначення «соціальна політика».

Соціальна політика – це політичні та правові заходи, які чинить держава, як суб'єкт суспільних відносин для отримання людиною забезпеченого рівня життя, котрий дозволяє їй реалізовувати свої соціальні права, поглиблено розвиватися, мати вільний доступ до системи соціального захисту та соціальних гарантій, визначених нормативно-правовою базою держави [3].

До обов'язків держави входить адміністрування соціальних відносин, які є складником суспільного життя. На сучасному етапі свого розвитку соціальна політика скерована на допомогу взаємодії політичних і соціальних відносин для продуктивної діяльності соціальних груп людей.

Також компонентами соціальної політики кожної демократичної держави є становлення системи соціального захисту та соціальних гарантій, розподілення матеріальних благ, дотримання нормативно-правових актів і законів, що регулюють суспільні норми життя.

Безпосереднім і головним суб'єктом соціальної політики є людина. До складу суб'єктів відносять громадські організації, суспільство, соціальні інститути, державу, соціальні спільноти, асоціації громадян, політичні партії. Вирішення завдань соціальної політики неможливе без продукування умов для особистісного росту кожної людини. Саме держава надає умови для утворення соціально неоднорідного суспільства шляхом регулювання процесу соціального розвитку кожного громадянина. Попри координувальну роль держава на перше місце повинна ставити соціальні потреби людини. В основу соціальної політики має бути покладена соціальна ініціатива громадян [2].

Історично так склалося, що діяльність держави пройшла формування від класової до загальносоціальної. Класова мала на меті організований примус і захист інтересів панувального класу. Із часом усе більшого розвитку набула загальносоціальна діяльність – дотримання свобод і прав людини гарантованих їй законами держави і міжнародним законодавством; громадянський компроміс, як подолання суспільних суперечностей. Соціально правовою держава стає тільки тоді, коли досягається соціальна захищеність громадян і на

міжнародній арені провадиться політика компромісу з іншими державами стосовно соціальних прав людини.

Держава здійснює свою соціальну функцію (освіта, допомога людині в складних життєвих обставинах, культура) шляхом реалізації та підтримки соціальних прав людини [5].

У той час, коли країна вибрала своїм курсом ринкову економіку, а саме її розвиток, поняття соціальне забезпечення втратило свою актуальність, адже воно працювало в системі повністю розпланованого ведення господарства і не могло відобразити нові економіко-соціальні відносини в області соціального захисту. Як наслідок визначення «соціальне забезпечення» в більшому ступені було замінене поняттям «соціальний захист», який точніше відображав реалії нового часу.

Разом з тим Конституція України зазначає систему гарантій соціального захисту. Гарантується створення різноманітних закладів для догляду за непрацездатними: комунальних, державних, приватних; стипендії, пенсії, зарплати, соціальні виплати можливі за рахунок загальнообов'язкового державного соціального страхування, котре здійснюється власне страховими внесками громадян, організацій, установ, підприємств. Усі соціальні виплати мають бути не менше прожиткового мінімуму, котрий встановлюється державою кожен новий календарний рік [1].

Елементами структури системи соціального захисту вважають соціальну допомогу, пенсійне забезпечення, соціальне страхування.

В Україні на даний час соціальний захист виражається через розподіл із спеціальних фондів ресурсів для задоволення матеріальних потреб кожного громадянина, наповнення таких фондів відбувається за рахунок коштів суспільства; соціальні виплати надаються безробітним та іншим громадянам, що потрапили в складну життєву ситуацію, існують виплати при народженні дитини, у зв'язку з вагітністю та пологами, для відкриття підприємницької діяльності тощо. Окрім вищезазначених виплат, соціальний захист передбачає

пенсійне забезпечення та виплати у зв'язку з професійним захворюванням і малозабезпеченим сім'ям [3].

Отже, із сказаного вище робимо висновок, що підтримка державою громадян у складних життєвих обставинах дозволяє уникнути такого негативного явища як соціальна напруженість, яка призводить до актів непокори, сутичок, страйків через соціальну нерівність поміж членами суспільних відносин.

Представлені в роботі теоретичні засади соціальної сфери дозволять удосконалити управлінську компетентність керівників закладів загальної середньої освіти, розширити їхнє коло знань у сфері реалізації соціальної політики держави.

Список використаних джерел

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кришень О. В. Сфера соціального забезпечення як соціальний пріоритет: порівняльний аналіз регіональних Стратегій-2020. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2019. № 6. URL: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2019-6-5527>.
3. Кудлаєнко С. В. Державна соціальна політика у сфері економічних відносин: концептуальні засади. *Вісник Хмельницького нац. ун-ту. Економічні науки*. 2017. № 2(1). С. 206–209. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_2\(1\)_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2017_2(1)_40).
4. Куценко В. І., Остайфічук Я. В. Трансформація соціальної сфери України: регіональний аспект : монографія / за ред. С. І. Дорогунцова. Київ : Оріяни, 2005. 400 с.
5. Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави: Указ Президента України від 8 листоп. 2019 р. № 837/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/8372019-30389>.

Наукова панель 2

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Касьянова Ольга Володимирівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
заступник з наукової роботи
Луганського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти,
e-mail: olgakasianova2016@gmail.com

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЩОДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ В УМОВАХ АВТОНОМІЇ

Із часу ухвалення Закону України «Про освіту» (2017) питання реалізації повноважень, наданих державою закладам освіти у межах автономії, є предметом особливої уваги та активних обговорень.

Актуальність його обумовлюється процесами реформування системи освіти, підвищення якості освіти та децентралізації влади, яка надає дієві механізми здійснення автономії на рівні закладу освіти.

Нині зроблені вагомі кроки щодо легітимного здобуття автономії закладів освіти шляхом ухвалення нового Закону України «Про повну загальну середню освіту» (2020), внесення змін до статей законів України «Про вищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», які суттєво її розширюють, надають академічну свободу науково-педагогічним і педагогічним працівникам, сприяють входженню вітчизняної системи освіти до світового та європейського освітнього простору.

Відповідно до чинного законодавства автономія – це право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності в ухваленні рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом [2].

Однією із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності визначено фінансову, академічну, кадрову та організаційну автономію закладів освіти у межах, визначених Законом України «Про освіту» (ст. 6), а її обсяг визначається спеціальними законами та установчими документами закладу освіти (ст. 23).

Норми закону не дають прямих відповідей на те, як ефективно впровадити та реалізувати автономію в управлінні та функціонуванні закладу освіти, що потребує уваги до розвитку професійних компетентностей керівних і педагогічних кадрів, набуття ними необхідних знань, практичних умінь і відповідного досвіду.

Питання реалізації автономії знайшли відображення в публікаціях А. Алексюк, Г. Єгорова, О. Ковальчук, О. Локшина, Б. Мельниченко, Л. Пуховської, А. Сбруєвої та ін., присвячених реформуванню системи загальної середньої освіти, зокрема з огляду на використання європейського та міжнародного досвіду.

Практичні аспекти щодо впровадження реальної автономії закладів освіти містять матеріали, підготовлені в межах шведсько-українського проєкту «Підтримка децентралізації в Україні». З огляду на дослідження основною метою автономізації є підвищення рівня ефективності здійснення менеджменту закладу, а кінцевим результатом – підвищення ефективності та якості надання освітніх послуг.

Окремі аспекти професійного розвитку керівників досліджувалися в працях В. Бондар, А. Гаврилюк, Л. Даниленко, С. Калашникової, В. Лугового, В. Маслова, Н. Нижник, В. Олійника, Л. Пашко, Т. Сорочан, Л. Туріщева, С. Фролова та ін., які одноголосно акцентують увагу на взаємозв'язку професійної компетентності та саморозвитку з успішними перетвореннями, впровадженням інновацій та управлінських технологій у закладах освіти.

Професійна компетентність як інтегроване утворення охоплює сукупність загальних і соціальних знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей.

Аналіз літературних джерел засвідчує, що автономія школи охоплює такі аспекти: правовий, пов'язаний з ідеєю громадянського суспільства й демократії, ґрунтується на традиційних правах і свободах і забезпечує права суб'єктів правовідносин у галузі освіти; економічний передбачає господарчо-фінансову самостійність школи; педагогічний передбачає постійне вдосконалення професійної компетентності керівників і вчителів [3].

Набуття школою самостійності має переваги:

- в академічній сфері (вибір освітніх програм, розроблення власної системи оцінювання, реалізації освітньої траєкторії всіх здобувачів освіти тощо);
- кадровій (вирішення питань щодо забезпечення персоналом, укладання договорів / контрактів тощо);
- організаційній (визначення форм організації освітнього процесу, структури навчального року, затвердження плану роботи тощо);
- фінансовій сфері (можливість відкривати рахунки, використовувати бюджетні та інші кошти, залучати позабюджетні засоби тощо). Серед ризиків: втрата майна в разі ліквідації чи реорганізації закладу;
- нестабільність доходів від додаткових освітніх послуг; економічна залежність від опікунської ради тощо [5; 1; 3].

Аналіз джерел та управлінської практики засвідчив, що серед закладів освіти виокремлюються ті, які є:

- повністю автономними, а отже, мають свободу дій задля реалізації стратегії, проєктів, планів і різних ініціатив; частково автономні, які частину своїх обов'язків делегують іншим органам через неспроможність ефективно виконувати свої функції, зокрема фінансові;
- повністю контролюються органами управління освітою та місцевого самоврядування, продовжують погоджувати свої дії з вищим керівництвом і мають централізовані функції.

Чинниками, які впливають на реалізацію автономії закладу, є високий фаховий рівень управління на рівні територіальних громад, передання

повноважень на рівень закладу освіти, дієвість органів самоврядування, готовність керівника та його команди брати відповідальність за управлінські інколи непопулярні рішення, діяти, не очікуючи від управлінських органів рекомендацій і чітких алгоритмів дій.

Вимоги до керівника (директора), зокрема закладу загальної середньої освіти, визначено професійним стандартом (наказ Мінекономіки від 17.09.2021 р. № 568-21) через виконання п'яти трудових функцій. Серед компетентностей, які визначають здатність керівника здійснювати безпосереднє управління закладом та бути відповідальним за освітню, фінансово-господарську та інші види діяльності – загальні компетентності (5) та професійні (14), кожна з яких містить знання, вміння, навички, які йому необхідні для здійснення автономних повноважень [4].

Забезпечення неперервного професійного розвитку керівників здійснюється в системі післядипломної педагогічної освіти та шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти. Опанування технологій щодо підготовки до роботи в умовах автономії відбувається через різні форми професійного розвитку та види підвищення кваліфікації (курси за проблемою Луганського ОШПО, проекти професійного розвитку, онлайн-семінари, стажування, консультаційні заходи, участь у проектних програмах тощо).

Отже, автономія як необхідна умова змін у національній системі освіти України потребує подальшої уваги з боку управлінських кадрів, органів управління освітою та місцевого самоврядування, провайдерів освітніх послуг щодо її реалізації на рівні закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Автономна бухгалтерія – як її запровадити та чому директори шкіл її прагнуть. URL: <https://nus.org.ua/articles/avtonomna-buhgalteriya-shkoly-yak-yiyi-zaprovadyty-ta-chomu-dyrektory-shkil-yiyi-pragnut/> (дата звернення: 08.11.2021).
2. Закон України «Про освіту». URL: <https://cutt.ly/TTeXpbu> (дата звернення: 25.10.2021).

3. Ковальчук Олена. Автономія школи як стратегія децентралізації освіти (досвід європейських країн). *Вісник Львівського університету. Педагогіка*. 2010. Вип. 26. С. 11–21. URL: http://prima.lnu.edu.ua/Pedagogika/periodic/visnyk/26/02_kovalchuk.pdf (дата звернення: 07.11.2021).

4. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». Наказ Міністерства економіки України від 17.09.2021, № 568-21. URL: <https://cutt.ly/fTeXCYn> (дата звернення: 28.10.2021).

5. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлевські В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи : метод. рекомендації. Київ, 2019. 47 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/07/13/2020-07-13-avtonomy.pdf> (дата звернення: 07.11.2021).

Королюк Світлана Вікторівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту освіти
Полтавського обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського,
e-mail: koroliuk@poippo.pl.ua

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ШЛЯХОМ САМООЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Прийняті нові концептуальні документи у сфері освіти (Концепція Нової української школи, закони України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти) вплинули на зміну ролей і напрямів розвитку компетентностей педагогів і керівників закладів освіти.

У Професійному стандарті керівника (директора) закладу загальної середньої освіти визначені професійні компетентності за трудовими функціями:

- А. Забезпечення стратегічного управління розвитком закладу освіти;
- Б. Забезпечення управління якістю освітньої діяльності.
- В. Забезпечення партнерської та мережевої взаємодії.

Г. Організація безпечного і здорового освітнього середовища.

Д. Забезпечення власного неперервного професійного розвитку.

Необхідними професійними компетентностями для керівника закладу є:

- нормативно-правова;
- компетентність стратегічного управління закладом освіти;
- компетентність стратегічного управління персоналом;
- компетентність забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- компетентність організації діяльності закладу освіти на засадах зовнішньої системи забезпечення якості освіти;
- лідерська;
- емоційно-етична;
- компетентність педагогічного, соціального та мережевого партнерства;
- здоров'язбережувальна;
- інклюзивна;
- проєктувальна;
- інноваційна;
- здатність до навчання впродовж життя;
- інформаційно-цифрова.

Одним із вагомих ресурсів професійного розвитку керівника є процедура самооцінювання.

Виходячи з основних вимог до керівника, пропонуємо критерії оцінювання/самооцінювання управлінської діяльності керівників закладів освіти за напрямками професійної діяльності (табл. 1).

Критерії оцінювання/самооцінювання управлінської діяльності керівників закладів загальної середньої освіти

Напрямок діяльності	Критерії
Інноваційна діяльність	Освітні інновації, запроваджені в закладі (в освітній процес тощо)
Проектна діяльність	Участь, розроблення й запровадження проєктів для розвитку закладу освіти (освітнього середовища, освітнього та управлінського процесів, розвитку персоналу, розбудови партнерства тощо)
Стратегія розвитку закладу	Залучення грантових проєктів для розвитку закладу освіти Реалізація цілей і завдань стратегії розвитку закладу освіти
Досягнення учнів	Результативність участі в конкурсах, змаганнях, олімпіадах (зокрема, за профілем закладу)
Досягнення педагогів	Результативність участі в конкурсах, змаганнях, олімпіадах (зокрема, за профілем закладу)
Дослідницька діяльність	Залученість і результативність участі педагогів, учнів у науковій, конструкторській, винахідницькій, пошуковій діяльності
Цифровізація, цифрова освіта	Облаштування кабінетів, створення умов для педагогів й учнів Застосування ІКТ в освітньому процесі Рівень цифрової грамотності керівника, педагогів, учнів Застосування в освітньому процесі сучасних електронних засобів зв'язку: електронних щоденників, журналів тощо.
Освітній простір	Забезпечення комфортного, здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного середовища
Моніторинг	Проведення, аналіз моніторингових досліджень щодо результативності роботи закладу
Партнерство	Розвиток партнерства із закладами загальної середньої, вищої освіти, громадськими організаціями тощо
Ресурси	Залучення ресурсів (матеріальних, фінансових, людських) для ефективного реалізації місії та стратегії закладу
Харчування	Забезпечення якісного харчування здобувачів освіти
Внутрішня система забезпечення якості освіти	Організація ВСЗЯО
Навчання впродовж життя	Розвиток власного рівня управлінської компетентності. Рефлексія

Отже, самооцінювання управлінської діяльності дозволить керівникам закладів освіти визначити власні сильні та слабкі сторони й спланувати на їх основі кроки до вдосконалення професійної компетентності.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-kerivnika-direktora-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

Кіришко Людмила Миколаївна,
методист ресурсного центру підтримки інклюзивної освіти
КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського»,
e-mail: lkirishko@gmail.com

АДРЕСНА МЕТОДИЧНА ДЕКАДА У СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІВ

Державна політика відносно неперервної освіти здійснюється з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти протягом життя. Стаття 6 Закону України «Про освіту» проголошує принцип єдності та наступності системи освіти, неперервності й різноманітності освіти [1].

Створення системи неперервного розвитку професіоналізму педагогічних кадрів – ключове завдання для системи післядипломної педагогічної освіти. У цьому контексті КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського» (далі – КОШПО) – важлива система неперервної освіти в області.

Серед основних завдань інституту: професійна взаємодія з органами управління освітою районних державних адміністрацій, виконавчих комітетів

міських рад міст обласного значення, міських, селищних, сільських рад об'єднаних територіальних громад, методичними кабінетами, закладами загальної середньої освіти, творчо працюючими вчителями.

Створена в інституті система неперервної освіти реалізується за напрямками: навчання за програмами підвищення кваліфікації; навчання заочною формою (семінари, практикуми, тренінги, майстер-класи) та навчання за дистанційною формою (семінари-практикуми, тренінги).

В організації навчання враховуються умови неперервної післядипломної освіти: вчитель самостійно планує підвищення рівня професійної компетентності за індивідуальною освітньою траєкторією з урахуванням як власних професійних потреб, можливостей, індивідуальних особливостей, так і запитів суспільства та освітньої організації, творчо опановує знання, застосовує їх у конкретних навчальних і життєвих ситуаціях, критично осмислює здобуту інформацію, вчиться володіти вміннями й навичками саморозвитку, бути зорієнтованим на досягнення вершини професіоналізму, основними чинниками якого виступають творчість, самонавчання, самовдосконалення, самопланування і самоконтроль.

За ініціативи науково-педагогічних працівників інституту була запроваджена адресна методична декада – комплекс клієнторієнтованих, диференційованих методичних послуг, спрямованих на реалізацію головних завдань післядипломної освіти, забезпечення ефективної взаємодії, виявлення потенційних і задоволення актуальних освітніх потреб педагогів, досягнення якісних освітніх результатів в умовах неперервної освіти.

Замовлення на надання методичних послуг надаються відповідно до запитів органів управління освітою та закладів освіти області. З метою поширення європейських цінностей, сприяння переорієнтації свідомості педагогічних працівників і здійснення ними своєї професійної діяльності з урахуванням принципів толерантності, поваги до індивідуальних особливостей дітей, неупередженості та недопущення дискримінації у 2019 році науково-педагогічними працівниками КОШПО організовано й проведено адресну

методичну декаду в Петрівському районі за темою «Організація та впровадження інклюзивної освіти в закладах освіти району».

На підготовчому етапі заходу, який розпочався за два тижні до проведення адресної методичної декади було:

- визначено мету та порядок проведення адресної методичної декади;
- підготовлено наказ «Про проведення адресної методичної декади»;
- розроблено програму адресної методичної декади;
- проведено онлайн-наради з учасниками адресної методичної декади;
- створено спільну презентацію із самоаналізу освітньої діяльності щодо науково-методичної проблеми, з якої проводиться адресна методична декада.

У рамках організаційного (дистанційного) етапу (перші п'ять днів декади) було: створено блог «Адресна методична декада» (<http://bit.ly/35INOKH>); проведено анкетування педагогічних працівників (<http://bit.ly/2EBImhR>); розроблено методичні заходи (<http://bit.ly/34ILVwa>).

Під час методичного етапу (очного), який триває впродовж 5 днів другого тижня, педагогічні працівники КОШПО провели сплановані методичні заходи згідно з розробленим планом за встановленим алгоритмом.

Проведено круглий стіл (<https://bit.ly/3g3F7A5>) за темою «Організація освітнього процесу дітей з особливими освітніми потребами в закладах освіти» та онлайн-консультації (<https://bit.ly/2zNISJB>) з таких питань:

- реалізація державної політики щодо забезпечення якісної освіти дітей з особливими освітніми потребами;
- нормативно-правова база інклюзивного навчання;
- написання індивідуальної програми розвитку;
- розроблення ефективного розкладу уроків учня з особливими освітніми потребами;
- адаптація та модифікація освітньої програми;

- здійснення психолого-педагогічного супроводу учнів з особливими освітніми потребами;
- проведення корекційно-розвиткових занять;
- робота з батьками дітей з особливими освітніми потребами для залучення до освітнього процесу;
- особливості проведення моніторингу стану розвитку учня та його навчальних досягнень тощо.

День відкритих уроків (другий день) проведено у формі методичного десанту за темою «Психолого-педагогічний супровід дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання» (<http://bit.ly/2sLGoHY>). З метою створення позитивного психологічного клімату, формування навичок самоаналізу та самоконтролю, налаштування учасників десанту на творче саморозкриття проведено вправу «Пізнай себе».

Під час спостереження за навчальними заняттями у Чечеліївській ЗОШ I-III ст., філії Новостародубської ЗОШ I-III ст. Петрівської районної ради та Новостародубській ЗОШ I-III ст. Петрівської районної ради акцентовано увагу на умови організації освітнього процесу з дітьми з особливими освітніми потребами, на особливості розвитку інклюзивного освітнього середовища класу, уроку, використання педагогами інноваційних технологій, форм і методів навчання. Зокрема, були відвідані уроки:

- з географії «Рудні та нерудні корисні копалини: басейни, райони залягання та видобутку. Мінеральні води та грязі. Проблеми раціонального використання мінеральних ресурсів» у 8 класі (О. Новохатько, вчитель географії, А. Цебан, асистент учителя);
- з уроку української мови «Відмінювання іменників першої відміни» у 6 класі (Т. Кударенко, вчитель української мови, С. Коваленко, асистент учителя). Проведено спостереження за творчою діяльністю педагогів, педагогічною технікою під час корекційно-розвиткових занять з учнями з особливо освітніми потребами:

- з лікувальної фізкультури «Гімнастичні вправи. Розвиток координаційних здібностей» у 8 класі (О. Охват, учитель фізичної культури);
- із соціально-побутового орієнтування «Правила етикету: спілкування з однолітками та старшими» у 6 класі (Н. Ситник, учитель початкових класів);
- з корекції «Ти – особливий, ти – потрібний» у 3 класі (Т. Деркач, практичний психолог).

Підбиття підсумків пройшло у формі калейдоскопу думок «Аналіз відвіданих уроків і корекційно-розвиткових занять» (<http://bit.ly/2sLGoHY>). Учасники заходу відмітили високий рівень професійної майстерності педагогічних працівників, надали методичні поради для вчителів, асистентів учителів, корекційних педагогів.

Із метою ознайомлення із особливостями організації інклюзивного навчання в закладах освіти була вивчена документація: журнал обліку дітей з особливими освітніми потребами; журнал взаємозв'язку вчителя з асистентом вчителя, педагогічних працівників з батьками учня; розклад уроків і корекційно-розвиткових занять учня; положення про команду психолого-педагогічного супроводу учня; протоколи засідання команди психолого-педагогічного супроводу учня з особливими освітніми потребами тощо. Акцентована увага на індивідуальні програми розвитку учнів, які заповнені у відповідності до наданих батьками документів (висновок про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини виданий КУ «Петрівський інклюзивно-ресурсний центр» Петрівської районної ради Кіровоградської області).

Зазначимо, що індивідуальні програми розвитку забезпечують індивідуалізацію навчання особи з особливими освітніми потребами, закріплюють перелік необхідних психолого-педагогічних, корекційних потреб/послуг для розвитку дитини та розробляються групою фахівців із обов'язковим залученням батьків дитини з метою визначення конкретних навчальних стратегій і підходів до навчання. Індивідуальні програми розвитку

розроблені відповідно до вимог: містять усі необхідні складники, які допомагають адаптувати освітнє середовища до потреб дитини; довгострокові цілі та короткострокові завдання чітко сформовані та пов'язані між собою; враховані рекомендації фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Розбудові інклюзивного освітнього середовища Чечеліївської ЗОШ I-III ст., філії Новостародубської ЗОШ I-III ст. та Новостародубської ЗОШ I-III ст. Петрівської районної ради Кіровоградської області сприяють проведені методичні заходи для педагогічних працівників, які включають такі питання: розгляд інноваційних засобів розвитку слухового сприймання та формування вимови; використання таблиць-опор на уроках української мови; формування логічного мислення у дітей з особливими освітніми потребами за допомогою ейдетики; особливості індивідуалізації та диференціації освітнього процесу в інклюзивному класі.

Із метою виявлення педагогічного досвіду з організації та впровадження інклюзивного навчання в закладі освіти проведено бенчмаркінг «Інклюзивна освіта: різні можливості – рівні права» на базі Балахівської ЗОШ I-II ст., філії Новостародубської ЗОШ I-III ст. Петрівської районної ради Кіровоградської області та Володимирівської ЗОШ I-II ст., філії Ганнівської ЗОШ I-III ст. (<https://bit.ly/2zc0K0D>).

Програма заходу включала відвідування кращих практик.

Урок з української мови «Порівнюємо художні твори. Микола Сингаївський “Осіньна гра”. Вікторія Стах “Переплутанка”» у 2-му інклюзивному класі (Л. Дяченко, учитель початкових класів) показав, що відсутність посади асистента вчителя зовсім не впливає на рівень організації освітнього процесу. Професійна компетентність учителя спостерігалася у забезпеченні потреб учнів, у тому числі учня з особливими освітніми потребами, проявилася у диференційованому викладанні, яке відображалось у змісті (що учні мають засвоїти та яким чином вони отримують інформацію); у процесі (види навчальної діяльності, що їх виконують учні для осмислення та засвоєння змісту); у продукті (те, що дає учням можливість закріпити,

застосувати, поглибити та вдосконалити набуті знання, вміння, навички); в освітньому середовищі (як відбувається робота на уроці, яка на ньому панує атмосфера).

Урок з математики «Прості задачі на обчислення тривалості події, дати її початку, дати закінчення події» у 2-му класі (О. Данильчук, учитель початкових класів, Т. Єрмакова, асистент учителя) був побудований із урахуванням диференціації викладання та містив усі необхідні напрями завдань. Учень з особливими освітніми потребами працював за індивідуальним навчальним планом та індивідуальною навчальною програмою. Вчитель уміло використовувала особистісно-орієнтований, диференційований підходи до роботи з учнями.

Виконання завдань переважно передбачало роботу в парах, при цьому учень з особливими освітніми потребами не був ізольований від інших і виконував посильні завдання. Асистентка учителя працювала за підтримувальною формою додаткового викладання, допомагала під час уроку всім учням. Учень з особливими освітніми потребами всього кілька разів потребував допомоги вчителя/асистента вчителя, переважно працював самостійно. Учень добре орієнтується у завданнях і додаткових матеріалах, які були необхідні (підручник, зошит, картки тощо).

Бінарний урок з математики та історії «Українське козацтво в битвах та походах. Площа прямокутника та квадрата» у 5 класі (Н. Дудник, учитель історії, Н. Лісайчук, учитель математики, В. Тузніченко, асистент учителя) дав можливість учням довго не зосереджуватися на одному виді діяльності. Постійна зміна завдань, матеріалу для розуміння, переключення з одного виду діяльності на інший позитивно впливала на увагу, рівень сприймання учня з особливими освітніми потребами.

Корекційно-розвиткове заняття «Аналіз казкових сюжетів, виділення вчинків героїв, риси їхнього характеру. Казкотерапія» А. Голощук, учителя початкових класів, показало високий рівень професійної майстерності щодо побудови змісту заняття на життєвому досвіді дитини. Це сприяло реалізації

корекційної мети та завдань, які були спрямовані на усвідомлення та аналіз проблеми, формування вміння у дитини знаходити альтернативні моделі поведінки.

Спостерігаючи за педагогічною майстерністю Л. Чудної, вчителя української мови та літератури, під час корекційно-розвиткового заняття з розвитку мовлення «Читання текстів у різних темпах і з різною силою голосу. Запам'ятовування прочитаного» у 5 класі, відмічаємо, що заняття побудоване відповідно до вимог корекційної/спеціальної педагогіки.

На початку заняття було позитивне налаштування та артикуляційна гімнастика, яка супроводжувалася розповіддю. Учениця з особливими освітніми потребами навчалася читати в різних темпах і з різною силою голосу. Відповідно до вимог побудови корекційно-розвиткових занять темп, сила голосу відпрацьовувалася на одному матеріалі та із підкріпленням малюнків. Учитель застосувала метод ейдетики, який знижує інформаційне перевантаження та дає змогу ефективніше засвоїти інформацію учениці з особливими освітніми потребами.

На четвертий день роботи пройшов тренінг «Компоненти успішної реалізації інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти» на базі КЗ «Петрівське навчально-виховне об'єднання «ЗОШ I-III ст. – гімназія» Петрівської районної ради Кіровоградської області (<https://bit.ly/2X9aKQo>).

Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників за напрямом «Створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами» 27 педагогічних працівників закладів ЗЗСО Петрівського району підвищили кваліфікацію з таких питань: психолого-педагогічна оцінка розвитку учня для забезпечення якісної участі в освітньому процесі; диференціація викладання як педагогічна технологія інклюзивного навчання; моделювання корекційно-розвиткового заняття для учня з особливими освітніми потребами; моніторинг стану розвитку учня та його навчальних

досягнень; професійно-кваліфікаційний напрям науково-методичного супроводу організації інклюзивного навчання [2].

Учасники тренінгу опрацювали документи щодо організації та впровадження інклюзивного навчання в закладі освіти, проаналізували документацію асистента вчителя закладу освіти, зокрема: посадову інструкцію асистента вчителя; графік його роботи; журнал обліку роботи; розклад уроків за участю асистента вчителя на семестр; план роботи на навчальний рік; план роботи на кожен місяць; журнал щоденного обліку спостережень; індивідуальний розклад уроків та корекційно-розвиткових занять учня з особливими освітніми потребами на навчальний рік; індивідуальна програма розвитку; журнал взаємозв'язку вчителя з асистентом вчителя; портфоліо навчальних досягнень учня.

За результатом навчання учасники отримали сертифікати КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського» (6 год.).

Під час адресної методичної декади особливу увагу приділили опрацюванню документів щодо організації та впровадження інклюзивного навчання в закладах освіти району. Це дало можливість здійснити розширений аналіз мережі закладів загальної середньої освіти з інклюзивним навчанням, якісного складу педагогічного колективу району, який працює з учнями з особливими освітніми потребами, кількості додаткових корекційно-розвиткових занять.

Т. Гребеневич, директор КУ «Петрівський інклюзивно-ресурсний центр» Петрівської районної ради Кіровоградської області, висвітлила роботу закладу «Інклюзивно-ресурсний центр – перші кроки». В інклюзивно-ресурсному центрі (<http://bit.ly/2tBYvRa>) працює 3 фахівці: Н. Дорошенко, практичний психолог; Н. Гончаренко, вчитель-логопед; Є. Козинець, учитель-реабілітолог. Були розкриті основні завдання та напрями роботи центру, представлені напрями співпраці з місцевою громадою для підтримки закладів освіти з інклюзивним навчанням.

Зазначимо, що фахівці центру вчасно проводять комплексну оцінку розвитку дитини з метою визначення особливих освітніх її потреб, розробляють рекомендації щодо програми навчання; надають психолого-педагогічну допомогу; взаємодіють з педагогічними працівниками закладів дошкільної та загальної середньої освіти з питань організації інклюзивного навчання; надають консультативно-психологічну допомогу батькам.

Підбиваючи підсумки адресної методичної декади, педагогічні працівники КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського» та КУ «Петрівський інклюзивно-ресурсний центр» Петрівської районної ради Кіровоградської області колективно обговорили проблеми та пошук оптимальних шляхів поліпшення методичного забезпечення щодо підтримки закладів освіти з інклюзивним навчанням, роботи з батьками дітей з особливими освітніми потребами, проаналізували якість і зміст заходів адресної методичної декади.

Досвід проведення адресної методичної декади характеризує її як одну із ефективних форм підвищення професійної компетентності педагога, яка окреслюється цільовою орієнтацією на потреби суб'єктів системи освіти і високим рівнем якості виконання, наданням різноманітних можливостей для вибору індивідуальної освітньої траєкторії педагога. З матеріалами адресної методичної декади можна ознайомитися на ресурсі Sutori [3].

Тільки наша спільна праця, взаєморозуміння, взаємопідтримка і спільна відповідальність – запорука нашого спільного успіху!

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. Верховна Рада України (зі змінами і доповненнями станом на 09.08.2019). URL: <https://bit.ly/2LHY5OR>.
2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. URL: <https://bit.ly/3bOvgLc>.
3. Ресурс Sutori URL: <http://bit.ly/2PMpthv>

Назаренко Людмила Миколаївна,
доктор педагогічних наук,
професор кафедри менеджменту організацій
Херсонського інституту Міжрегіональної академії
управління персоналом,
e-mail: lyudmyla.nazarenko@gmail.com

Назаренко Вадим Сергійович,
доктор філософії, учитель Олешківської спеціалізованої школи
I-III ступенів № 2 з поглибленим вивченням іноземних мов
Олешківської міської ради Херсонської області,
e-mail: vadym2.nazarenko@gmail.com

ОРГАНІЗАЦІЯ ЦИФРОВОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Карантинні обмеження, пов'язані з пандемією коронавірусу, докорінним чином змінили звичний характер освітнього процесу.

Дистанційне навчання, мережеве спілкування, використання спеціалізованих сервісів поволі набувають звичного статусу в освіті. Прискореними темпами розвиваються технології, здатні не лише видозмінити освітню практику, але й загалом модернізувати освітній простір.

Звідси актуалізується проблема організації цифрового освітнього процесу (ЦОП) та забезпечення відповідних умов його розвитку.

Як зазначає Н. Морзе, технологічні особливості того чи іншого середовища спілкування накладають певний відбиток на саме спілкування між учителем і учнем, на стратегію і тактику навчання [3].

Вплив інформаційно-телекомунікаційних технологій на методику навчання є предметом низки вітчизняних (В. Биков, В. Гуревич, М. Жалдак, М. Жук) і зарубіжних (J. Wilson, D. Mosher, P. Whalley) наукових досліджень.

Цифровий освітній процес розглядається нами як освітній простір інноваційного формату, у якому взаємодія всіх його учасників відбувається, завдячуючи сучасним інформаційно-комунікаційним технологіям і супутнім онлайн-сервісам навчання.

Структура ЦОП містить розрізнені елементи, серед яких найзатребуванішими є: електронні журнали та щоденники, телекомунікаційні сервіси, системи дистанційного навчання.

Електронні журнали та щоденники дають змогу інформувати здобувачів освіти з результатами навчання, обсягом домашнього завдання, а також оперативно інформувати батьків про навчальні досягнення дітей. Подібні сервіси є персоніфікованими і захищеними від стороннього втручання.

Комп'ютерні телекомунікації, що вирізняються широкими можливостями, зокрема, спілкування багатьох із багатьма, яке не обмежується географічними відстаннями чи часовими рамками та здійснюється на основі тексту, а не мови [4; 5], знаходять своє застосування в освітній практиці дистанційного навчання. Особливо перспективними є такі форми як: урок у режимі онлайн; змішаний режим – комп'ютерні телекомунікації й безпосереднє спілкування вчитель – учень(учні); додатки до існуючих навчальних курсів і предметів [3].

Наразі поширений досвід використання декількох популярних сервісів для організації дистанційного навчання: Moodle, Prometheus, Google та Microsoft освітні пакети, які намагаються поєднати всі елементи цифрового освітнього простору в єдине ціле.

Однак на практиці мають місце певні обмеження, що переважно стосуються функціоналу та зручності використання сервісів.

Окрім того, розрізненість сервісів нерідко призводить до перевантаження технічних засобів учнів і вчителів, а відсутність адаптації сервісів для використання на мобільних пристроях уповільнює роботу з ними та зменшує їх фактичний потенціал.

Отже, для повноцінної організації цифрового освітнього процесу необхідно створити єдину уніфіковану платформу з можливим поєднанням усіх розглянутих вище структурних елементів.

Як свідчить практика організації дистанційного навчання впродовж 2020–2021 років більшість закладів загальної середньої освіти України стикнулися з

багатьма викликами, що потребують якнайшвидшого розв'язання, зокрема: недостатність комп'ютерного та телекомунікаційного оснащення, нерозвиненість комп'ютерних мереж, недостатня наявність технічних пристроїв у здобувачів освіти і педагогів, низьких рівень цифрової грамотності останніх, що уповільнює розвиток цифрового освітнього простору закладу освіти та застосування нових методів і технологій навчання на основі телекомунікаційного спілкування суб'єктів освітнього процесу.

Звідси перед керівниками закладів освіти постають завдання різнопланового характеру – кадрового, організаційно-методичного, фінансово-економічного, інформаційно-мережевого, успішне вирішення яких сприятиме:

- налагодженню взаємодію між учнями і педагогами;
- організації обміну педагогічним досвідом і дидактичними матеріалами;
- наданню доступу всім учасникам освітнього процесу до інформаційних фондів і ресурсів;
- інформаційному забезпеченню управлінської діяльності.

Суттєвою допомогою для педагогів у цьому напрямі є діяльність електронних наукових видань України, наприклад, видання електронного наукового фахового журналу «Імідж сучасного педагога» (вебсайт: <http://isp.poipro.pl.ua>) здійснюється з 2017 року на Технологічній видавничій платформі Open Journal Systems (OJS), що є основою для десятків тисяч наукових видань усього світу, та передбачає реалізацію політики відкритого доступу електронних ресурсів видання та автоматизацію повного життєвого циклу видавничого процесу [1; 2].

Отже, проблема організації цифрового освітнього процесу потребує комплексного розгляду на всіх управлінських рівнях, оскільки зміна традиційного формату навчання обумовлюється суспільними запитами, зокрема щодо безпечності освітнього середовища і неперервності освіти, та є перспективним напрямом розвитку вітчизняної освітньої галузі.

Список використаних джерел

1. Білик Н. І. Захист авторського права у процесі видання електронного наукового фахового журналу. *Сучасні комп'ютерні та інформаційні системи і технології* : матеріали I Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Мелітополь, 07-25 грудня 2020 р.) / ред. кол.: В. М. Кюрчев, В. Т. Надикто, І. П. Назаренко, О. В. Строкань та ін. Мелітополь : ТДАТУ, 2021. С. 53–56.
2. Зелюк В. В., Білик Н. І. Інноваційна діяльність журналу «Імідж сучасного педагога»: 20-річний ювілей. *Імідж сучасного педагога* : електрон. наук. фах. журн. 2019. № 2 (185). С. 8–12. URL: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/165360/164783>.
3. Морзе Н. В. Підготовка педагогічних кадрів до використання комп'ютерних телекомунікацій. *Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання* : зб. наук. праць. Київ : НПУ ім. Н. П. Драгоманова. 2003. Вип. 6. С. 12–25.
4. Wilson J., Mosher D. The Prototype of the Virtual Classroom. *Journal of Instruction Delivery System*. 1994. Summer. P. 28–33.
5. Whalley P. An alternative metaphor for teaching control technology. *Proceedings of East-West Conference on Emerging Computer Technologies in Education* / ed. by P. Brusilovsky and V. Stefanuk. Moscow, 1992. P. 328–331.

Чиркова Марина Юрївна,
методист кафедри філософії і економіки освіти
Полтавського обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти ім. М.В.Остроградського,
e-mail: kfieo@poippo.pl.ua

АНКЕТУВАННЯ ЯК ЗАСІБ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Якісно нові зміни в сучасному суспільстві переконують, що найбільшою цінністю є новаторська людська особистість з її нахилами, вподобаннями, обдарованістю. Тому нині набуває надзвичайно важливого значення професійна компетентність учителя, від творчого потенціалу якого, його готовності до неперервної самоосвіти, здібності до гнучкого соціально-педагогічного мислення, гуманістичної спрямованості особистості залежить успіх інноваційних змін.

В Україні все більше уваги приділяється моніторингу якості та вимірюванню результативності процесу розвитку професійної компетентності

педагогічних працівників. Для комплексної експертної педагогічної діагностики використовуються різні форми й методи, зокрема, такий соціологічний метод, як опитування.

Опитування – це метод збирання соціологічної інформації під час безпосереднього (інтерв'ю) або опосередкованого (анкетування) соціально-психологічного спілкування вченого-соціолога (інтерв'юера) та опитуваного (респондента) шляхом реєстрації відповідей на запитання залежно від мети і завдань дослідження [1].

В освітній галузі найчастіше застосовують опитування у вигляді анкетування. Анкетне опитування – це метод збирання соціологічної інформації у вигляді письмових відповідей респондентів на поставлені та жорстко фіксовані в опитувальному листі запитання при безпосередньому (індивідуально-особистому або груповому опитуванні) або опосередкованому, заочному (через пресу, пошту, інтернет) способі взаємодії соціолога і респондента [2].

Метод анкетного опитування часто використовується у системі оцінювання професійної компетентності педагогічних працівників, наприклад, під час проведення їхньої сертифікації. Для проведення атестації також розробляються окремі анкети самооцінки педагогів, оцінювання їхніми колегами, адміністрацією закладів освіти, методичними об'єднаннями, учнями, батьками.

Такий підхід дозволяє об'єктивніше проаналізувати здобутки та проблемні моменти у професійному розвитку педагога, скорегувати освітню траєкторію або поширити в освітянському середовищі його професійний досвід.

Заповнення педагогічними працівниками анкети самооцінки сприяє кращому усвідомленню ними наявних проблем, стимулює їх до вдосконалення професійного рівня, орієнтує у наявних можливостях вирішення професійних питань. Анкетування може допомогти скласти колективний портрет закладу освіти за визначеними критеріями, наприклад, провести діагностування

креативного потенціалу педагогічного колективу або рівня психологічної компетентності педагогів [3].

З ініціативи Міністерства освіти і науки України громадська організація «Центр підтримки освітніх реформ» у співпраці з Командою підтримки реформ МОН за фінансової підтримки Швейцарії через Швейцарську Агенцію розвитку та співробітництва та Міжнародного фонду «Відродження» 2019 року провели моніторингове дослідження реалізації реформи «Нова українська школа».

Одним із його етапів стало анкетне опитування, застосоване для визначення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, потреби у підвищенні їхньої кваліфікації, навчально-методичного забезпечення, методів роботи. На підставі аналізу його результатів було рекомендовано передбачати у системі підвищення кваліфікації педагогів курс про методи викладання, що відповідають змісту, цілям і принципам реформи «Нова українська школа», а також забезпечують формування наскрізних умінь і ключових компетентностей, задекларованих реформою [1].

Для успішного проведення анкетного опитування та отримання достовірної інформації про об'єкт дослідження (тобто педагогічний колектив чи окремого педагога) необхідно дотримуватися правил його організації.

Зокрема, дуже важливо під час складання анкети, як основного дослідницького інструменту опитування, врахувати певні вимоги до її структури (наявність вступу, блоків простих, складніших і прикінцевих запитань, а також питань про характеристики респондента – стать, вік, освіта, професійна підготовка, стаж роботи, посада тощо). Не менш суттєвим є правильне формулювання питань, тобто вони повинні відповідати таким характеристикам: валідність, лаконічність, однозначність. Крім того, для більшої достовірності результатів опитування в анкеті треба поєднувати різні типи запитань – відкриті та закриті (альтернативні, неальтернативні, напівзакриті) [4].

Отже, систематичний моніторинг професійної компетентності педагогічних працівників із використанням опитування дозволяє отримати

достовірну інформацію про їхній рівень професійної освіченості, вміння працювати в умовах єдиного інформаційного простору, а також вплинути на формування світоглядних орієнтацій, вироблення власної філософії життєдіяльності, самоідентифікації та самореалізації в кожній зі сфер суспільного життя.

Список використаних джерел

1. Заплотинська О., Ковальчук Ю., Ліннік О., Лісова Т., та ін. Моніторинг НУШ: результати та рекомендації. Перший етап 2019–2020 рр. С. 7, 34. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/nova-ukrainska-shkola/2021/Monitoring/Monitoring_vprovadzhennya_reformy_NUSH_rezultaty_ta_rekomendatsiyi_26_02.pdf (дата звернення 23.10.2021)
2. Соціологічна енциклопедія / уклад. В. Г. Городяненко. Київ : Академкнига, 2008. 456 с.
3. Сумарокова Л. Г. Моніторинг професійної компетентності педагогічних працівників. *Система моніторингових досліджень як механізм управління якістю освіти (досвід, проблеми, перспективи)* : матеріали обл. наук.-практ. конф. Дніпро, 2020. С. 30–31.
4. Черниш Н. Й. Соціологія : підручник за рейтинго-модульною системою навчання. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2009. 468 с.

Лю Яньші,
аспірант Харківського національного
економічного університету імені Семена Кузнеця;
професор Школи іноземних мов Університету
мистецтв і наук у Сичуані, П. Р. Китай,
e-mail: 936533660@qq.com

ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ В УМОВАХ БАКАЛАВРАТУ

Підготовка перекладачів у закладах вищої освіти - одна з найактуальніших проблем сьогодення.

За останні півстоліття багато визначень міжкультурної компетентності склалися з європейської та англофонської точок зору, які, як правило, зосереджують увагу на особистості, яка знаходиться в центрі компетенції [1].

З огляду на тенденцію американських учених зневажати іноземну мовну компетентність, британський учений Байрам припустив, що *міжкультурна компетентність* - це здатність комунікаторів координувати різні мовні та культурні системи, охоплюючи знання, ставлення, вміння та критику. Серед них основою є знання іноземних мов, а ключова культурна обізнаність відіграє ключову роль.

Джеймс П. Джонсон, Томаш Ленартович та Сальвадор Апуд пропонують визначення *міжкультурної компетенції* у міжнародному бізнесі та розробляють модель для розуміння того, як міжкультурна компетенція виховується у людей. Вони обговорюють такі три виміри, як знання, навички та особисті якості, а також їхню роль у загальній моделі побудови міжкультурної компетентності [2].

Китайські вчені аналізують міжкультурну компетентність з точки зору викладання іноземних мов.

Так, Лін Даджин зазначила, що міжкультурна компетентність включає поведінку, знання, психологію та морально-етичні фактори, а критеріями її оцінки є доцільність, ефективність і законність [4].

З огляду на те, що розвиток міжкультурної компетентності - це процес, який триває впродовж життя (Джанет М. Беннет), також необхідні подальші дослідження щодо фактичного процесу формування важливих знань, навичок протягом певного часу [1].

Професійна компетентність - це складне ноу-хау (яке включає знання, навички, ставлення, цінності тощо), що гарантує високий рівень роботи на робочому місці. Поняття професійної компетентності сучасного бакалавра-перекладача може посилатися на його професійні якості, необхідні для перекладачів, які займаються перекладацькою діяльністю, включаючи професійні знання, професійну етику, здатність до міжособистісного спілкування з клієнтами тощо. Перекладацька компетенція належним чином проявляється: у стратегії роботи в режимі реального часу, а саме, в процесі автентичного перекладу; у розмежуванні двох мов при вирішенні проблем

перекладу; оперуванні знаннями на ринку праці перекладачів; вирішенні проблем перекладу у різних типах тексту, використовуючи відповідні стратегії.

На нашу думку, міжкультурна компетентність може включати такі елементи: мотивацію, знання, вміння, контекст і результат, які відповідно належать до таких трьох систем, як індивід, сюжет та стосунки.

Отже, існуючі визначення міжкультурної компетентності, що окреслюють конкретні знання, навички та установки, які часто призводять до передбачуваних або заявлених результатів, таких як ефективне та відповідне спілкування, досягнення цілей, розвиток стосунків і вирішення конфліктів.

А усунення розриву між знаннями та практичним їх застосуванням є вирішальною роллю міжкультурної компетентності.

Список використаних джерел

1. Беннетт Дж. М. Вирощування міжкультурної компетентності: перспектива процесу. *Довідник з міжкультурної компетентності SAGE* /за ред. Д. К. Діордорф. Тисяча Оукс, Каліфорнія : Мудрець, 2009. С. 121–140.
2. Джонсон Дж. П., Томаш Ленартович і Сальвадор Апуд. Міжкультурна компетентність у міжнародному бізнесі: до визначення та моделі. *Журнал міжнародних бізнес-досліджень*. 2006. № 37. С. 25–43.
3. Кравченко Г. Ю., Лю Яньші. Сутність і структура міжкультурної компетентності майбутніх перекладачів. *Імідж сучасного педагога* : електрон. наук. фах. журн. 2021. № 2 (197). С. 42–47. URL: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/227814>
4. Лін Даджин. Новий підхід до міжкультурної комунікативної компетентності. *Журнал нормального університету Фуцзянь. Видання для філософії та соціальних наук*. 1996. № 3. С. 58–62.

Наукова панель 3

НОВАТОРСЬКІ ІДЕЇ, ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Мельник Надія Адамівна,
кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з
науково-методичної роботи Рівненського обласного
інституту післядипломної педагогічної освіти,
e-mail: nadia_melnuk@ukr.net

ПОШИРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ДОСВІДУ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У МЕЖАХ ШКІЛ НОВАТОРСТВА

Освіта є однією з пріоритетних галузей у суспільстві, «провідним соціальним інститутом, на який покладено головну відповідальність за інноваційний розвиток людини, формування конкурентоспроможного людського капіталу, зрештою – успішного майбутнього української нації» [4].

Побудова національної системи освіти в Україні у контексті євроінтеграційних змін, створення системи неперервної освіти, спрямованої на постійне підвищення професійного рівня освітян передбачають новий підхід до діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти, активного впровадження інноваційних форм навчання дорослих.

Післядипломна освіта педагога виступає як професійна й суспільна цінність, вона покликана максимально задовольнити професійні запити педагогічних працівників, стати своєрідним випереджувальним механізмом у процесі стабілізації та адаптації системи освіти до нових вимог соціально-економічного розвитку України [3].

Вирішення даних питань потребує створення інноваційних структур у системі післядипломної педагогічної освіти, пошуку новаторських ідей, використання нових форм навчання дорослих [2].

Акцентуємо увагу на розвитку інноваційного потенціалу педагога-новатора, а саме через застосування дисемінаційного підходу у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників [1, с. 217].

Створення інноваційних структур для формування професійних компетентностей педагогічних працівників у закладах ППО характеризується появою інноваційних освітніх центрів, лабораторій, технопарків, шкіл новаторства, шкіл технологічної майстерності, активізацією експериментальної діяльності, появою консалтингових служб тощо. Прикладом може слугувати Всеукраїнська школа новаторства – сучасна ефективна форма роботи, що здобула визнання на теренах України, оскільки є інноваційною творчою майстернею, що презентує сучасні форми навчання педагогічних працівників, спроможних працювати в умовах змін. Школа свідомо визначила для себе як пріоритетну мету – формування ефективної системи ініціювання, організації, координування та популяризації інноваційної освітньої діяльності в масштабах України і кожного регіону зокрема для трансформації новаторського педагогічного досвіду.

Із метою поширення новаторських ідей, набутого інноваційного педагогічного досвіду створено регіональні та зональні школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників. У межах шкіл новаторства проводяться інноваційні форми навчання дорослих: педагогічні студії, конкурси-ярмарки педагогічної творчості, майстер-класи, зустрічі з авторами міжнародних освітніх програм, презентації інноваційних моделей педагогічних систем, що сприяє поширенню і впровадженню оригінальних ідей і творчих знахідок у практику.

Дієвою формою поширення інноваційного досвіду в межах шкіл новаторства є конкурси-ярмарки педагогічної творчості, педагогічні та управлінські студії, під час яких відбувається трансляція ефективного інноваційного досвіду, презентація сучасних управлінських практик, навчання управлінських команд із питань забезпечення стратегічного управління розвитком закладу освіти, управління якістю освітньої діяльності, здійснення

партнерської та мережевої взаємодії, організація безпечного і здорового освітнього середовища, забезпечення неперервного професійного розвитку педагогічних працівників [5].

У межах Рівненської регіональної школи новаторства функціонує Відкритий університет керівників освіти Рівненщини (ВУКОР) як консорціум обласних методичних структур: Школа резерву керівних кадрів, Школа керівників районних шкіл новопризначеного керівника ЗЗСО, Школа управлінської компетентності, управлінська майстерня «Школа майбутнього», майстер-класи, тренінги вчених-дидактів, управлінські мости «Освітні виміри XXI століття», партнер-клуб «Європейська освіта», інформаційно-ресурсний центр з інноваційного освітнього менеджменту тощо.

Для поширення інноваційного досвіду Рівненської регіональної та трьох зональних шкіл новаторства сформовано бібліотечку, яка включає такі сторінки:

- «Інноваційні підходи до професійного розвитку педагогічних працівників у системі неперервної освіти»;
- «Координація науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах єдиного інформаційно-освітнього середовища»;
- «Науково-методичне забезпечення діяльності освітніх округів в умовах реформування освітньої галузі»;
- «Педагогічний досвід як фактор оновлення змісту науково-методичної діяльності в закладах освіти»;
- «Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах компетентнісної освіти» тощо.

На сайті Рівненського ОППО створено рубрику «Школа новаторства» та «Педагоги-новатори», сформовано обласний інформаційний банк ідей кращої педагогічної практики. Всеукраїнська, регіональні та зональні школи новаторства сприяють підвищенню професійного розвитку педагогічних працівників в умовах реалізації компетентнісної парадигми освіти в Україні.

Список використаних джерел

1. Білик Н. І. Теоретичні і методичні засади управління адаптивно-педагогічним проектуванням регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06. Черкаси, 2016. 657 с.
2. Зубко А. Теоретико-методичні засади підвищення кваліфікації педагогів у системі післядипломної освіти : монографія. Херсон : РПО, 2010. 167 с.
3. Любченко Н. Управління науково-методичною діяльністю закладів ППО: координаційний аспект : наук.-метод. посіб. / за ред. Є. Чернишової ; УМО НАПН України. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2013. 256 с.
4. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні : монографія / НАПН України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), О. М. Топузов (заст. голови)]; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : КОНВІ ПРІНТ, 2021. 440 с.
5. Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-kerivnika-direktora-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

Гаврилишена Олена Олександрівна,
старший науковий співробітник відділу
науково-методичного забезпечення видання
навчальної літератури Державна наукова установа
«Інститут модернізації змісту освіти» МОН України, м. Київ,
e-mail: Havrylyshena2105@gmail.com

ЕЛЕКТРОННИЙ ПІДРУЧНИК ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

В умовах модернізації освіти та проведення реформи «Нова українська школа» зростає необхідність цифровізації освітнього процесу, повноцінного впровадження нових технологій, розроблення і застосування освітніх інновацій. Актуальності набуває проблема впровадження електронних підручників (ЕП) в освітній процес закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО).

Термінологічно ЕП розуміємо як електронне навчальне видання із систематизованим викладом навчального матеріалу, що відповідає освітній

програмі, містить цифрові об'єкти різних форматів і забезпечує інтерактивну взаємодію [3].

Аналіз наукової літератури показав, що існує багато різних підходів до класифікації ЕП. Так, за ступенем інтерактивності: d-textbooks (містять елементи з низьким рівнем інтерактивності, аудіо- та відеофайли, прості анімації); b-textbooks (включають елементи із середнім рівнем інтерактивності, тести на вибір правильної відповіді та вписування власної); i-textbooks (містять елементи із високим рівнем інтерактивності, складні анімації, тести на з'єднання правильних відповідей, завдання на виправлення помилок, цифрові додатки й навчальні ігри).

За засобами створення ЕП можлива наступна класифікація:

- традиційні алгоритмічні мови (колірна палітра, інтерфейс, структура ЕП, спосіб подання матеріалу і т. д.);
- інструментальні засоби загального призначення (формування структури ЕП, текстовий редактор, графічний редактор, звукових і анімаційних фрагментів, підключення виконуваних модулів, реалізованих із застосуванням інших засобів розробки тощо);
- засоби мультимедіа (текст, малюнки та фотографії, мультиплікація, відео, звук);
- гіпертекстові і гіпермедіа засоби (зображення, текст, графіка, відеофрагменти, звук).

Отже, ефективність використання ЕП в освітньому процесі ЗЗСО визначається рівнем ІК-компетентності вчителя, яка у вимірах сучасної освіти виступає як універсальний засіб професійної діяльності та необхідний складник його загальної підготовки.

Співставлення вітчизняного та світового досвіду оцінювання ІК-компетентності вчителя, вимог Рамки цифрової компетентності для педагога, рекомендацій МОН України щодо навчання вчителів основам інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) дозволило визначити критерії ІК-компетентності педагога:

- *інформаційний*: обізнаність із ІКТ, розуміння їхньої сутності та ролі в освітньому процесі;
- *мотиваційний*: інтерес і потреба у впровадженні;
- *діяльнісний*: уміння використовувати їх на своїх уроках та при підготовці до них, здатність самостійно створювати відповідну інформаційну та навчально-методичну продукцію та системно застосовувати у своїй професійній діяльності.

Критерії відображено за 3-ма рівнями:

- базовому (мають уявлення про сутність ІКТ, їх використання під час викладання предмета. Знають нормативні документи з основ здоров'я та безпеки при роботі з ПК. Уміють: виділяти і характеризувати основні професійні задачі, пов'язані з використанням ІКТ; організувати безпечне навчальне середовище для учнів. Демонструють розуміння ролі та значення ІКТ для здійснення педагогічної діяльності, підтримують їх упровадження в освітній процес; частково моделюють його з використанням ІКТ для розв'язання елементарних завдань);
- технологічному (обізнані з ІКТ для конкретної предметної галузі, методами активізації пізнавальної діяльності учнів засобами ІКТ. Уміють: використовувати їх на достатньому рівні, активізують пізнавальну діяльність учнів, демонструючи навчальні матеріали за допомогою ІКТ; самостійно добирають і використовують їх для розв'язання типових педагогічних завдань. Розробляють модель пізнавальної діяльності учнів із використанням ІКТ, оцінюють існуючі комп'ютерні програми з метою використання в конкретній предметній галузі, демонструють проведення уроків, за допомогою ІКТ на достатньому рівні, виявляють потребу у підвищенні власного рівня ІКТ);
- творчому (мають знання з освітніх ІКТ, принципів їхнього ефективного використання, різноманітних стилів навчання та методів особистісного розвитку учнів засобами ІКТ. Створюють власні методичні розробки на основі ІКТ. Застосовують різні стилі навчання з їх використанням, добирають завдання, новітні технології для розвитку здібностей учнів,

індивідуалізації їхньої діяльності. Впроваджують принципи ефективного використання ІКТ, узагальнюють передовий педагогічний досвід. Добирають і використовують їх для розв'язання типових і нестандартних педагогічних завдань. Здійснюють оцінку власної діяльності, ефективно реалізуючи ІКТ у предметній галузі та організації ІКТ-простору для розвитку учнів) [4].

У 2018 р. було розпочато реалізацію Всеукраїнського експерименту «Електронний підручник для загальної середньої освіти (E-book for secondary education (EBSE)), 2018–2021 рр. Наведено результати емпіричного дослідження рівнів ІК-компетентності педагогів ЗЗСО за 2018/2019 н. р.

Педагогам були запропоновані спеціально розроблені анкети, які містили кілька блоків запитань: на виявлення їх ставлення до застосування ІКТ в освітньому процесі, загальної обізнаності з ІКТ та рівня володіння ними, частоти їх використання, труднощів і причин недостатнього використання ІКТ.

На основі аналізу емпіричного матеріалу проведеного дослідження були отримані такі результати. Переважна більшість (76 %) учителів, які брали участь у дослідженні, виявили технологічний рівень ІК-компетентності, 20 % – творчий, і лише 4 % показали базовий рівень. Разом із цим було виявлено недостатню професійну мотивацію частини педагогів, несформованість необхідних навичок і відсутність практичного досвіду використання ІКТ [1].

Отже, ІК-компетентність як одна з ключових для сучасної освіти є важливою передумовою забезпечення її якості. Визначені у вітчизняних дослідженнях інструменти та механізми вимірювання й оцінювання ІК-компетентності педагога дозволяють впливати на зміст, форми і методи методичної підготовки вчителів ЗЗСО, що дає можливість оптимізувати використання ресурсів навчального середовища та підвищити якість освіти.

Отже, впровадження загальнодержавної політики та концепцій щодо моніторингу й оцінювання якості освіти, у тому числі оцінювання ІК-компетентності суб'єктів освітнього процесу, розроблення стандартів, удосконалення процедур оцінювання ІК-компетентності, нині залишається пріоритетним напрямом освітньої політики України. Проте важливою умовою

перетворення ІК-компетентності на дієвий механізм ІК-активності педагога є не лише наявністю у нього необхідних технологічних знань і вмінь та досвіду їх використання, але й формування обов'язкової мотиваційно-ціннісного складника.

Підвищення рівня ІК-компетентності педагога виступає важливою передумовою забезпечення якості освіти, сприяє формуванню ІК-компетентності учнів.

Список використаних джерел

1. Биков В., Овчарук О. Оцінювання інформаційно-комунікаційної компетентності учнів та педагогів в умовах євроінтеграційних процесів в освіті. Київ : Педагогічна думка, 2017. 448 с.
2. Білик Н. І., Гаврилишена О. О. Електронні підручники і журнали як засоби оперативної комунікації та інформації. *Проблеми формування громадянського суспільства в Україні: 30 років незалежності*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 19 травня 2021 р.). Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. С. 29–32.
3. Положення про електронний підручник. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-18#Text>.
4. Серета, І., Савінова, Н., Стельмах, Н., Білюк, О. Рівні сформованості інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів закладів загальної середньої освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. Т. 74, № 6. С. 56–70.

Калініченко Ірина Олександрівна,
кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри
педагогічної майстерності та інклюзивної освіти
Полтавського обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського,
e-mail: kalinichenko@poippo.pl.ua

РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВИТИ

Магістральним напрямом розвитку сучасної української освіти окреслено рівний доступ до якісної освіти всіх громадян, у тому числі й осіб з особливими освітніми потребами, які мають інвалідність, обмежену життєздатність,

порушення або особливості психофізичного розвитку, особливості навчальної діяльності та особливості зумовлені впливом соціального середовища.

Нині в освіті триває динамічний процес кардинальних змін у методологічних, змістових, технологічних та управлінських складниках її інноваційного розвитку. Відбувається переоцінка цінностей, долання усталених стереотипів, медичних, дефектологічних рудиментів щодо освіти осіб з особливими потребами, зокрема дітей, що стає підґрунтям нового нормативно-правового, науково-методичного, організаційно-змістового забезпечення їхнього навчання. Ознакою сучасної української освіти є прагнення до деінституалізації та забезпечення доступності всіх освітніх ресурсів на основі врахування індивідуальних особливих потреб, що є основоположними засадами інклюзивної освіти.

Різним аспектам проблеми інклюзивної освіти в Україні присвячені численні дослідження науковців, зокрема: В. Бондар, Т. Євтухова, В. Ляшенко, В. Синьов, О. Столяренко, А. Шевчук, Т. Ілляшенко, А. Колупаєвої, К. Лебединської, М. Певзнер та ін.

Однією з малодосліджених тем залишається питання розвитку інклюзивної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Запорукою успішного інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами є тісна взаємодія команди фахівців: учителя, практичного психолога, соціального педагога, корекційного педагога та адміністрації закладу освіти. Їхня співпраця, максимум терпіння й участі, постійна допомога й об'єктивні вимоги сприятимуть формуванню в учнів з особливими освітніми потребами інтересу до навчання, адекватної самооцінки, особистісних установок, успішній адаптації в соціумі, позитивному прогнозу в отриманні якісної освіти та інтеграції в суспільство.

Враховуючи це, можна сказати, що певним рівнем сформованості інклюзивної компетентності необхідно володіти кожному фахівцю в галузі освіти.

Інклюзивна компетентність педагогів відноситься до рівня професійних компетентностей. На думку І. Хафізулліной, це інтегративне особистісне утворення, що має складну структуру, обумовлює здатність здійснювати професійні функції в процесі інклюзивного навчання, враховуючи різні освітні потреби учнів і забезпечуючи включення дитини з обмеженими можливостями здоров'я в середовище загальноосвітнього закладу, створюючи умови для його розвитку і саморозвитку [3].

N. French та R. Chopra провели аналогію між роллю вчителя інклюзивного класу і роллю виконавчого директора в бізнесі, яка передбачає розвиток наступних навичок: лідерство, співпраця, комунікативні вміння. Вчителі, що демонструють навички з 5 ключових функціональних сфер (планування, супровід/підтримка, пояснення, співробітництво, супервізія колег) сприяють успішній адаптації учнів до інклюзії [2].

Ключові змістовні компетенції вчителів для здійснення педагогічної діяльності в рамках інклюзивної освіти передбачають особистісну зацікавленість, позитивну спрямованість на здійснення педагогічної діяльності в умовах включення дітей з обмеженими можливостями здоров'я в середовище однолітків із типовим рівнем розвитку; здатністю педагогічно мислити на основі системи знань, необхідних для здійснення інклюзивного навчання та досвіду пізнавальної діяльності, здатність аналізувати свою діяльність; уміння моделювати інклюзивне освітнє середовище.

Інклюзивне освітнє середовище змінює роль педагога звичайного закладу освіти, який має приймати людей з обмеженими можливостями здоров'я, як і інших дітей у групі; залучати їх до спільних видів діяльності, ставлячи дещо інші завдання, залучати до колективних форм навчання і групового вирішення завдань; використовувати різноманітні стратегії колективної участі – ігри, спільні проєкти, лабораторні дослідження тощо [1].

В Україні Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства затверджено професійний стандарт за трьома вчительськими професіями: «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»;

«Вчитель закладу загальної середньої освіти»; «Вчитель із початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Кожен Професійний стандарт визначає загальні (громадянська, соціальна, культурна, лідерська та підприємницька) і професійні компетентності вчителя. До професійних компетентностей відноситься інклюзивна компетентність. У Професійному стандарті зазначається, що вчитель, який має розвинену інклюзивну компетентність у своїй освітній діяльності, враховує потреби і цінує особливості кожної дитини, знаходить підхід до кожного, створює умови для розвитку та піклується про здоров'я та безпеку учнів.

Європейське Агентство з Особливих Потреб і Інклюзивної Освіти провело дослідження, за результатами якого був сформований «Профіль інклюзивних вчителів», який розроблений навколо основних цінностей і рамок компетентності.

До основних цінностей відноситься:

- цінування багатоманітності учнів (різниця між учнями розглядається як ресурс і актив для освіти і для педагогів);
- підтримка всіх учнів (педагоги мають великі очікування щодо досягнень усіх учнів);
- робота з іншими (співпраця та робота в команді як важливі підходи для забезпечення інклюзивності);
- робота з батьками та сім'ями [4].

Отже, інклюзивна компетентність педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти трактується як рівень знань і вмінь, необхідних для виконання професійних функцій в умовах інклюзивного навчання.

І вимогою сучасності для кожного вчителя є постійний особистий професійний розвиток у сфері інклюзивної освіти.

Список використаних джерел

1. Волчелюк Ю. І. Основні напрямки соціально-педагогічної діяльності в інклюзивному освітньому просторі (зарубіжний досвід). URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Znpkhist/2011_3/11vyiiop.pdf.

2. Ливенцева Н. А. Обзор современных зарубежных исследований по проблемам инклюзивного образования. URL: <http://www.google.com.ua/search?q>.

3. Хафізулліна І. М. Формування інклюзивної компетентності майбутніх вчителів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Астрахань, 2008. 22 с.

4. Teacher Education for Inclusion (TE41) Profile of inclusive teachers European Agency for Development in Special Needs Education, 2012. URL: <https://www.unicef.org/albania/reports/teacher-education-inclusion-te41>.

Ошега Зоя Семенівна,
заступник завідувача філії Петрівської ЗОШ I ступеня,
філія КЗ «Петрівське НВО “ЗОШ I-III ступенів – гімназія”»
Петрівської селищної ради Олександрійського району
Кіровоградської області,
e-mail: zoshega2@gmail.com

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІВ ПЕТРІВЩИНИ

Підвищення професійного рівня педагогів району з питань упровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є нагальною потребою сучасної педагогіки, яка повинна вирішуватися не лише під час проходження курсів підвищення кваліфікації, а й упродовж усього міжтестатійного періоду в межах методичної роботи шляхом організації освіти та самоосвіти вчителя. Уміння застосовувати ІКТ для вирішення професійних проблем і завдань у реальних ситуаціях педагогічної діяльності стає складником його професійної компетентності.

ІКТ мають подвійне входження в освітній процес: виступають і як об'єкт вивчення, і як засіб навчання, а з іншого боку – стрімкий їхній розвиток вимагає вивчення не конкретних програмних засобів, а усвідомлення педагогами сутності, можливостей і перспектив розвитку комп'ютерних технологій, розуміння психолого-дидактичних аспектів їхнього використання. Це зумовлює необхідність створення ефективної, динамічної, гнучкої системи підвищення кваліфікації вчителів у галузі інформаційних технологій.

Окрмі педагоги мають труднощі з питань упровадження ІКТ. У більшості випадків це пов'язано з негативністю до змін і психологічними причинами: побоювання за власний авторитет, боязнь виглядати некомпетентним в очах колег, учнів, невідповідність власного образу «солідної людини».

В умовах становлення і розвитку високотехнологічного інформаційного суспільства постає необхідність у стовідсотковому впровадженні в освітній процес закладів загальної середньої освіти ІКТ. У галузі освіти ці технології знаходять застосування в багатьох напрямках діяльності, зокрема оновлюється зміст освіти, започатковується дистанційне навчання, впроваджуються нові форми спілкування: через електронну пошту, відеоконференції, участь у роботі Інтернет-конференцій, форумів, семінарів, вебінарів тощо.

Одне з головних завдань методичного кабінету – організувати навчання для педагогічних працівників району з питань використання сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій в освітньому процесі. У цьому напрямі обов'язково проводимо діагностування, моніторингові дослідження рівня ІКТ-компетентності вчителів. Питання анкет в основному спрямовані на виявлення базового рівня володіння ІКТ учителем, а також на визначення тих розділів курсу «Основи ІКТ», які найбільше цікавлять педагогів, і рівень знань за його розділами.

При плануванні процесу підготовки вчителів-предметників урахуємо три чинники: технічний, програмний, методичний та інформаційний компоненти ІКТ; рівень засвоєння ІКТ учителем як користувачем (визначається глибиною володіння можливостями комп'ютерної техніки та програмним забезпеченням загального призначення); рівень упровадження вчителем ІКТ в свою професійну діяльність (визначається шляхом діагностування того, наскільки творчо та системно вчитель готовий використовувати ІКТ при викладанні своєї дисципліни).

Розвиток ІКТ-компетентності педагогів у міжкласній період упроваджуємо через такі форми методичної роботи: система постійно-діючих семінарів із питань удосконалення навиків роботи на комп'ютері з різними

програмами і використання ІКТ в освітньому процесі; індивідуальні консультації за запитом; система проблемних семінарів на основі вивчення освітніх потреб у використанні ІКТ; система майстер-класів, стажувань у педагогів компетентних в ІКТ; науково-практичні конференції; Інтернет-конференції; наради-семінари; тренінги; система дистанційного навчання.

Такі форми роботи спрямовані на формування та вдосконалення інформаційної грамотності вчителя, а саме: здатності розуміти сутність оброблення інформації, знаходити інформацію в різних джерелах, користуватися автоматизованими системами пошуку та обробленням інформації, інтерпретувати інформацію, використовувати моделювання для вивчення різноманітних об'єктів та явищ, виконувати аналіз інформаційних моделей тощо, формування вмінь усвідомленого використання сучасних інформаційних технологій у навчанні; знайомство с електронними засобами навчального призначення за предметами, мультимедійними навчальними та довідковими посібниками, Інтернет-ресурсами; обговорення та відпрацювання методичних прийомів їхнього використання.

Нами створено Школи комп'ютерної грамотності (ШКГ) для педагогічних працівників із проблеми «Використання SMART-технологій для структурування та проведення навчальних занять». Основна мета ШКГ – ознайомлення вчителів-предметників із програмним забезпеченням SMART Notebook 10 [6]. У ході занять слухачі ШКГ отримували необхідну інформацію про можливості програмного засобу SMART Notebook 10, знайомилися з різними організаційними формами застосування програмного засобу на різних етапах уроку: перевірка знань, демонстрація навчальних матеріалів, закріплення практичних умінь і навичок, контроль знань тощо. На засіданнях демонстрували педагогічні досвіди вчителів району, області, України з питань упровадження програмного засобу SMART Notebook 10, що надало можливість педагогам вільно працювати з програмним забезпеченням, створювати авторські розробки, електронні ресурси, технологічні моделі уроків у відповідному програмному забезпеченні.

Узагальнені матеріали ШКГ були надіслані на обласний ярмарок педагогічних ідей «Інформаційно-комунікаційна компетентність педагогів як умова забезпечення якісної освіти».

Застосування ІКТ у галузі освіти і безпосередньо в діяльності керівника закладу стало загальною необхідністю. Для керівників ЗСО, ЗДО на базі закладів освіти проводили навчання, тренінги з таких питань: створення та заповнення сайту, блогу, впровадження роботи у Skype; методики проведення вебквесту; створення вебквесту «Імідж навчального закладу» [3]; «Інтернет-простір для підвищення якості управлінської культури керівників ЗЗСО»; «Використання програми Microsoft Office Excel для створення дидактичних і методичних матеріалів» [1]; «Хмарні технології в освітньому процесі та засоби Веб 2.0 в управлінській діяльності» [7].

Ознайомлення вчителів-предметників з основними аспектами впровадження ІКТ в освітній процес проходило через семінари-практикуми за такою тематикою: «Використання ІКТ на уроках інформатики як один зі шляхів розвитку творчих здібностей учнів»; «Комп'ютерні презентації на уроках інформатики»; «Формування інформаційної компетентності учнів в умовах творчого використання інформаційно-технологічних методів навчання»; «Комп'ютерні технології як засіб розвитку творчої особистості молодших школярів»; «Використання інформаційних технологій у процесі формування творчої особистості учня»; «Використання програмних педагогічних засобів у викладанні математики» тощо.

Нині важко переоцінити роль функціонування мережі в районі для освітнього середовища. Для вчителів – це, перш за все, доступ до сучасних інформаційних ресурсів із метою підвищення своєї фахової майстерності та обміну інформацією зі своїми колегами.

Важливою тенденцією розвитку освітньої галузі Петрівщини є створення у районі інформаційно-освітнього простору, складником якого є сайт. Створення Інтернет-сайту є одним із головних елементів управління закладом освіти, що об'єднують навколо себе вчителів, учнів, батьків і громадськість.

Наявність вебсайтів закладів дозволяє оперативно інформувати керівників ЗЗСО, вчителів, громадськість, батьків, учнів щодо основних заходів району. Це дає змогу в повній мірі використовувати сучасну комп'ютерну техніку в освітньому процесі та забезпечує своєчасність отримання та надання інформації. Усі заклади мають електронні поштові скриньки. Створена і працює мережа зв'язку закладів із відділом освіти засобами електронної пошти, що дозволяє оперативно передавати і приймати інформацію.

Для ефективного розвитку ІКТ-компетентності педагогічних працівників, керівників ЗЗСО, вихователів ЗДО у районі проведено науково-практичні та Інтернет-конференції, Інтернет-семінари, майстер-класи, вебквести, у ході яких розглядалися актуальні питання інформатизації.

Головна мета Інтернет-конференції [4]: визначення стану впровадження в освітній процес ЗЗСО ІКТ, обмін досвідом, удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, створення вільного доступу до методичного забезпечення використання ІКТ, оновлення змісту, форм і методів навчання шкільних предметів, поліпшення якості шкільної освіти, створення механізмів її стійкого інноваційного розвитку, варіативності та індивідуалізації навчання, впровадження нового Державного стандарту [2].

Із метою ознайомлення з кращими зразками педагогічного досвіду району, впровадження нових педагогічних знахідок, нових підходів у навчанні та вихованні школярів, створення зразків педагогічної й навчальної діяльності, розвитку творчої індивідуальності та професійної компетентності вчителів, які запроваджують сучасні ІКТ-технології в навчальну діяльність проведено: методичний фестиваль «Уроки з використанням ІКТ» [5], Інтернет-семінари: «Упровадження нового Державного стандарту основної школи у процесі викладання інформатики»; «Інформаційні технології в роботі керівника загальноосвітнього навчального закладу»; «Використання ІКТ у діяльності шкільних бібліотекарів»; «Використання ІКТ на уроках української мови та літератури», майстер-клас З. Ошеги з проблеми «Використання інформаційно-

освітнього простору регіону для підвищення професійної компетентності педагогічних працівників у міжкурсовий період».

Для вчителів-предметників району розроблено: блог веб-квесту «Інноваційні технології у роботі методиста»; для вчителів фізики та математики району створено блоги.

Про інформаційну компетентність учителів свідчать і численні приклади яскравих і змістовних електронних презентацій під час представницьких заходів, розміщення кращих уроків у мережі Інтернет на освітянському сайті «Острів знань», учительському журналі online, на сайті videouroki.net, участь в Інтернет-конференціях, семінарах.

Створено понад 150 блогів учителів-предметників, керівників ЗДО, ЗЗСО.

Свого поширення в районі набувають нові форми роботи, зокрема, із дистанційним супроводом: віртуальні лабораторії, віртуальні виставки, творчі групи, майстер-класи.

Продовжується практика проведення Інтернет-семінарів, Інтернет-конференцій з актуальних питань, що в значній мірі сприяє формуванню інноваційного простору району та професійному розвитку педагогів.

Районний конкурс «Учитель року» засвідчив, що вчителі району мають високий рівень фахової майстерності, відкриті новим педагогічним ідеям, готові до змін і самовдосконалення. Цьогоріч свою педагогічну майстерність, професійні вміння і творчі здобутки представили на розгляд районного журі сім педагогів із шести ЗЗСО. Петрівщина ввійшла у трійку найкращих учителів України з «Основ здоров'я».

І. Гридасова, вчитель Петрівської ЗОШ I ступеня, філії КЗ «Петрівське НВО «Загальноосвітня школа I-III ступенів – гімназія» Петрівської районної ради Кіровоградської області, заявила про себе як агента змін Нової української школи, здатного продукувати та втілювати інноваційні освітні ідеї. Перемогою в конкурсі вона довела, що гідна зайняти достойне місце серед когорти прогресивних педагогів України.

Найявний педагогічний досвід окремих педагогів і закладів освіти транслюється через систему районних семінарів, засідань методичних об'єднань, майстер-класів, творчих груп, шкіл педагогічного досвіду, сайти освітніх закладів, блоги педагогічних працівників, публікації на різних рівнях. У районі створена електронна база даних перспективного педагогічного досвіду та інноваційної діяльності.

До анотованого каталогу «Освіта Кіровоградщини: творчі здобутки, педагогічні ідеї та технології» включено 10 досвідів педагогічних працівників і колективів району.

В Україні розгортається реформа системи шкільної освіти, відповідно до цього відбуваються зміни і в інноваційному освітньому просторі Петрівщини.

Науково-методичне обслуговування початкової ланки здійснюється відповідно до Типової освітньої програми про підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах реалізації Концепції Нова українська школа та стратегії реформування початкової освіти.

89 педагогів Петрівського району брали участь у тренінгах та очних сесіях на базі КОШПО з проблеми «Особливості реалізації концептуальних засад Нової української школи».

Усі вчителі початкових класів, психологи, а також директори і заступники директорів з навчально-виховної роботи пройшли онлайн-курс на освітній платформі EdEra та отримали відповідні сертифікати. Проведена низка методичних заходів: практичні та тренінгові заняття, інтерактивні лекції, майстер-класи, дискусії, конференції, семінари-практикуми, віртуальні лабораторії.

Зростанню рівня інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів району сприяють очні та дистанційні курси підвищення кваліфікації, дистанційні тренінги, школи комп'ютерної грамотності на базі закладів району, вони є доцільними в процесі професійної підготовки педагогів до онлайн-освіти, що відкриває широкі перспективи на професійну діяльність, сприяє

моделюванню освітнього процесу, зростанню рівня інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів району.

Активне впровадження в усі сфери діяльності закладу освіти інформаційно-комунікаційних технологій сприяє перетворенню класичного закладу освіти в електронний.

В умовах сьогодення під впливом інформаційного суспільства, глобалізації та інтеграції відбувається зміна пріоритетів системи навчання педагогів і в міжтестастійний період. Актуальними стають питання організації навчання на засадах неперервності та андрагогіки, розвитку ІКТ та самоосвітньої компетентності педагогів.

Упродовж останніх років інформатизація охопила всі сфери управлінської діяльності, яка значно полегшила роботу як керівника, так і вчителя, сприяє заощадженню часу, своєчасному прийняттю управлінських рішень на основі проведеного аналізу тощо. Наявність достатньої матеріально-технічної бази, потужного кадрового потенціалу дозволяє успішно вирішувати цілу низку управлінських, навчальних і методичних питань.

Професійний розвиток педагогів у міжтестастійний період розглядаємо як процес змін у свідомості особистості вчителя, який є організованим, контрольованим і суспільно оцінюваним та будується на засадах андрагогіки, передбачає невідпинне наближення до досконалості в професії.

Отже, застосування андрагогічного підходу у процесі організації та здійснення навчання педагогів із питань впровадження ІКТ у міжтестастійний період якісно підвищує їх професійний рівень. Педагогічним працівникам як суб'єктам навчання притаманні специфічні особливості (усвідомлення себе самостійними, самокерованими особистостями, наявність життєвого та професійного досвіду, прагнення до саморозвитку).

Список використаних джерел

1. Використання програми Microsoft Office Excel для створення дидактичних і методичних матеріалів. URL:

https://docs.google.com/document/d/1wJjK6vT5wAAAnr7WwFoJLTIUA-G2qz8xJqi-0cp8l_4/edit

2. Державна цільова програма впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій «Сто відсотків» на період до 2015 року. *Інформаційний збірник та коментарі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України*. 2012. № 1/2. С. 16–30.

3. Імідж навчального закладу. URL: <http://webkvestimidgznz.blogspot.com/>

4. Інтернет-конференція «Інформаційно-комунікаційна компетентність педагогів як умова забезпечення якості освіти». URL: ІК-компетентність педагогів як умова забезпечення якості освіти.

5. Методичний фестиваль «Уроки з використанням ІКТ». URL: <http://metodfestikt.blogspot.com/>

6. Сайт методиста РМК Ошеги З. С. URL: http://zoya-oshega.edukit.kr.ua/metodichni_zahodi/shkg_vchiteliv-predmetnikiv/

7. Хмарні технології в освітньому процесі та засоби Веб 2.0 в управлінській діяльності. URL: https://docs.google.com/document/d/1m_OrmgIOSY6LbvINRU7Ow3TmqZUuCBJI-AreAAB2nutk/edit.

Никифоренко Олена Миколаївна,
директор КУ «Кременчуцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області,
e-mail: kr.kcprpp@gmail.com

НОВАТОРСЬКІ ІДЕЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В РОБОТІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ МІСТА КРЕМЕНЧУКА

Сучасна освіта повинна готувати людину, яка здатна жити в надзвичайно глобалізованому і динамічно змінному світі. Тільки інноваційна за своєю сутністю освіта може підготувати людину, здатну й охочу активно творити і сприймати зміни, нововведення. Для цього необхідно в освітньому просторі створити умови, сприятливі для поширення педагогічних інновацій.

Освітняни Кременчука не залишаються осторонь від інноваційних змін, вони постійно впроваджують сучасні методики та технології, є активними учасниками освітніх проєктів різних рівнів.

Триває участь педагогічних колективів (НВК «Загальноосвітня школа I-III ступенів – позашкільний навчальний заклад» №2 Кременчуцької ради (директор Ю. Цюпка), *Кременчуцький ліцей №4 «Кремінь» Кременчуцької міської ради Кременчуцького району* Полтавської області ліцеїв №4, 5, 10, 11, 17 (директори Т. Одерій, С. Оксаніченко, Н. Мамон, Н. Бикова, В. Марченко) у Всеукраїнському експерименті за темою «Реалізація компетентнісного підходу в науково-педагогічному проєкті «Інтелект України».

Учні ліцею №25 «Гуманітарний колегіум» (директор Т. Москалик) та гімназії №22 (директор Г. Гербас) навчаються за освітньою програмою для початкової школи «На крилах успіху».

Кременчуцький ліцей №30 «Олімп» імені Н.М. Шевченко (директор О. Шиян) протягом 2017–2021 років брав участь у пілотному проєкті щодо впровадження нового державного стандарту початкової загальної середньої освіти в межах реформи «Нова українська школа».

Проєкт «Медіаграмотність», метою якого є формування інформаційної культури у підростаючого покоління, діє в КНВК №2 (директор Ю. Цюпка), ліцеї №25 (директор Т. Москалик).

Підвищенню якості надання освітніх послуг та відповідності їх європейським стандартам якості сприяє впровадження у КНВК №2 інноваційних практик фінської системи освіти.

На упровадження найкращих освітніх практик, зростання професійної компетентності педагогів, розвиток практики професійного наставництва, поширення педагогічного досвіду спрямований проєкт «Новатор».

Кременчуцький ліцей №11 «Гарант» (директор Н. Бикова) впроваджує та вдосконалює власну модель «Формування лідерської компетентності учня та вчителя для життя в інноваційному суспільстві».

Створена програма «Ліцейний стандарт» та трансформована у навчально-виховне середовище, у якому функціонує містечко дитинства для малят, сектори закону, творчості, здоров'я для старших, що допомагають дітям,

батькам професійно самовизначитися, організувати своє дозвілля, зрозуміти, що в житті важливо бути лідером.

Спільно з учнівським колективом розроблена та діє модель учнівського самоврядування «Мікрополіс», що відповідає структурі Кременчуцької міської ради й стовідсотково охоплює діяльністю учнів 1–11 класів, формує концептуальні, адміністративні, комунікативні навички лідерів.

Ефективному вивченню китайської мови сприяє створений у ліцеї № 11 кабінет китайської мови, результатом чого є 12-річна співпраця з волонтерами із Китаю та Інститутом Конфуція. У 2020 році в закладі відкрито другий в Україні «Клас Конфуція».

Ліцей № 10 «Лінгвіст» (директор Н. Мамон) є учасником Міжнародного проєкту Generation Global (заснованому фундацією Тоні Блера, Велика Британія), який надає можливість учням спілкуватись із їх однолітками з різних країн світу за допомогою відеоконференцій. У рамках цього проєкту учні ліцею № 10 провели онлайн-зустрічі з учнями шкіл Великої Британії, США, Італії, Індонезії, Пакістану, Йорданії. За активну участь у проєкті заклад отримав «Срібний сертифікат».

Учні ліцею беруть участь у програмі Ukraine Global Scholars для талановитої молоді з усього світу. За результатами участі у цій міжнародній програмі учениця закладу отримала грант на навчання протягом 2-х років у міжнародній Школі бакалавріату (Швейцарія).

Плідно співпрацює ліцей № 10 з британським видавництвом Oxford University Press за програмою Oxford Quality Programme (онлайн-іспити на міжнародний рівень володіння англійською мовою). Кожен рік учні ліцею проходять онлайн-тестування «На шляху до Оксфордської якості» та отримують міжнародні сертифікати відповідних рівнів володіння англійською мовою.

Продовжується участь педагогічного колективу ліцею № 10 в інноваційному проєкті за темою «Формування та оцінювання громадських компетентностей в освітньому процесі на рівні базової середньої школи»,

започаткованому Міністерством освіти і науки України спільно з Європейським Центром імені Вергеланда (м. Осло, Норвегія) при підтримці Ради Європи. Мета проєкту – підтримка демократичного розвитку та системних змін освіти України, втілення принципів демократичного громадянства та прав людини.

Участь колективу ліцею № 5 імені Т. Г. Шевченка (директор С. Оксаніченко) у проєкті «Музейна педагогіка для дітей» забезпечує формування творчих особистостей, розвивальної спрямованості навчання, передавання культурного досвіду через педагогічний процес в умовах музейного середовища.

У ліцеї також діє програма «Шкільний офіцер поліції», в рамках якої проводяться просвітницько-профілактичні заходи, індивідуальна робота з учнями і батьками за участю інспектора поліції. За програмою «Школа і поліція» формується безпечне середовище, вільне від будь-яких форм насильства та дискримінації, навички безпечної поведінки дітей.

Науково-методична робота колективу ліцею № 4 «Кремінь» (директор Т. Одерій) спрямована на розвиток здібностей учнівської молоді в умовах інноваційного закладу освіти. Ознакою високого професіоналізму педагогів ліцею є активна новаторська діяльність. За ініціативи вчителя математики С. Ховрак п'ятий рік поспіль ліцей № 4 є організатором проведення міських, а з 2020 року обласних змагань «Математичний Занзібар», турніру Архімеда.

Готовність до новаторства та безпосередньо сама інноваційна діяльність учителя стає передумовою ефективності педагога, максимальної реалізації його можливостей, розкриття наукового та творчого потенціалу, а це, в свою чергу, стає запорукою становлення впевненої в свої сили і здібностях учнівської молоді та успішної нації.

Костогриз Алла Миколаївна,
начальник відділу освіти Решетилівської
міської ради Полтавської області,
e-mail: alla.m.k0411@gmail.com

ПРОЄКТНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА – СКЛАДНИК УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ РЕФОРМ

Сучасний керівник закладу освіти – це, в першу чергу, менеджер, який здатний виявляти гнучкість до інновацій, виконувати свої функціональні обов'язки професійно, оскільки від його діяльності залежить імідж закладу, як установи, в зовнішньому просторі та внутрішній психологічний мікроклімат у колективі. У професійному стандарті керівника (директора) закладу загальної середньої освіти, який ухвалено 17 вересня 2021 року, однією з необхідних професійних компетентностей визначено проєктувальну.

Участь у проєктній діяльності керівників закладів освіти сприяє розвитку їхньої управлінської компетентності. Разом із тим, аналіз сучасної педагогічної практики переконливо свідчить про те, що проєктна діяльність формує особливий педагогічний стиль у сучасному закладі освіти, навчає не тільки планувати, а й виховує активну, творчу особистість, готову до співробітництва.

Крім того, проєктна діяльність створює умови творчого саморозвитку та самореалізації не лише керівника, а й усього педагогічного колективу закладу та його учнів, формує всі необхідні життєві компетенції, які на Раді Європи були визначені як основні в ХХІ столітті: полікультурні, мовленнєві, інформаційні, політичні та соціальні.

Директор Потічанської філії I-II ступенів з дошкільним підрозділом ОЗ «Решетилівський ліцей імені І. Л. Олійника» І. Платко проєктною діяльністю займається вже 5 років. Знання, як писати проєкти, отримала під час участі в еко-майстерні Гете-інституту м. Києва «Мій простір» у 2016 р.

Перший свій проєкт створювала разом з учнями, презентувавши його німецькою мовою. У рамках реалізації проєкту учні разом із дорослими вийшли

на акцію «Моєму ставку – нове життя»: прибрали територію, звільнили від купи сміття джерело, посадили верби навколо ставка. Про результати проєкту у квітні 2016 р. берлінський журнал «Vitamin de» надрукував статтю.

А далі багато інших реалізованих проєктів:

2018 – проєкт «Deutscher Soundfactor durch Europa» був відзначений National Quality Label та European Quality Label;

2018–2019 – проєкти «Роздільне сміття» та «Село без сміття» ввійшли до двадцяти призерів Міжнародного конкурсу Гете-інституту «Umwelt macht Schule» серед шкіл Східної Європи.

У 2018 р. Платко Ірина, як автор проєктів, отримала грант Британської Ради за програмою «Активні громадяни». Кошти у сумі близько 15000 грн були використані на ліквідацію стихійного сміттєзвалища та створення на його місці території відпочинку.

Школа, у якій працює п. Ірина, сільська. Певний період ішла мова про закриття закладу. Та за ці роки, а очолює заклад Ірина Платко з 2014 р., колектив довів, що й сільська школа має право на інноваційний розвиток. А осучаснювати матеріальну базу можна, беручи участь у проєктах.

У 2018 р. заклад отримав перемогу в обласному конкурсі проєктів «Бюджет участі» з проєктом «Зелений клас на території Потічанського НВК».

Проєкт на суму 150000 грн був реалізований у 2019 р. та донині немає аналогів на території Решетилівщини.

У 2019 р. за підтримки керівника закладу учень 9 класу Кирило Маринюк брав участь в обласному конкурсі проєктів «Шкільний громадський бюджет».

Проєкт «Сучасний спортивний зал – у навчальний заклад с. Потічка Решетилівської ОТГ» став переможцем і був реалізований на суму 100000 грн у наступному році.

У 2020 р. І. Платко, як куратор проєкту, організовує команду учнів для участі в конкурсі проєктів від ГО «Екошкола». Зі своїм проєктом потічанські учні змагаються з 24 школами з різних куточків України і стають переможцями,

отримавши 25000 грн на втілення однієї із мрій у життя: облаштування теплиці, компостерів, екокуточка.

У 2020 р. від закладу знову готують проєкт на обласний конкурс «Шкільний громадський бюджет». Цього разу йдеться про сучасний кабінет інформатики на суму 100000 грн. Проєкт перемагає і був реалізований у 2021 р.

Про розвиток закладу є інформація на сайті «Нова українська школа» [1], а більше про проєктну діяльність можна дізнатися на сторінці «Potichok.nvk» у Facebook [2].

Підсумовуючи, зазначимо, що в умовах інноваційних змін успішне функціонування закладу, навіть, сільського, можливе, коли керівник володіє необхідними професійними компетентностями, коли сформована команда педагогів-однодумців спрямовує свою діяльність на досягнення спільної мети – всебічного розвитку особистості здобувача освіти і формування його конкурентоздатності.

Список використаних джерел

1. Сільська школа, що «помирала»: як облаштувати відкритий клас та брати участь у міжнародних проєктах. URL: <https://nus.org.ua/articles/silaska-shkola-shho-pomyrala-yak-oblashtuvaty-vidkrytyj-klas-ta-braty-uchast-u-mizhnarodnyh-proyektah/>.
2. Potichok.nvk. URL: <https://www.facebook.com/potichok.nvk>.

Наукова панель 4

АКТИВІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ ШКІЛ НОВАТОРСТВА КЕРІВНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Шинкарук Ірина Вікторівна,
старший викладач кафедри менеджменту освіти,
завідувач відділу новацій та передових
педагогічних технологій Волинського інституту
післядипломної педагогічної освіти,
e-mail: i.shynkaruk@vippp.org.ua

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ РОБОТИ РЕГІОНАЛЬНИХ ШКІЛ НОВАТОРСТВА

Проблемам оновлення системи післядипломної педагогічної освіти присвячена низка досліджень, зокрема інноваційним перетворенням її змісту, форм, методів, технологій на сучасних методологічних засадах синергетичної методології, гуманітаризації тощо (Г. Єльнікова, М. Кириченко, Н. Клокар, В. Маслов, В. Олійник, Т. Сорочан та ін.). Також зустрічаємо публікації, що присвячені проблемі новаторства в післядипломній педагогічній освіті (Н. Білик, Л. Колесникова, Н. Любченко, Н. Мельник та ін.).

Сучасна освіта України, як ніколи, потребує інноваційно компетентного педагога. Розвиток суспільства залежить від його інноваційного потенціалу, тобто здатності системно, цілісно сприймати інформацію, швидко орієнтуватися в інформаційних потоках [1; 3].

Розвиток інноваційної компетентності педагогів не можливий без включення педагогів у творче розвивальне середовище, в якому актуалізується, зростає й реалізується інноваційний потенціал завдяки взаємодії з іншими педагогами-новаторами. Він відбувається за умови належного рівня інноваційного середовища, яке визначається наявністю

творчого соціально-психологічного клімату, ефективних систем управління й інформаційно-методичного супроводу нововведень.

Таким інноваційним простором Волині є школи новаторства, в рамках діяльності яких створено і функціонує 33 обласні авторські лабораторії, що дало можливість організувати своєрідний акмеологічний простір, який сприяє розвитку потенційного ресурсу особистості педагога.

Метою діяльності обласних авторських лабораторій є прискорення процесу трансформації перспективного педагогічного досвіду в широку педагогічну практику, сприяння розвитку професійної майстерності освітян області.

Основні завдання обласних авторських лабораторій як структурних одиниць шкіл новаторства:

- розроблення, апробація та впровадження у практику роботи закладів освіти нових концепцій та ідей, спрямованих на поглиблення змісту та якості освіти;
- інформаційно-методичний і змістовно-технологічний супровід;
- створення організаційно-методичних умов для практичного засвоєння технології досвіду та пошуку власних оригінальних підходів до розв'язання проблем оновлення освіти;
- пропаганда перспективних моделей досвіду з актуальних проблем педагогічної та управлінської діяльності;
- сприяння підвищенню кваліфікації, розвитку професійної майстерності освітян області.

Організаційно-методичні форми діяльності обласних авторських лабораторій: науково-практичні конференції; семінари-практикуми; тренінги; «круглі столи»; творчі звіти; моделювання навчальних занять, позакласних заходів; обговорення та рецензування педагогічних та управлінських проєктів; лекції; консультації; співбесіди; самостійна робота членів лабораторії.

Школи новаторства, на базі яких працюють обласні авторські лабораторії, створюють сприятливі умови щодо проведення науково-методичної та

дослідно-експериментальної роботи. Науково-методичний супровід діяльності обласних авторських лабораторій при сприянні відділів інституту здійснює відділ новачій і передових педагогічних технологій Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти.

Рівень розвитку інноваційної інфраструктури визначається не тільки наявністю відповідних інституцій, а й ефективністю взаємодії між ними, впровадженням інформаційно-комунікативних технологій обміну знаннями, дієвою системою управління інноваційними процесами.

Школи новаторства є мережевими структурами для популяризації інноваційних процесів [2; 4]. Суттєвою відмінністю інноваційних мереж є зміна системи взаємодії з ієрархічних структур на горизонтальну мережеву – пряму, колегіальну взаємодію рівноправних, добровільних партнерів, які допомагають один одному в спільній діяльності. Такі структури створюють умови свободи вибору кожного в інноваційній мережі своєї ніші, своїх функцій, завдань і способів діяльності.

За своєю сутністю і способом існування інноваційні мережі синергетичні. Освітні мережі є ефективною моделлю створення нових знань, інновацій, мотивації інноваційних змін.

Школи новаторства – це організаційні структури, об'єднаних спільною інноваційною ідеєю та діяльністю, спрямованою на підвищення ефективності освітнього процесу та якості його результатів, управлінської діяльності, а також поширення інноваційного досвіду як між фахівцями окремих освітніх галузей, так і наскрізно.

Важливим чинником розвитку інноваційної компетентності в інноваційних мережах є те, що вони сприяють встановленню неформальних особистісних ділових зв'язків між педагогами різних навчальних закладів, науковцями. Історія становлення інноваційних шкіл свідчить, що саме участь їх фундаторів у різноманітних освітніх асоціаціях сприяла широкій популяризації, поширенню й практичному втіленню їх реформаторських ідей.

Інноваційне середовище як засіб розвитку інноваційної компетентності педагогів виступає засобом стимулювання, підтримки, організації, рефлексії інноваційної діяльності педагогів. Розвиток інноваційної компетентності педагогів як соціально-педагогічна система характеризується відкритістю, креативністю, самоорганізованістю, саморозвитком структури і функцій, динамічністю, що визначає її високу адаптивність до потреб її суб'єктів і змін зовнішнього середовища.

Результатом розвитку інноваційної компетентності педагогів є зростання інноваційного потенціалу закладу освіти, що визначає здатність його колективу освоювати й реалізовувати інновації.

Список використаних джерел

1. Андрущенко В. Основні напрями оптимізації взаємодії практики і освіти в сучасному українському соціумі. *Вища освіта України*. 2017. № 4. С. 5–12.
2. Білик Н. Розвиток мережевої взаємодії регіональних і зональних шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників. *Нова педагогічна думка*. 2014. №3(79). С. 17–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_3_6
3. Концепція Нової української школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
4. Положення про Всеукраїнську школу новаторства керівних і педагогічних працівників дошкільної освіти URL: <http://www.umo.edu.ua/shkola-novatorstva/285?task=view>

Лукіна Тетяна Олександрівна,
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри менеджменту освіти та права,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
e-mail: tata_lukina@ukr.net

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ НАПРЯМ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Зростання впродовж останніх десятиліть уваги дослідників, педагогів, політиків до якості освіти як до об'єкту педагогічного й управлінського впливу зумовило необхідність формування відповідної компетентності керівника із реалізації функцій управління якістю освіти як певного специфічного напрямку його професійної діяльності. У межах побудови моделі професійного розвитку керівників закладів освіти досліджувалася проблема формування навичок управління якістю освіти керівника закладу освіти.

Управління якістю освіти представляє собою «специфічний вид суспільної діяльності, що спрямована на підтримку та поліпшення якості й результативності функціонування галузі освіти в цілому та загальноосвітнього, культурного і професійного рівня підготовки молоді» [1, с. 945].

Отже, управління якістю освіти як певний специфічний напрям професійної діяльності керівника закладу освіти розглядаємо як забезпечення переведення системи освіти якості освіти як об'єкту управлінського впливу з наявного стану в інший, що характеризується заздалегідь визначеними (запланованими) й обґрунтованими показниками якості освіти.

В опитуванні брали участь близько 150 керівників закладів загальної середньої, професійно-технічної освіти, центрів професійного розвитку, позашкільної освіти з різних областей України.

Проведене опитування керівників закладів освіти було зорієнтовано на з'ясування таких ключових питань:

1. Місце діяльності з управління якістю освіти в структурі професійної діяльності керівника закладу освіти.

2. Самооцінювання рівня професійної компетентності з управління якістю освіти керівниками закладів освіти.

3. Освітні потреби (ранжування за тематикою).

4. Чинники мотивації до самовдосконалення.

Незважаючи на досить великий стаж професійної діяльності переважної більшості учасників дослідження (20–30 років – 73%, понад 30 – 12 %, 10–20 – 8%) і чималий досвід безпосередньо управлінської діяльності в них, 22,3 % респондентів схильні вважати управління якістю освіти окремим самостійним напрямом у структурі професійної діяльності керівника закладу освіти, що спрямований на забезпечення вимог освітнього стандарту. Лише 8,9 % учасників опитування визнали його стратегічним напрямом у діяльності керівника закладу.

Викликає певне занепокоєння той факт, що переважна більшість учасників дослідження (46,7%) впевнені в тому, що діяльність керівника закладу з управління якістю освіти означає «діяльність із контролю за дотриманням високих результатів навчання здобувачів освіти». Лише шоста частина респондентів (16,5%) розуміють управління якістю освіти як «комплексну діяльність зі створення низки умов (ресурсних, кадрових, фінансових...) щодо забезпечення якісної освіти та освітньої діяльності». До оцінювання власного рівня сформованості професійної компетентності з управління якістю освіти керівники закладів освіти підійшли досить самокритично, про що свідчить характеристика «потребує постійного вдосконалення», яку надали понад 70% респондентів.

Як відомо, діяльність із управління якістю освіти досить багатогранна. Для формування й розвитку відповідної професійної компетентності керівника закладу освіти важливим є освоєння ним різноманітних технологій управління, вдосконалення навичок оцінювання явищ, процесів, ризиків тощо.

Для з'ясування освітніх потреб респондентів їм було запропоновано здійснити оцінку ступеня привабливості для них значного переліку (понад 40 назв) тематичних курсів підвищення кваліфікації.

Перехресний аналіз отриманих результатів засвідчив, що найбільший інтерес для них (із середньозваженими оцінками від 7,5 до 9,3) склали наступні теми:

- «Підготовка та проведення інституційного аудиту закладу освіти» (9,3);
- «Навички роботи з цифровими сервісами» (9,3);
- «Побудова внутрішньої системи забезпечення якості освіти» (9,1);
- «Технологія управління закладом освіти на засадах управління якістю освіти» (8,7);
- «Технологія реалізації проєктної діяльності» (8,6);
- «Технології формування інклюзивного освітнього середовища» (8,1);
- «Правові питання фінансового забезпечення закладу освіти в умовах фінансової автономії закладу» (8,0);
- «Організація роботи з обдарованими учнями» (7,9);
- «Технології ефективного ділового спілкування» (7,8); «Методика викладання окремих навчальних предметів в умовах Нової української школи» (7,5).

Достатньо інформативним для прогнозування освітніх потреб керівників закладів освіти, на наш погляд, виявилися результати ранжування учасниками дослідження чинників мотивації до самовдосконалення. У порядку зменшення рангу вони розподілилися наступним чином:

1. Відчуття недостатньої професійної компетентності.
2. Впровадження технологій управління якістю освіти на всіх рівнях функціонування освітніх систем.
3. Бажання пізнати нове.
4. Збільшення автономії та підвищення відповідальності керівника закладу освіти за результати освітньої діяльності та якість освіти.
5. Посилення цифровізації всіх процесів в освіті та суспільстві.

Отримана в ході дослідження інформація свідчить про актуальність завдання розвитку в керівника закладу освіти навичок з управління якістю освіти як напряму професійної діяльності, що характеризується певною специфікою.

Список використаних джерел

1. Лукіна Т.О. Управління якістю освіти. *Енциклопедія освіти* / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юріном Інтер, 2008. С. 945–947.

Побережець Оксана Сергіївна,
методист обласного навчально-методичного центру
освітнього менеджменту та координації методичних формувань
КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського»,
e-mail: oksannapoberezhets@gmail.com

НЕПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГА ЯК УМОВА ЙОГО КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Процеси глобалізації, перехід людства до інформаційного суспільства, автоматизація та роботизація багатьох процесів є рушійними силами змін у традиційному процесі роботи та на ринку праці.

У суспільстві знань посилюються розвивальна, фасилітуюча, культуротворча функції освіти, яка стає самоцінністю.

Важливою умовою і провідним фактором успішності процесу формування вчителя як конкурентоспроможного фахівця є неперервна освіта, оскільки вона, по-перше, відповідає потребам і закономірностям розвитку інформаційного суспільства і є фактором формування, розвитку і постійного забезпечення сукупної культури педагога; по-друге, вона адекватна специфіці педагогічної діяльності, ролі і місцю особистості вчителя-дослідника, новатора

у педагогічному процесі, що передбачає неперервне збагачення професійно-значущих дослідницьких якостей.

Кожен педагогічний працівник зобов'язаний щороку підвищувати свою кваліфікацію відповідно до Закону України «Про освіту» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом (ст. 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту») [2; 3].

У Концепції «Нова українська школа» визначено нове соціальне замовлення: компетенізація освіти шляхом реалізації компетентнісного підходу, орієнтація її на «вихід» – результат – у формі розвинутих ключових компетентностей, структури знань, поглядів, ціннісних орієнтирів, формування особистості, патріота, інноватора, здатного конкурувати на ринку праці, розвивати економіку, навчатися неперервно впродовж життя [4].

Організувати компетентнісний освітній процес (не знання заради знань, а вміння їх ціннісно використовувати в житті, професії) здатний педагог нової формації, що перебуває в авангарді суспільних та освітніх перетворень, який виконує в освітньому процесі ролі наставника, коуча, фасилітатора, має академічну свободу.

Основними технологіями формування сучасного конкурентоспроможного вчителя можна назвати такі:

- технологія саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, підвищення професійно-фахового та індивідуально-особистісного рівня впродовж всієї педагогічної діяльності та всього життя;
- технологія методичної мобільності й оновленого способу мислення;
- технологія системного застосування компетентнісних, особистісно зорієнтованих технологій в освітньому процесі;
- технологія інноваційності та вміння адаптуватися у сучасному освітньому просторі;
- технологія критичного мислення;

– технологія формування системи цінностей з урахуванням особистих запитів, норм ситуації та естетичних уподобань для формування духовно-ціннісних орієнтацій учнів [1].

Основними завданнями обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти, закладів освіти з формування нової моделі сучасного конкурентоспроможного вчителя назвемо наступні:

- підвищення рівня науково-теоретичної, методичної та психолого-педагогічної підготовки вчителів;
- модернізація освітнього процесу через використання інформаційно-комунікаційних, особистісно зорієнтованих технологій;
- допомога вчителям у розвитку, вдосконаленні та підвищенні професійно-педагогічної компетентності;
- активізація творчого потенціалу;
- формування здатності до швидкої адаптації в мінливих умовах [5].

Відповідно до вимог сучасного суспільства вчитель нині має бути не лише професійно компетентним і творчо активним, а й конкурентоспроможним фахівцем, характерними рисами якого є високий рівень самостійності, гнучкість мислення, здатність до педагогічної рефлексії та сформована потреба у самовдосконаленні; високоерудованим, готовим виконувати роль консолідатора нації, активно зреалізовувати освітні проєкти національного масштабу, витримувати конкуренцію на європейському та світовому ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Завалевський Ю. І. Формування вчителя як конкурентоспроможного фахівця. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/17262/1/14.pdf>
2. Закон України «Про освіту» (від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>
4. Концепція Нової української школи. URL: <https://cutt.ly/dRgq2Ug>

5. Сидоренко В. В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти. *Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком*. 2016. № 7–8(48). С. 22–29. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310801.pdf>

Дзін Лань,
аспірант кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця;
заступник секретаря Генеральної партійної філії
Школи архітектури та інженерії
Університету мистецтв і наук у Сичуань, П. Р. Китай,
e-mail: akujin@foxmail.com

Кравченко Ганна Юрївна,
доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри
педагогіки, іноземної філології та перекладу
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця,
e-mail: innovatica@ukr.net

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ КИТАЮ

Нині загального визначення поняття «організаційна культура» не існує й досі. Проте більшість науковців визначають у даному понятті: цілісне, історично обумовлене, створене суспільством, ненав'язливе, важко змінне поняття, яке характерно для кожної організації [5].

Проблема формування та розвитку організаційної культури є предметом уваги багатьох вітчизняних учених (Н. Білик, О. Драган, Г. Єльнікової, Г. Кравченко, Г. Тимошко, З. Шершньова та ін.).

Наприклад, Н. Білик у своєму дослідженні, розкриваючи методику діагностики та моніторинг розвитку організаційної культури шкіл новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти, зазначає, що «організаційна культура школи має фундаментальне значення для її керівників, особливо у тих випадках, коли виникає багато нових

напрямів розвитку і коли стратегічне планування стає абсолютно обов'язковим і необхідним. Вона обумовлюється, з одного боку, такими зовнішніми чинниками, як національні традиції, економічні умови, особливості культури в навколишньому середовищі. З іншого боку, на формування організаційної культури школи серйозний вплив роблять внутрішні фактори, такі як особливості особистості керівника, проголошена місія школи, її цілі і завдання, загальний рівень освіти та кваліфікації педагогів» [1, с. 454].

Поняття «організаційна культура» на початку 1980-х рр. набуло популярності в Китаї. Згідно з офіційним китайським словником «Новий китайський словник» наводиться кілька різних значень поняття «культура»:

1) сукупність матеріальних і духовних багатств, створених людством у процесі свого історичного розвитку і соціальної практики;

2) форма зміни середовища людиною, його здатність адаптуватися до цих змін, спосіб виживання людства, сукупне вираження морального обличчя народу [3].

Згідно з розумінням терміну «культура» у КНР, то його відносять тільки до духовної спадщини: науки, освіти, літератури, мови, мистецтва тощо [там само].

Отже, у КНР сутністю організаційної культури стає поведінка як норма відносин на виробництві, вона займає важливішу позицію для керівництва організації.

В основі дослідження організаційної культури китайських учених Сюй Мен, Ву Шеньї, Се Сянйін перевага надається цінностям, які в свою чергу визначаються чесністю: чесність за контрактом, чесність на основі асиметричності інформації, чесність у врахуванні інтересів двох сторін [4].

Дослідники організаційної культури КНР Лі Івен, Ши Фенбо визначають наступні її характеристики в управлінні закладами вищої освіти:

- управління повинно носити систематичний характер;
- спиратися на сучасні наукові дослідження;
- бути розумно організованим;

- мати адаптивний характер, що передбачає відкритість, діалогічність, взаємоузгодженість дій;
- створювати умови для інклюзивної освіти; мати стійкість до довготривалого розвитку [там само].

Серед управлінських функцій організаційної культури визначають:

- планувальну – спрямовує напрям розвитку закладу вищої освіти та його взаємостосунки з оточуючим середовищем;
- згуртування колективу;
- мотиваційну – передбачення індивідуальних стимулів, які переростають у групові;
- контрольовану – контроль над реальністю;
- функцію впливу – поширення впливу культури на інших;
- інтегративну – поєднання ресурсів та ефективності праці;
- функцію гармонії – встановлення позитивних міжособистісних стосунків у колективі;
- управлінську – управління колективом [2].

Уся організаційна культура у КНР передбачає чутливість, творчість та емоційність навіть в управленні закладами вищої освіти. Традиційні морально-етичні погляди мають вагомe значення і впливають на думки людей. Етика та моральне виховання в Стародавньому Китаї базуються на мистецьких методах, що формує модель поведінки, яка спрямована на надихання, співтовариство, співіснування з наслідуванням досвіду «цивілізації». Піклування один про одного, підтримка один одного, все це сприяє розвитку міжособистісних відносин у колективі співробітників. У закладах вищої освіти КНР прийнято таке положення, яке визначає, що неможливо ігнорувати етику та мораль заради верховенства закону [5].

Отже, організаційна культура в управлінні закладом вищої освіти КНР, на нашу думку, повинна ґрунтуватися на умовах соціального забезпечення науково-педагогічних працівників; розвиток професіоналізму кожного співробітника кафедри; забезпечення умов відкритості, толерантності в

міжособистісних стосунках і впровадження освітніх інновацій у професійну діяльність.

Список використаних джерел

1. Білик Н. І. Теоретичні і методичні засади управління адаптивно-педагогічним проектуванням регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06. Черкаси, 2016. 657 с.
2. Кравченко Г. Ю., Дзін Лань. Організаційна культура в адміністративному управлінні закладами вищої освіти Китаю. *Наукові записки Бердянського державного університету. Педагогічні науки*. Бердянськ, 2020. Вип. 2. С. 78–87.
3. Лю Ліксія, Чен Гонфанг. Дослідження стратегій вдосконалення виконавчої влади в університетській адміністрації. *Дослідження вищої освіти*. 2014. № 08. С. 78–86.
4. Лю Сінпінг. Побудова університетської виконавчої влади з точки зору гармонійного управління : магістерська дис. Циндао, 2011. 21 с.
5. Чжан Чжигуо, Чжан Цзянь. Дослідження впливу факторів та стратегій управління університетськими офісами на основі системи управління. *Китай. Освіта легкої промисловості*. 2016. № 02.

Кравченко Ганна Юрївна,
доктор педагогічних наук, доцент, професор
кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця,
e-mail: innovatica@ukr.net

Лю Мейхуань,
аспірантка кафедри педагогіки, іноземної філології та
перекладу Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця,
доцент кафедри музики та виконавства
Університету мистецтв і науки у Сичуані, П. Р. Китай,
e-mail: liumh9990@163.com

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА

Поняття професійної компетентності вчителя музичного мистецтва разом із близькими йому категоріями фахової, методичної компетентності, а також

деякими предметними компетенціями музиканта-педагога останнім часом міцно ввійшло до наукового обігу музично-педагогічної теорії та практики.

У науковій літературі, у сфері педагогічної діяльності, дослідженню проблем професійної компетентності вчителів, приділено увагу в роботах О. Бігич, Т. Борової, І. Гришиної, Г. Єльнікової, Н. Кузьміної, Н. Лісової, А. Маркової, О. Мармази, Л. Мітіної, О. Овчарук, Р. Рогожнікової, О. Савченко, Е. Соф'янц, А. Хуторського, Л. Шевчук, Н. Яковлева та ін.

Теоретико-методичні підходи до формування музично-педагогічної компетентності досліджувались музикантами-науковцями, зокрема А. Козир, Л. Масол, М. Михаськовою, О. Олексюк, Т. Пляченко, А. Растригіною, Р. Савченко, О. Щолоковою та ін.

У світі сучасний стан мистецької освіти зосереджується на художній грамотності студентів. У цьому напрямі дослідження художньої грамотності майбутніх викладачів музики у Китаї свідчать, що однією з особливостей професії вчителів є наявність у них художньої грамотності, що відіграє дуже важливу роль у навчанні та вихованні майбутнього покоління [3].

Китайський учений Ян Сяо у публікації «Розмова про художню грамотність вчителів коледжу» звертає увагу на вдосконалення художньої грамотності вчителів, яка починається як із розуміння походження мистецтва, так і розуміння походження людської культури, а це є «етапом історичного розвитку людської культури та культурний прояв китайської цивілізації» [2].

Загальна мета формування професійної компетентності майбутніх учителів музики полягає в підготовці фахівців, яких характеризує комплекс розвинених музичних здібностей і педагогічних якостей, які б були здатні забезпечити найвищі результати в музичному навчанні та естетичному вихованні школярів.

Учителі музичного мистецтва - це професіонали, які виконують обов'язки викладання сучасних методик і музичного виховання. Перед ними стоїть завдання - виховати в учнів здатність розпізнавати, розуміти та створювати музичну красу. Їх місія – підвищення якості національної музики. Як учителі

музики, вони повинні не лише бути вчителями, але й навчати та виховувати інших.

Отже, особистісний розвиток учителя має вирішальний вплив на поліпшення якості музичної освіти та викладання і безпосередньо впливає або навіть визначає якість підготовки учнів. Тому професійні вчителі музики створюють і використовуватимуть свою власну методику музичного виховання та емоційного розвитку особистості учня, щоб максимізувати ефективність естетичного виховання [1].

Виходячи з цього, зрозумілим є те, що *професійна компетентність вчителя музичного мистецтва* повинна визначатися особливостями музично-педагогічної діяльності, своєрідністю її завдань, перевагою художньо-творчих форм практичної роботи та специфічними методами мистецького навчання.

Сама ж *професійна компетентність викладача музики, яка впливає на формування професійної компетентності студента*, передбачає наявність музичної освіти; знання теорії та методології викладання музики; знання методів викладання, серед яких наявні методи, що впливають на серця та розум студентів; безлічі талантів, всебічної музичної грамотності, що впливають на успішний гармонійний розвиток особистості студента; лідерських якостей [там само].

Отже, для формування професійної компетентності у майбутніх вчителів музичного мистецтва в закладах вищої освіти Китаю потрібна команда висококласних професійних викладачів музики, адже вони є запорукою успіху музичної освіти.

Сучасне суспільство Китаю вимагає від кожного вчителя музичного мистецтва не тільки становлення, а й ще і вдосконалення їхньої професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Кравченко Г. Ю., Мейхуань Лю. Формування духовних цінностей та духовної культури в університетах Китаю: теоретичні аспекти. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 24, т. 1. С. 209–216.

2. Фанг Fang Xiaodi. Про наукове вивчення музичної освіти в звичайних коледжах та університетах. *Журнал музичної консерваторії*. Сінхай, 2006.

3. Kokhan I. Formation of moral-aesthetic competence of future specialists *Адаптивне управління: теорія і практика. Педагогіка* : електрон. наук. фах. видання. 2019. Вип. 6 (11). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/editorial-board>

Маслова Віта Анатоліївна,
старший викладач кафедри
педагогічної майстерності та інклюзивної освіти
Полтавського обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського,
e-mail: bagatur@ukr.net

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК УМОВА ЙОГО РОЗВИТКУ

Реалії сьогодення розвитку освіти, пріоритети соціально-економічного розвитку держави спрямовані на підвищення якості освіти, яка виступає головним чинником розвитку інтелектуального, духовного та економічного потенціалу суспільства.

В умовах вирішення стратегічних завдань упровадження ідей Нової української школи потрібне оновлення не тільки цілей, змісту освіти, вдосконалення технологій навчання, а й істотної зміни в професійній діяльності педагогічних колективів, їхнього професійного та конкурентоздатного розвитку.

Виникла необхідність у якісно іншій підготовці педагогічного колективу, що дозволяє поєднувати фундаментальність професійних базових знань із інноваційністю мислення і практико-орієнтованим, дослідницьким підходом до вирішення конкретних освітніх проблем.

У цьому контексті виникає необхідність в оптимізації соціально-психологічного клімату й ефективної взаємодії педагогів закладів освіти.

У спільно проведених наукових дослідженнях психологів і педагогів (К. Абульханова-Славська, Г. Балл, І. Бех, Т. Бенедя, Н. Васіна, С. Максименко, О. Мармаза, О. Москаленко, В. Сластьонін та ін.) ефективна педагогічна взаємодія синтезує в собі широку гаму знання і практичної дії, відображає

ступінь сформованості професійної культури і визначає результати не тільки пріоритетної діяльності, але й усієї роботи.

Наявність комунікативних здібностей є важливою умовою ефективного виконання педагогічної діяльності. Дослідження науковців дають підстави визначити провідні здібності особистості до педагогічної діяльності: комунікативність, що включає прихильність до людей, доброзичливість, товариськість; перцептивні здібності – професійна пильність, емпатія, педагогічна інтуїція; динамізм особистості – здатність до вольового впливу і логічного переконання; емоційна стійкість – здатність володіти собою; оптимістичне прогнозування; креативність – здатність до творчості.

Правильно організоване педагогічне спілкування має сприяти соціально-психологічній оптимізації освітнього процесу, створювати найсприятливіші умови для розвитку творчої активності особистості. Ефективність професійної діяльності визначається рівнем педагогічної культури його членів, характером міжособистісних відносин, розумінням колективної та індивідуальної відповідальності, ступенем організованості, співпраці [1].

Я. Сухенко вважає, що колективний суб'єкт психолого-педагогічної взаємодії повинен представляти собою таку соціальну групу, взаємозв'язки між учасниками якої не обмежуються просторово-часовими рамками, визначаються на відповідних етапах розвитку різними ступенями суб'єктивності учасників і розглядається як відкрита динамічна система, яка здатна самоорганізовуватися і визначати свої цілі й успішно їх досягати [4].

Зазначені якості колективу формуються на основі морально-психологічної спільності людей, що передбачає: наявність групових інтересів і потреб; орієнтацію на загальні моральні норми та цінності – загальнолюдські, громадянські, культурні [3].

У психологічних дослідженнях зазначається, що однією з основних умов формування новоутворень в особистості є включення людини в значущу для неї діяльність і відносини.

Вивчення професіоналізму людини можливо з різних позицій: оволодіння нею способами, методами, змістом професійної діяльності; розвиток індивідуальних характеристик, цінностей, ціннісних орієнтацій, що дозволяє розглядати в якості складників професіоналізму в першому випадку – професіоналізм діяльності, у другому – професіоналізм особистості [2].

Головним показником позитивної тенденції розвитку педагогічного колективу є формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, який характеризується:

- задоволеністю членів колективу процесом і результатами праці;
- визнанням авторитету керівника, який об'єднує в собі ознаки формального і неформального лідера;
- високим рівнем участі колективу в досягненні цілей організації в цілому;
- згуртованістю й організованістю членів колективу;
- свідомим дотриманням правил дисципліни;
- високим рівнем продуктивності праці.

Отже, соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі закладу освіти детермінується низкою соціальних, соціально-психологічних, особистісних і педагогічних чинників.

Педагогічна взаємодія на засадах гуманістичного, особистісно-орієнтованого, суб'єкт-суб'єктного підходів сприятиме підвищенню суб'єктивності, мотивації до вдосконалення та самоєфективності кожного педагога і колективу в цілому.

Список використаних джерел

1. Бенета Т. І. Корпоративна культура як передумова забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу. *Педагогічний пошук*. 2016. № 2. С. 4–7.
2. Кириченко Р. В. Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Переяслав, 2020. Вип. 59. С. 263–267.

3. Пікельна В. С. Новітні підходи до управління навчальними закладами. *Управління школою*. 2003. № 11. С. 8–14.

4. Сухенко Я. В. Індивідуальна освітня траєкторія: міждисциплінарний аналіз феномену. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*. 2017. Вип. 4, т. 2. С. 111–116.

Верозубова Таїсія Григорівна,
методист Запорізького обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти,
e-mail: verozubova.tg@gmail.com

МЕТОДИЧНІ СЛУЖБИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

В Україні триває реформа освітньої галузі, основною метою якої є нова якість освіти на всіх рівнях. Сучасна освіта зобов'язує вчителя обирати найрезультативніші технології, вибудовувати власну траєкторію педагогічної діяльності. За таких умов домінантною стає потреба визначення соціальної місії закладів освіти в умовах змін, формування стратегії розвитку закладів освіти в умовах Нової української школи, переосмислення ролі керівника, вчителя у розбудові нового освітнього середовища та організації освітнього процесу, який базується на компетентнісному, особистісно зорієнтованому та діяльнісному підходах, вихованні на цінностях, принципах педагогіки партнерства тощо.

Децентралізація – один із викликів сучасності, який потрібно враховувати органам місцевого самоврядування при розробленні моделей методичної підтримки педагогічних працівників у регіонах [1].

До кінця 2020 р. на території Запорізької області було створено 67 територіальних громад, різних за площею, кількістю жителів, закладів освіти та педагогічних працівників у них.

На законодавчому рівні функції методичної підтримки закріплено за Центрами професійного розвитку педагогічних працівників (ЦПР ПП) [2; 4]. Рішення про створення таких комунальних установ приймає засновник (місцева рада). На даний час в області лише 7 місцевих рад прийняли рішення про

створення ЦПР ПП. Близько половини територіальних громад, у силу малочисельності ЗЗСО та педагогічних працівників у них (від 30 до 300), створення такої комунальної установи вважають недоцільним. Також на рівні обговорення залишаються ідеї створення спільних ЦПР кількома органами місцевого самоврядування, можливості укладання угод про співпрацю із раніше створеними комунальними установами.

Отже, територіальні громади можуть застосовувати дві моделі організації методичної підтримки професійного розвитку педагогічних працівників: із комунальною установою ЦПР ПП; без комунальної установи ЦПР ПП (далі – Центри).

Необхідність створення Центрів зумовлена тим, що педагогічні працівники закладів освіти в умовах реформи Нової української школи, реалізації нових освітніх і професійних стандартів, потребують особливого науково-методичного супроводу, оскільки повинні не тільки володіти сумою компетентностей, а й бути конкурентоспроможними фахівцями, психологічно готовими до неперервності навчання в ситуації постійних змін, набуття нових ролей – розробник програм, фасилітатор, модератор, менеджер, консультант, дослідник та ін.

Для успішного втілення освітньої реформи й отримання результатів, які суспільство очікує від якісної освіти, потрібно суттєво змінити підхід до професійного розвитку педагогів, поступово, із системною комунікацією, спрямованою до кожного педагогічного працівника, сприяти впровадженню професійного стандарту. Саме Центри професійного розвитку педагогічних працівників покликані допомогти педагогам планувати підвищення кваліфікації на основі нового професійного стандарту.

Відповідно до Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року №672 [5] Центри не можуть виконувати завдання, не передбачені цим документом, тому не повинні реалізовувати функції колишніх районних і міських методичних кабінетів, зокрема такі:

- організація та проведення 19 учнівських олімпіад, учнівських турнірів і конкурсів;
- організація та проведення 7 фахових конкурсів (зокрема, щорічний Всеукраїнський конкурс «Учитель року», що потребує створення фахового журі, розроблення завдань, критеріїв оцінювання конкурсних випробувань, оформлення великого обсягу документації, звітності, методичного супроводу переможців для участі у подальших етапах);
- апробація освітніх програм, підручників;
- експертиза навчальної літератури;
- організація та проведення ЗНО;
- здійснення моніторингових досліджень;
- вивчення, поширення ППД;
- здійснення інноваційної та дослідно-експериментальної діяльності;
- схвалення методичних розробок педагогічних працівників, які пройшли апробацію та претендують на присвоєння педагогічних звань відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників.

Для вирішення цих питань органи управління освітою ОТГ мають посилити свою кадрову спроможність і налагодити тісну співпрацю із Запорізьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти (ЗОШПО), що сприятиме ефективному вирішенню завдань, які стоять перед українським суспільством і владою для успішної реалізації освітньої реформи. Як найбільш раціональні шляхи вирішення цього питання – активізація методичної діяльності в закладах освіти (в опорних зокрема); створення територіальних професійних спільнот; налагодження співпраці з різними суб'єктами підвищення кваліфікації педагогічних працівників; продовження співпраці із ЗОШПО шляхом укладання угод.

ЗОШПО разом із педагогічною громадськістю області продовжує роботу щодо забезпечення науково-методичної підтримки професійної діяльності педагогічних працівників, керівників закладів освіти, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Серед основних напрямів взаємодії ЗОППО з педагогічними працівниками територіальних громад області є:

- партнерська взаємодія з уже створеними Центрами професійного розвитку педагогічних працівників, а також структурними підрозділами територіальних громад із питань освіти;
- заходи з підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- методична підтримка професійного розвитку керівних кадрів;
- консультування;
- методичні заходи з керівниками територіальних методичних об'єднань;
- семінари з актуальних питань розвитку освіти для педагогічних працівників;
- оперативне реагування на професійні запити і потреби педагогічних працівників області (у т. ч. числі з виїздом у регіони);
- проведення професійних конкурсів (у т. ч. «Учитель року»), учнівських олімпіад, турнірів, конкурсів тощо;
- сприяння участі педагогічних працівників області у всеукраїнських і міжнародних проєктах, програмах, виставках;
- рецензування посібників, матеріалів досвідів на присвоєння педагогічних звань тощо.

ЗОППО важливо визначити вектори співпраці із Центрами професійного розвитку педагогічних працівників для спільної діяльності щодо науково-методичного супроводу вчителів, від професіоналізму та компетентності яких залежить реалізація Концептуальних засад реформування середньої освіти «Нова українська школа», якість та ефективність змін, спрямувати діяльність на мережеву взаємодію, пошук нових механізмів взаємодії з органами управління освітою територіальних громад.

Територіальні громади без комунальної установи ЦПР ПП, як правило, мають при відділі освіти 1 штатну одиницю головного спеціаліста (або методиста, відповідального за організацію методичної роботи), яка координує

діяльність керівників професійних спільнот у закладах освіти (зокрема, шкільних предметних методичних об'єднань). За таких умов зростає роль методичної роботи у закладах освіти. Система науково-методичної роботи в закладах освіти ОТГ має поєднувати традиційні та інноваційні форми методичної роботи. Традиційно затребуваними є семінари-практикуми, навчальні тренінги, які стимулюють творчу пізнавальну активність педагогів.

Серед нетрадиційних форм організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами набувають популярності інноваційні технології: педагогічного моделювання; проєктні; технології розв'язування професійних задач стосовно конкретних ситуацій; технології проблемного навчання; діагностичні та мультимедійні технології.

Використання в освітньому процесі *педагогічного моделювання* дозволяє забезпечити вищий рівень навчально-пошукової діяльності педагогічних працівників у системі науково-методичної роботи. Це, зокрема, ділові ігри, які можна зорганізувати у різноманітних формах, таких, як прес-конференція, круглий стіл, проблемний семінар тощо. Серед тем ділових ігор – найактуальніші проблеми професійної діяльності педагогів у світлі сучасних вимог і типові труднощі, з якими вони стикаються у повсякденній діяльності. Організаторам методичної роботи в ОТГ треба обов'язково передбачати *творчі звіти методичних об'єднань, проблемних або творчих груп та інших професійних спільнот*, бо саме вони допоможуть визначити творчий потенціал педагогів, їхнє професійне зростання, та сприятимуть пропаганді перспективного педагогічного досвіду.

Особливої уваги з боку методичних служб потребує науково-методичний супровід творчого зростання *кожного педагога*, який передбачає: розробку особистої творчої концепції; планову самоосвітню діяльність; моніторинг творчого потенціалу; узагальнення досвіду; дослідно-експериментальну роботу.

Ось чому методичним службам, заступникам директорів шкіл на місцях варто приділяти значну увагу *самоосвіті педагога*, яка передбачає вивчення сучасних методик, використання Інтернет-ресурсів, теоретичну розробку й

практичну апробацію особистих матеріалів; участь у колективних і групових формах методичної роботи на рівні закладу, міста, ОТГ.

У сучасних умовах важливо використовувати *технології дистанційного навчання* педагогічних працівників – комплекс освітніх, інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій, що дають можливість удосконалити фахове знання предмета та методичну компетентність, зокрема в умовах карантину.

Добре зарекомендувала себе у сучасних умовах (особливо під час карантину) така форма методичної роботи з педагогічними працівниками, як проведення *майстер-класу у режимі онлайн* (його тривалість – близько 30 хв.). При підготовці проведення майстер-класу такому форматі необхідно звернути увагу на: доцільність вибору методів, прийомів; майстерність та ефективність їхнього використання; відповідність обраних методів і прийомів власній педагогічній ідеї, меті, змісту навчання; дотримання принципів проведення майстер-класу.

Отже, сучасні пріоритети освітньої політики, зміна концептуальних орієнтирів стимулює пошук нових векторних підходів до науково-методичної діяльності. Відповідно до цього методичні служби всіх рівнів мають поставити акценти на системному науково-методичному супроводі формування та зростання конкурентоспроможного креативного педагогічного працівника.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні». URL: <https://www.president.gov.ua/documents/28097-vr-57>
2. Закон України «Про співробітництво територіальних громад». URL: <https://www.csi.org.ua/activity/zakon-ukrayiny-pro-spivrobitnytstvo-t/>
3. Інтернет-ресурс. URL: <https://nmts-koordinatsiji-metodsluzhb.webnode.com.ua/osvita-v-otg/>
4. Лист МОН «Про Центри професійного розвитку педагогічних працівників. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/76062/
5. Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року №672. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-centri-profesijnogo-rozvitku-pedagogichnih-pracivnikiv>

Наукова панель 5

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Половенко Олена Вікторівна,
завідувач обласного навчально-методичного центру
освітнього менеджменту та координації методичних формувань
КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського»,
E-mail: polovenko1964@gmail.com

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ РОЗБУДОВИ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Реформувальні процеси, що відбуваються в освітянській галузі, реалізація Концепції Нової української школи, законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту» спонукають переосмислити соціальну місію закладів загальної середньої освіти, які мають стати осередками, де плекають і розвивають таланти кожного учня.

Професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти висуває нові вимоги до нього, у зв'язку з чим змінюються його роль, завдання, функції. Професійний стандарт визначає загальні та професійні компетентності керівника закладу освіти.

До трудових функцій керівника закладу загальної середньої освіти у стандарті віднесено: забезпечення стратегічного управління розвитком закладу освіти; забезпечення управління якістю освітньої діяльності; забезпечення партнерської та мережевої взаємодії; організація безпечного і здорового освітнього середовища; забезпечення власного неперервного професійного розвитку [6].

Усе це потребує від керівників не лише професійних знань, але й умінь швидко реагувати на зміни, що відбуваються, вести за собою педагогічний колектив, бути лідером, менеджером, маркетологом, новатором із креативним

мисленням, здатним упроваджувати інноваційні методики й технології; мотивувати вчителів до результативної, творчої педагогічної діяльності [3; 5].

Сучасний керівник закладу загальної середньої освіти повинен уміти прогнозувати та моделювати перспективи розвитку закладу освіти, педагогічного колективу в цілому та кожного його члена, володіти інструментами створення та розбудови системи внутрішнього забезпечення якості освіти, здійснення самооцінювання закладу освіти, розвитку безпечного освітнього середовища, забезпечення автономії закладу освіти, створення умов для поширення прав громадського самоврядування, зміцнення позицій державно-громадського управління, виконання вимог до прозорості та інформаційної відкритості закладу освіти тощо.

В умовах сьогодення, щоб очолити зміни, керівнику закладу освіти радимо дати відповідь на запитання:

- Від кого залежать зміни в освіті?
- Яке має бачення управління закладом освіти?
- Які особливості, традиції має моя школа?
- Де ми тепер?
- Яка моя роль як керівника школи?
- Які управлінські функції я маю виконувати?
- Що має вплив на мою управлінську діяльність?
- Які зовнішні (внутрішні) фактори впливають на мою управлінську діяльність?
- Якими управлінськими компетентностями я маю володіти?
- Чи є я лідером у колективі?
- Як навчитися керувати собою, своїм часом, розвиватися й удосконалюватися?
- Як навчатись?
- Де навчатись?
- З чого почати?

На нашу думку, кожен керівник має бути (або стати) лідером у колективі.

Щоб спланувати свою індивідуальну траєкторію професійного розвитку, треба дати відповідь на питання: Хто я? Відповідно до сформованих образів Я – керівник обирає власну стратегію професійного розвитку що спирається на особистісну самооцінку своїх можливостей, здібностей, характеру [1].

Метод «Вікно Джохарі» – ще одна можливість самопізнання і саморозвитку [4].

Самоаналіз особистості можна здійснити, використовуючи такі методи: кристал життя та індекс здоров'я, професійне щастя та формула виживання, SWOT-аналіз особистості, самоповага та впевненість у собі, методи самовдосконалення особистості.

Для самоменеджменту фундаментальне значення має цілеспрямованість: усвідомлення того, де ми тепер, куди ми хочемо прийти і куди не хочемо потрапити. Якщо в керівника існує усвідомлена ціль, то діяльність керівника сконцентрована на важливих напрямках її реалізації.

Ключовим складником у практиці повсякденної діяльності керівника є раціональне використання ним робочого часу, що передбачає в першу чергу усвідомлення сутності поняття тайм-менеджмент [2].

Основою сучасної державної освітньої та кадрової політики Концепція Нової української школи визначає цінності та принципи людино(дитино)центризму, педагогіки партнерства, діалог – взаємодія – взаємоповага.

Якщо ми хочемо бути успішними, маємо підтримувати, оцінювати й розвивати професійні компетентності керівників.

Список використаних джерел

1. Бернс Р. Что такое Я-концепция. URL: <http://www.nsu.ru/psych/bits/burns0.htm>
2. Білик Н. І. Тайм-менеджмент – ефективна технологія управління сучасним закладом освіти. *Менеджмент розвитку сучасного закладу освіти в умовах інформаційного освітнього простору*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-

практ. Інтернет-конф. (Полтава, 29 травня 2020 р.) / за заг. ред. С. В. Королюк. Полтава : ПОШПО, 2020. С. 268–279.

3. Від керівника до лідера: практичні поради для директорів шкіл та керівників відділів освіти. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/521/12.2019.pdf>

4. Вікно Джохарі – можливість пізнати себе і розвиватися. URL: <https://cutt.ly/3yeAx0W>

5. Коберник Іванна, Краснова Катерина. Ефективні комунікації для освітніх управлінців : посібник. Київ, 2019. 72 с. URL: <http://bit.ly/2PGJQNf>

6. Професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти. URL: <http://surl.li/akxck>

Любченко Надія Василівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту освіти та права
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ,
e-mail: nadiya-lub@ukr.net

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ КЛАСТЕРНОГО ПІДХОДУ

Прагнення України бути активним учасником євроінтеграційних процесів, наближення показників розвитку до міжнародних стандартів посилюють необхідність якісної підготовки фахівців, які здатні забезпечити державну й особистісну конкурентоздатність на вітчизняному й міжнародному ринках праці.

Як зазначає Т. Стойчик на основі аналізу досліджень сучасних науковців, традиційна сфера освіти практично в усіх країнах світу зайнялася головним чином трансляцією з покоління в покоління досить вузьких, по суті фрагментарних, технократично зорієнтованих знань, умінь і навичок. Це в умовах глобалізації в освіті призводить до кризових процесів щодо протиріччя між потребами суспільства, вимогами до професійної підготовки спеціалістів і рівнем їхньої реальної підготовки та невідповідності традиційних цілей освіти вимогам часу [4].

Саме тому нами впродовж останніх п'яти років досліджується проблематика щодо кластерної філософії та системного розроблення підходів стосовно можливого впровадження накопиченого світового досвіду з кластеризації в сучасних умовах розвитку освіти нашої країни [2; 3].

Це потребує вивчення, осмислення та виваженого застосування ідей наукових доробок щодо привабливості кластерної концепції партнерства у різних галузях. На основі аналізу різних підходів науковців до визначення поняття «кластер», «(інноваційний) освітній кластер» [2], розглядаємо інноваційний освітній кластер як добровільне галузево-територіальне об'єднання суб'єктів діяльності (закладів освіти, наукових установ, органів державної влади та місцевого самоврядування, приватного сектора, об'єктів інфраструктури, технопарків, громадських організацій), метою якого є виробництво конкурентоспроможних освітніх, соціальних послуг на основі спільної стратегії розвитку.

На нашу думку, є необхідність розглянути потенціал кластерних механізмів у системі управління професійним розвитком працівників закладів освіти. Цікавою є думка дослідників про те, що «здавалося б, термін «освітній кластер» і термін «неперервна освіта» близькі за змістом. Справді, деякі джерела визначають освітній кластер як єдину систему нерервної освіти від школи до виробництва. На перший погляд, це визначення цілком прийнятне. Однак на відміну від системи неперервної освіти інноваційний освітній кластер не тільки створює умови для навчання протягом життя, а й допомагає поновому побачити можливості вже сформованих і потенційних зв'язків між компонентами, що забезпечують неперервність освіти» [1].

З урахуванням аналізу нормативної бази загальної середньої освіти та наукових доробок принципами управління професійним розвитком керівників закладів загальної середньої освіти на засадах кластерного підходу можемо визначити такі: науковості; людиноцентризму; організації неперервності процесу професійного розвитку; добровільності та конкуренції інституційного партнерства суб'єктів і об'єктів управління професійним розвитком;

додержання інтересів роботодавця та працівників; прозорості та публічності прийняття й виконання рішень щодо управління професійним розвитком; створення конкурентоспроможного продукту/послуги.

Наш досвід щодо проведення курсів підвищення кваліфікації керівників закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, органів управління освітою за відповідними темами («Освітній кластер як інноваційна форма партнерства суб'єктів в умовах децентралізації»; «Освітній кластер – сучасна модель системи освіти ОТГ для забезпечення доступності до якісної освіти»; «Освітній кластер як інноваційна форма соціального партнерства суб'єктів діяльності в умовах децентралізації влади») дозволяє стверджувати про актуальність подальшого дослідження щодо реалізації зазначених принципів.

Список використаних джерел

1. Куценко Е. Феномен образовательного кластера. URL: <http://evg-ko.livejournal.com/5992.html>
2. Любченко Н. В. Потенціал кластерних механізмів в управлінні освітою в умовах децентралізації влади. *Вісник післядипломної освіти. Управління та адміністрування* / Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ : АТОПОЛ ГРУП, 2016. Вип. 2 (31). С. 65–81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpoupra_2016_2_10
3. Любченко Н. В. Технології стратегічного планування та проектного менеджменту в управлінні освітою об'єднаної територіальної громади і опорними школами. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць / НАПН України, ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти». Київ : Юстон, 2019. Вип. 10 (39). С. 36–59.
4. Стойчик Т. І. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти: теорія та практика : монографія / за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. Дніпро : Журфонд, 2020. 767 с.

Курлова Оксана Михайлівна,
директор КЗ «Первозванівське НВО
«Загальноосвітня школа I-III ступенів – дошкільний
навчальний заклад» Первозванівської сільської ради
Кіровоградського району Кіровоградської області,
e-mail: oksanakurlova22@gmail.com

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ ПРОЦЕС

Враховуючи трудові функції, зазначені у професійному стандарті керівника (директора) закладу загальної середньої освіти, зазначимо, що делегування повноважень – це складник системи управління закладу освіти та один зі способів згрупувати команду та вмотивувати її до ефективної діяльності. Адже делегування – це довіра з боку керівництва і можливість для членів команди цю довіру проявити й отримати не лише відповідальність, а й можливість вплинути на очікувані результати.

Однією з необхідних професійних компетентностей для керівників є компетентність стратегічного управління персоналом, а значить саме керівник має чітко окреслити команді (працівнику) цілі та аргументувати, що допомога саме цього працівника необхідна для якісної освітньої діяльності [3].

Саме це дозволить керівникові забезпечити виконання всіх трудових функцій і сконцентруватися на діяльності, яку ніхто інший більше виконати не здатний, та приділити більше уваги керівним та організаційним завданням.

Позиція «Хочеш зробити добре – зроби це сам» є прикладом «ручного» управління, при якому працівники сумлінно виконують свої обов'язки за умови контролю, а ініціативу проявляють нечасто, тобто делегування повноважень – рідкість, керівнику бракує часу, щоб скрізь устигнути, і сил – щоб зробити все самому [4].

Якщо керівник уміло впливає як на конкретних працівників, так і на весь колектив, організовує час, контролює результат, залучає додаткові ресурси, тобто керівник «ділиться владою» – делегує повноваження, то значить він має

командний стиль управління, проявляє лідерську та партнерську компетентності, що підвищує рівень освітньої діяльності закладу освіти.

Процес делегування в КЗ «Первозванівське НВО» відбувається за формальним і неформальним підходами. Формальні повноваження директора закріплені в статуті закладу освіти, трудових угодах, повноваження інших працівників – у посадових інструкціях. За неформального підходу делегування є процесом відповідального впливу. Коли працівник бере на себе певні повноваження, то він не лише сумлінно працює, а й відчуває свободу, за яку несе відповідальність. Головне для керівника: не доручати забагато, визначати межі повноважень, чітко і зрозуміло формулювати завдання, вчасно консультивати і здійснювати невидимий, але важливий контроль. Важливо, більше довіряти підлеглим і уникати надмірного контролю, заохочувати працівників, адже делегування має бути мотивацією, а не покаранням.

Умовно, делегування повноважень здійснюється за чотирма етапами.

1. Покладання обов'язків відповідно до професійних компетентностей підлеглих.
2. Передавання повноважень для виконання конкретних завдань.
3. Прийняття доручення або відмова працівника прийняти повноваження його виконувати.
4. Підзвітність. Як тільки доручення прийнято підлеглим, він стає відповідальним за його виконання і відповідає за нього перед керівником.

Отже, делегуються обов'язки, а не відповідальність. А завдання, під час виконання яких працівники набувають нового досвіду, забезпечують можливість проявити творчість, ініціативу, професійність [2, с. 2].

Розв'язання ситуаційних завдань не можливе без делегування повноважень. Тому володіння керівником нормативно-правовою компетентністю допомагає своєчасно й ефективно вирішити поточні щоденні питання і не пропустити важливі невідкладні справи.

Делегувати повноваження, відповідно статті 24 Закону України «Про освіту», можна колегіальному органу управління – педагогічній раді. Обсяг

повноважень, що передається колегіальному органу, може бути різним. При цьому рівень самостійності керівника в ухваленні рішень змінюється. Він або повністю контролює, або колективно обговорює й погоджує деякі питання, або не бере участі у розв'язанні питань тощо [1].

У власній управлінській діяльності намагаємося уникати делегування завдань пов'язаних із:

- життям і здоров'ям учасників освітнього процесу;
- розв'язанням конфліктів;
- визначенням стратегічних напрямів діяльності закладу;
- представницькими функціями;
- власною самоосвітою та постійним професійним розвитком.

Відповідальність за виконання делегованої задачі лежить на тому, хто делегує.

Стів Джобс, людина, яка мислила по-іншому, казав: «Делегуй. Дай можливість іншим зробити 50% робочої рутини, а 50% залиш собі для інновацій. Скажи «ні» тисячам речей, щоб мати впевненість не зійти на неправильний шлях і не розтратити свої сили».

Делегування – це спосіб розподілу управлінської діяльності, що дає змогу підвищити її ефективність. Делегування полегшує роботу директора, але й не знімає відповідальності за остаточні рішення.

Отже, перспективою розвитку закладу освіти є партнерська взаємодія, інноваційність освітньої діяльності та управлінських процесів, що забезпечує реалізацію внутрішньої системи забезпечення якості освіти та безпосередньо якість освіти.

Список використаних джерел

1. Давидович А. Моделі співпраці керівника з колегіальними органами. *Практика управління закладом освіти*. 2017. № 10. С. 21–23.
2. Дармограй О. О. Делегування повноважень – важлива складова розвитку стилю державно-управлінської діяльності. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12DOODUD.pdf>.

3. Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf>

4. Святенко О. Як розвантажити себе: правила делегування повноважень. *Практика управління закладом освіти*. 2017. № 4. С. 11–12.

Замулко Олена Іванівна,
завідувач координаційного центру
професійного розвитку особистості
КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти
педагогічних працівників Черкаської обласної ради»,
e-mail: 210laros@gmail.com

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Рівень загальної та професійної освіти є важливим чинником конкурентоспроможності керівника закладу освіти. У сучасних умовах існує потреба в оновленні знань відповідно до швидкого науково-технічного прогресу, інформатизації, комп'ютеризації та демократизації суспільного життя. Задоволення різноманітних освітніх потреб для розвитку та самореалізації є фактором становлення особистості (громадянина, фахівця), розвитку людського капіталу, стабільності, фінансової безпеки суспільства в цілому.

Неперервна освіта педагогічних працівників є значним ресурсом розвитку закладу освіти. У Концепції Нової української школи [4] розкрита ідеологія змін в освіті країни, що були закладені в основу базового Закону України «Про освіту» [2].

Відповідно до ст. 38 Закону України «Про повну загальну середню освіту» особлива увага акцентується на тому, що «керівником закладу загальної середньої освіти може бути особа, яка є громадянином України, вільно володіє державною мовою, має вищу освіту ступеня не нижче магістра, стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше трьох років (крім

керівників приватних, корпоративних закладів освіти), організаторські здібності, стан фізичного і психічного здоров'я, що не перешкоджає виконанню професійних обов'язків, пройшла конкурсний відбір та визнана переможцем конкурсу відповідно до цього Закону» [3].

Тому в умовах реформування освіти в Україні особливої значущості набуває питання розвитку професійної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти, які відповідали б викликам сучасності.

Компетентність можна розглядати як засіб успішної професійної діяльності керівника та інструмент організації оптимальної взаємодії учасників освітнього процесу для досягнення ефективного управління якістю освіти школи. Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [6].

Компетентність керівника закладу загальної середньої освіти об'єднує професійні знання, інтелектуальні навички, вміння і способи діяльності та визначені у професійному стандарті «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» [7].

Важливими є здатність керівника до пошуку нових ідей, використання ресурсів закладу для реалізації завдань щодо розвитку педагогічного, учнівського колективу та громади населеного пункту та можливості як особистості самостійно й ефективно реалізувати цілі освітнього процесу спираючись на знання теорії педагогіки, менеджменту та вміння їх застосовувати в практичній діяльності.

Тобто рівень професіоналізму керівника визначається компетентністю та досягається внаслідок здобуття ним необхідних компетенцій [5].

Зростання професійної компетентності керівника закладу освіти передбачає кілька етапів:

- входження в роль керівника;

- оволодіння нормами та способами управлінської діяльності й спілкування;
- відпрацювання технологічних складників управлінської діяльності керівника;
- вдосконалення управлінської компетентності;
- творчий підхід до управлінського досвіду;
- формування мотиваційної сфери подальшої діяльності керівника та колективу закладу освіти.

Відповідно до ст. 41 Закону України «Про освіту» у закладах освіти має функціонувати внутрішня система забезпечення якості освіти [2].

Процес її розбудови є могутнім імпульсом як для сталого розвитку закладу освіти, так і професійної компетентності керівника школи. Практика свідчить, що професійна компетентність керівника є важливою передумовою ефективних змін у закладах загальної середньої освіти. Тільки керівник, який прагне професійно зростати, є професійно мобільним, самовдосконалюється, організовує взаємонавчання та навчання своїх колег, здатний забезпечити позитивні зміни в закладі освіти та освітній системі громади.

Тобто керівник школи, який постійно навчається, є чудовим прикладом для учнів, батьків, педагогів.

Нині діяльності закладу освіти сприяє розвиток е-освіти, впровадження хмарних технологій в управлінську, методичну роботу закладів освіти та в освітній процес. Карантин став фактором, який виявив проблемні місця у розвитку цифрової компетентності керівника, педагогів і комунікації в закладах освіти, показав наскільки учасники освітнього процесу здатні працювати в умовах використання технологій дистанційного навчання.

Директори шкіл для подолання цифрового розриву у своїх закладах уже під час карантину організовували навчання та консультування учасників освітнього процесу (щодо використання сервісів для відеоконференцій, організації зворотнього зв'язку, різноманітних онлайн-інструментів для спільної роботи, тестування тощо) та створювали умови для самоосвітньої

діяльності педагогічних працівників: організовували участь у вебінарах, інтернет-конференціях, практикумах, тренінгах, майстер-класах; спонукали до самостійного пошуку та вивчення різних інструментів дистанційного навчання; надихали власним прикладом [1].

Отже, професійний розвиток керівника закладу загальної середньої освіти в умовах реалізації Концепції Нової української школи є комплексною характеристикою його здатності розв'язувати професійно-педагогічні та управлінські завдання, пов'язані з розвитком закладу освіти та особистісним розвитком. Зміни в освіті та інших сферах життя суспільства потребує постійного розширення світогляду керівника, набуття нових навичок, підвищення його професійної майстерності.

Ефективний керівник здатний поставити цілі та вмотивувати учасників освітнього процесу до спільної участі у розвитку закладу освіти, створенні освітнього середовища з використанням інноваційних технологій навчання та управління.

Список використаних джерел

1. Внутрішня система забезпечення якості освіти: Абетка для керівника. URL: <https://bit.ly/3CUNt8c> (дата звернення 03.06.2021).
2. Закон України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.17 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 03.06.2021).
3. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.20 р. № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20> (дата звернення 03.06.2021).
4. Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <http://bit.ly/2R5Qg93> (дата звернення 03.06.2021).
5. Ощепко Т. В. Професійна компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу. URL: <https://bit.ly/3vbYTQA> (дата звернення 03.06.2021).
6. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів. Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 №74. URL: <https://bit.ly/3EdVjdy> (дата звернення 15.10.2021).
7. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». Наказ Міністерства економіки України від 17.09.2021 №568-21. URL: <https://bit.ly/3Eh1Vb9> (дата звернення 15.10.2021).

Корнейко Алла Олександрівна,
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту освіти Волинського
інституту післядипломної педагогічної освіти,
e-mail: a.korneikoi@vippp.org.ua

МОНІТОРИНГОВИЙ СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Відповідно до календаря освітньої реформи наближаємося до чергового етапу розбудови Нової української школи: у вересні 2022 року розпочнеться так звана «активна фаза» модернізації базової школи. Тож очевидно, що нині особлива увага освітніх менеджерів має приділятися оцінюванню та аналізу якості змін, прогнозуванню динаміки майбутнього розвитку і, за потреби, коригуванню запланованого курсу подальшого реформування освіти.

Здійснення цього комплексу дій є неможливим без володіння керівником валідною, а отже, об'єктивною, достовірною інформацією про нинішній стан освітньої системи. Одним із основних шляхів отримання такої інформації є проведення моніторингових досліджень якості освіти [7, с. 124], тобто системи заходів, спрямованих на виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти як у країні в цілому, так і на окремих територіях або в окремих закладах із метою встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряму і причин відхилень від цілей [3].

Сучасний менеджмент освіти трактує моніторингову діяльність як один із необхідних складників управлінської діяльності. За результатами моніторингу управлінський суб'єкт отримує інформацію про стан керованої системи, динаміку розвитку її компонентів, виявляє проблеми, позитивні й негативні тенденції, а отже, сам процес управління набуває діагностично-прогностичного характеру. Іншими словами, моніторинг – це інформаційний супровід і механізм управління системою.

Моніторинг в освіті розуміємо як супровідне оцінювання і поточну регуляцію будь-якого освітнього процесу чи явища, спостереження за його станом і динамікою з метою оперативної діагностики, випереджувального визначення диспропорцій, вироблення та корегування управлінських рішень [2, с. 78].

Це явище поліваріативне за своєю сутністю і функціями, тому його можна розглядати і як інструмент дослідження реального стану освітньої системи, і як засіб управління нею, оскільки надає керівнику різнопланову інформацію про функціонування педагогічної системи, що забезпечує неперервне відстеження і прогнозування її динаміки. Виважене та своєчасне використання цієї інформації є необхідним для покращення якості функціонування системи, результатів, і, як наслідок, для забезпечення якості освіти загалом.

Виходячи з таких міркувань, у структурі професійної компетентності сучасного керівника закладу освіти можемо виокремити моніторингову компоненту як важливий, затребуваний часом і логікою модернізаційних змін складник.

Згідно з усталеним визначенням професійна компетентність керівника освітнього закладу є інтегрованою характеристикою менеджера освіти, що визначається сформованістю комплексу професійних знань, умінь і навичок, а також якостей, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків, розвитку загальної та професійної культури, формування ціннісних орієнтирів, мотивації професійної діяльності [1].

Нещодавно затверджений професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти конкретизував зазначену дефініцію та визначив трудові функції й професійні компетентності, якими має володіти керівник закладу. Серед останніх документ виділяє компетентність забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти. В описі окресленої компетентності зазначено, що невід'ємним її складником є «здатність проводити внутрішній

моніторинг якості освіти». Окрім того, аналізуючи трудову функцію керівника щодо забезпечення управління якістю освітньої діяльності, стандарт зазначає на необхідності аналізувати та враховувати результати зовнішнього моніторингу якості освіти [6].

Отже, можемо говорити про своєрідну «моніторингову» компетентність сучасного керівника закладу освіти, зміст якої полягає у розумінні ролі моніторингу у системі забезпечення якості освіти та сформованості вмінь, навичок, ціннісних орієнтирів щодо організації та проведення моніторингу якості освіти для відстеження та коригування результатів освітньої діяльності.

Розуміння зазначеної компоненти професійної компетентності керівника закладу освіти формується у відповідності до загальної мети моніторингу, яка визначена «Порядком проведення моніторингу якості освіти», затвердженим наказом МОН України від 16.01.2020 року № 54, та передбачає виявлення і відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні в цілому, чи в окремих закладах освіти, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, оцінювання причин відхилень від запланованих цілей [5].

Щодо функціональних особливостей моніторингового складника у професійній компетентності освітнього менеджера, зазначимо, що вони корелюються цілями та роллю моніторингу якості освіти в розбудові системи забезпечення якості освіти відповідно до виду моніторингу. Оскільки, залежно від суб'єкта (ініціатора) та предмета дослідження, моніторинг якості освіти може бути як внутрішнім, так і зовнішнім, то й цілі, роль і можливості моніторингу якості освіти у функціонуванні системи забезпечення якості освіти за означеним критерієм мають низку відмінностей.

Однак зовнішній моніторинг якості освіти через визначення відповідності державним стандартам освітніх досягнень усієї сукупності здобувачів освіти, відстеження динаміки ключових показників освітньої системи в цілому, прогнозування перспектив і коригування вектору розвитку освіти, стає

елементом зовнішньої системи забезпечення якості освіти [3] та створює підґрунтя для формування освітньої політики держави.

У той же час внутрішній моніторинг якості освіти, сприяючи аналізу результативності освітнього процесу в закладі, виявляючи ресурси та здібності учнів, педагогів і закладу в цілому, створюючи передумови випереджувального розвитку щодо запобігання проблемам і перешкодам, надає можливості для відстеження динаміки ключових показників під час самооцінювання закладу освіти у ході *формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти* та створює підстави для прийняття управлінських рішень [4].

Отже, нині моніторинговий складник є невід'ємним щодо компоненти професійної компетентності керівника закладу освіти. В умовах глибинної трансформації освітньої галузі здатність освітнього менеджера до моніторингової діяльності стає не лише чинником формування управлінської компетентності загалом, а й усе більше позиціонується як стиль сучасного науково-обґрунтованого управління закладом освіти, що є передумовою ефективного виконання керівником своїх професійних функцій.

Список використаних джерел

1. Білянін Г. І. Управлінська компетентність менеджера в системі безперервної освіти. *Народна освіта* : електрон. наук. фах. видання. 2019. URL: <https://www.narodnaosvita.kiev.ua>
2. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління : курс лекцій. Київ : ЦППО АПН України. 2003. 133 с.
3. Закон України «Про освіту». URL: <http://osvita.ua/legislation/law/2231/>.
4. Методичні рекомендації з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5fc/5ee/8e8/5fc5ee8e84aee904950017.pdf>.
5. Про затвердження Порядку проведення моніторингу якості освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16 січня 2020 року № 54. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0154-20>

6. Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-kerivnika-direktora-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

7. Хорошковська Т. П. Моніторингове дослідження якості початкової освіти. «Стан сформованості читацької та математичної компетентностей випускників початкової школи» – один із напрямів модернізації шкільної освіти України. *Практична філософія і Нова українська школа*: зб. матеріалів доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. / за заг. ред. Н. П. Дічек. Київ: Педагогічна думка, 2019. С. 124–127.

Байназарова Олена Олександрівна,
в. о. завідувача кафедри виховання й розвитку особистості
КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»,
e-mail: lenabaynazarova@gmail.com

СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Реформа децентралізації створила нові умови, коли всі управлінські та фінансові повноваження передані єдиному органу управління – раді місцевої громади та її виконавчому органу. Зміни у законодавстві України надали можливість громадам перейти на прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом та отримати стабільні джерела доходів.

У місцевих органах влади з'явилася реальна можливість для реалізації власної стратегії розвитку освітньої системи шляхом модернізації мережі шкіл, створення нової системи професійного розвитку педагогічних працівників, забезпечення рівного доступу до якісної освіти, запровадження інноваційних технологій управління закладами загальної середньої освіти тощо.

Управління закладами загальної середньої освіти в об'єднаній територіальній громаді потребує від органів управління у сфері освіти інноваційних управлінських технологій, до яких можна віднести технології маркетингу, кваліметрії, моніторингу, оцінювання, експертизи, моделювання, стратегічного планування, SWOT-аналізу тощо. Їхнє запровадження відповідає викликам зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування закладів загальної середньої освіти та є запорукою розвитку системи освіти у громаді.

Управлінська технологія розглядається нами як сукупність форм, методів, засобів впливу суб'єкта управління на об'єкт управління з метою досягнення якіснішого результату [1].

Важливо враховувати, що в громаді є певні очікування мешканців, стосовно підвищення якості загальної середньої освіти. Як показує досвід об'єднаних територіальних громад, що утворені на початку реформи децентралізації, питання якості освіти знаходиться у центрі дискусій із учителями, батьками, місцевими депутатами, іншими суб'єктами соціального партнерства. Діалог і взаємовигідне партнерство з усіма зацікавленими сторонами повинні стати частиною управлінської діяльності органу управління у сфері освіти об'єднаної територіальної громади.

При створенні та організації діяльності органу управління у сфері освіти в об'єднаній територіальній громаді важливо уникати дублювання структури та функцій відділу освіти районної державної адміністрації, оскільки завдання органу управління освітою в громаді є іншими.

Важливим елементом створення системи менеджменту закладів загальної середньої освіти об'єднаної територіальної громади є максимальне делегування повноважень на рівень закладів освіти.

У сучасних умовах реформування загальної середньої освіти суттєвого значення набувають інноваційні форми управління, такі як стратегічне планування.

Технологія стратегічного планування розвитку загальної середньої освіти розглядається нами як процес розроблення місії, цілей на основі аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища закладу загальної середньої освіти [2].

Сучасні форми управління загальною середньою освітою завдяки багатоваріантності методологічних підходів створюють широкий спектр можливостей для моделювання явищ і процесів в системі освіти об'єднаної територіальної громади.

Управління із застосуванням нових форм набуває ознак і характеристик ефективного.

Список використаних джерел

1. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : монографія / [ред.: В. І. Бондар, В. Ф. Паламарчук, В. І. Маслов]. Київ : Міленіум, 2004. 358 с.
2. Ренькас Б. М. Взаємодія зовнішнього і внутрішнього середовища як фактор ефективного управління загальноосвітнім навчальним закладом. *Інноваційний підхід в управлінні навчальними закладами* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=о6Q0-KcAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=о6Q0-KcAAAAJ:mVmsd5A6BfQC

Починюк Євгенія Анатоліївна,
доцент кафедри початкової освіти, природничих і
математичних дисциплін та методик їх викладання
Полтавського національного педагогічного
університету імені В.Г. Короленка,
e-mail: zimnica@ukr.net

СУТНІСТЬ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ ОСВІТИ

В умовах стрімкої інформатизації суспільства та глобального поширення інформаційних технологій провідним рушієм розвитку людства є креативний менеджмент, що визначається здатністю менеджера (творчої особистості) приймати нові, оригінальні, нестандартні рішення в конкретних ситуаціях, успішно реалізувати свій творчий потенціал.

Тому надзвичайно актуальною стає проблема підготовки такого менеджера-новатора закладу освіти, який би застосовував свою креативність не лише в неспеціалізованих сферах життєдіяльності, а й, насамперед, у своїй управлінській діяльності.

Система креативного менеджменту в закладах освіти має свої особливості, що проявляються в суб'єктах управління, цілях, завданнях, методах і функціях.

Суб'єктами керованої підсистеми управління в креативному менеджменті є заступники керівника закладу освіти чи команда творчих учителів (усі, хто займається акумулюванням й організацією креативної діяльності) та усі вчителі, школярі чи батьки (ті, хто займається висуненням і продукуванням креативних ідей).

Цілі креативного менеджменту в закладах освіти:

- збір, нагромадження та втілення креативних ідей щодо вдосконалення організації освітнього середовища закладу освіти;
- стимулювання педагогічного персоналу до творчого розвитку задля вдосконалення іміджу закладу освіти;
- модернізація креативної управлінської діяльності менеджера закладу освіти.

Завдання креативного менеджменту:

- створення сприятливих умов для розвитку та реалізації особистістю свого творчого потенціалу;
- оцінювання та аналіз творчого потенціалу суб'єктів управління з метою регулювання креативних процесів у керованій і керуючій підсистемах;
- розроблення оптимальних принципів, технологій, методів і засобів креативного освітнього менеджменту;
- формування потенціалу керівника закладу освіти креативного типу.

Методи креативного менеджменту:

- адміністративні (створення сприятливого креативного середовища – нормування часу, регламент діяльності, розпорядчі дії тощо);
- психолого-педагогічні (психологічний комфорт, стимулювання та розвиток креативних ідей, методи психологічного впливу і підтримки тощо);
- економічні (економічне стимулювання).

Функціями управління в креативному менеджменті в закладах освіти є стимулювання, планування, організування, регулювання, та контролювання.

Креативний менеджмент у закладах освіти спрямований на активізацію творчої діяльності суб'єктів управління щодо продукування, пошуку та реалізації креативних ідей задля оптимального функціонування закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Калюжна О. В. Креативний менеджмент : курс лекцій. Миколаїв : МНАУ, 2018. 63 с.
2. Мармаза О. І. Менеджмент освітньої організації : навч.-метод. посіб. Харків : ТОВ «Щедра садиба», 2017. 126 с.

Наукова панель 6

КОНКУРС «ШКОЛА МАЙБУТНЬОГО» ЯК ПОШУК НОВАТОРСЬКОЇ ВІЗІЇ ОСВІТИ ПОЛТАВЩИНИ

Зелюк Віталій Володимирович,
кандидат педагогічних наук, доцент,
директор Полтавського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти
ім. М. В. Остроградського,
e-mail: vvzeliuk@gmail.com

ПОШУК МОДЕЛІ ШКОЛИ МАЙБУТНЬОГО: НОВАТОРСЬКІ ІДЕЇ ВЧИТЕЛІВ ПОЛТАВЩИНИ

В умовах модернізації загальної середньої освіти, а саме при інноваційному векторі її розвитку, належне місце посідає вчитель, який здатен творчо розвивати потенціал учня і в той же час вміти саморозвиватися та професійно самовдосконалюватися. Це дозволить учителю вибрати правильний шлях у вирішенні питань щодо інноваційних змін в освітньому процесі закладів загальної середньої освіти, застосовуючи різні методологічні підходи на засадах самоуправління [1].

Закон України «Про повну загальну середню освіту» (2020) [3] є реальним інструментом, який допоможе втілити реформу освіти: педагогічна

інтернатура, контракти для директорів і вчителів на пенсії, учнівське самоврядування, можливості для створення справжньої старшої профільної школи, можливість для учнів обирати свою освітню траєкторію, фінансова автономія шкіл, більше можливостей для професійного зростання та збільшення зарплат учителів тощо.

Зосередимо увагу на основних новаціях, які пропагує цей Закон для вчителів:

1) *реальна педагогічна автономія вчителя у:* створенні програм; розробленні власної системи оцінювання та заохочення учня (зі створенням шкали переведення у 12-бальну шкалу); підвищенні кваліфікації за власним вибором і за кошт держави;

2) *більше можливостей для педагогічного зростання вчителів:* новий Закон встановлює державні гарантії на підвищення кваліфікації вчителя та передбачає його співфінансування з державного та місцевих бюджетів, можливість підвищувати кваліфікацію у недержавних провайдерів, створення нових центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Документ також визначає категорії педагогічних працівників, що мають право на проходження сертифікації, та права і обов'язки, яких набувають учителі у разі її успішного проходження.

3) *більше можливостей для підсилення шкіл педагогами* – це можливість стати вчителем людині з будь-якою, а не лише педагогічною, вищою освітою [там само].

Виходячи із вищезазначеного, підкреслимо, що однією з провідних тенденцій розвитку української освіти є загальнодержавний процес моделювання Школи майбутнього – інноваційного закладу освіти, який відповідатиме вимогам й освітнім пріоритетам XXI століття.

Першочергове значення розроблення моделі такого закладу висвітлене в Державній цільовій соціальній програмі «Школа майбутнього», затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2007 р. №1071 [2].

Зокрема, у Програмі зазначено, що інноваційний пошук моделі Школи майбутнього забезпечить розроблення еталонів навчальних закладів. Наявність таких еталонів сприятиме оптимізації роботи навчальних закладів на всіх етапах цього процесу – від визначення найперспективніших освітніх інновацій до оцінювання ефективності їх реалізації.

20 серпня 2021 року на обласній конференції педагогічних працівників «Освіта Полтавщини на шляху впровадження Нової української школи: підсумки 2020/2021 н. р. та основні завдання на 2021/2022 н. р.» було ініційовано авторський проєкт обласного рівня – Полтавський конкурс творів «Школа майбутнього» (автор: В. Зелюк).

Мета конкурсу: розроблення візії майбутнього освіти, формування уявлення про цілі й напрями модернізації галузі, розвиток креативного та критичного мислення, підвищення професійної та навчальної мотивації, представлення творчого потенціалу освітян Полтавщини. Було визначено 9 номінацій конкурсу «Школа майбутнього»:

1. Літературні форми відкритого жанру.
2. Дослідницький проєкт.
3. Твір-есе.
4. Презентації.
5. Віршовані твори.
6. Відеоурок.
7. Відео.
8. Графіка.
9. Ексклюзивні роботи.

До участі були запрошені педагогічні працівники та учні закладів загальної середньої освіти. Приймалися твори різних форматів: есе, публіцистичні замітки, літературні форми відкритого жанру, роздуми, дослідницькі проєкти, презентації, а також візуальні твори, відеоролики, мотиваційні плакати тощо.

Для участі у конкурсі було зареєстровано 45 учителів (надіслано 38 матеріалів) і 176 учнів (надіслано 141 матеріал).

Основний критерій оцінки робіт – відповідність меті конкурсу.

До вашої уваги, шановні читачі, представимо, на наш погляд, оригінальні новаторські ідеї вчителів Полтавщини (додаток 1). Читайте й насолоджуйтеся!

Серед робіт учителів і учнів членами журі було визнано 27 переможців, які під час нашої онлайн-конференції будуть відзначені цінними призами від видавництва «Ранок» у Харкові (директор Круглов Віктор Володимирович) – партнера Полтавського обласного конкурсу «Школа майбутнього», а саме: за I місце – 750 грн; за II – 500 грн; III – 250 грн.

Виходячи з творів учасників конкурсу, засвідчуємо, що Школа майбутнього потребує не тільки кількісного нарощування важливих для інноваційного розвитку показників (обсяг фінансування, відсоткова доля сучасно обладнаних кабінетів тощо), але й якісного оновлення більшості умов роботи закладу освіти. До таких умов відносимо і кадрове забезпечення, рівень якого безпосередньо визначає освітній потенціал Школи майбутнього. І наукові дослідження, і повсякденна шкільна практика свідчать про те, що лише професійно компетентний педагог може створити всі умови для розвитку життєвої компетентності дитини.

Вважаємо, що актуальним напрямом моделювання Школи майбутнього є розроблення та апробація моделей компетентного педагога, здатного не лише забезпечити високу якість освіти, але й ефективно працювати в режимі випереджувального розвитку, який, на думку експертів, є єдиною можливістю досягнення Україною загальноновизнаного рівня прогресивних країн світу.

Отже, сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується визнанням соціокультурної цінності творчого потенціалу особистості компетентного педагога. Разом з тим, протиріччя, що існують у теперішній час між відкриттями педагогічної теорії та їх реалізацією в педагогічній практиці, відсутність професійної готовності вчителів до реалізації нових моделей компетентного педагога, недостатнє розуміння ними змісту, сутності, функцій

та напрямів діяльності компетентного педагога вимагають подальшого спеціального вивчення.

Список використаних джерел

1. Білик Н. І., Зелюк В.В. Самоуправління як фактор прогресивних інноваційних змін у закладах загальної середньої освіти. *Scientific achievements of modern society. Abstracts of the 12th International scientific and practical conference*. Cognum Publishing House. Liverpool : United Kingdom. 2020. Pp. 143–152. URL: <http://sci-conf.com.ua> ISBN 978-92-9472-193-8

2. Державна цільова соціальна програма «Школа майбутнього», затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2007р. №1071.

3. Закон України № 463-IX «Про повну загальну середню освіту». 16.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#n984>.

Додаток 1

Оригінальні новаторські ідеї вчителів Полтавщини

В тій школі в класах учні не сидять,
Нема дзвінків на уроки та перерви,
Нема потреби правила завчати
І за домашкою псувати мамі нерви.
Бо там урок – практичне заняття,
Де розвиваються життєві вміння.
А кожен день – новенькі відкриття,
Яких усі чекають з нетерпінням.
На математику всі йдуть до магазину,
У банк, спортзал, кіно чи то буфет.
І не для того, щоб розважити дитину,
А щоб навчить її складати свій бюджет.
Там біологію наочно демонструють!
Не з фото, по рисунках чи моделях.
До лісу, річки, в поле всі мандрують,
Бувають і на морі, і на високих скелях.
А іноземна вчиться в тій країні,
З якої, звісно, мова ця походить.
Чи то в Канаді, Римі чи Берліні
Такі заняття з легкістю проходять.

Автор: *Лозинська О. М.*, методист Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського

А місія вчителя – серце відкрити,
Щоб від любові у грудях тепліло,
Вчити дітей, як по совісті жити,
Щоб людяність Всесвіту уцент не зміліла.

Автор: *Кальник Л. І.*, заступник директора з виховної роботи ОЗ «Диканська ЗОШ I-III ступенів» Диканської селищної ради

У школі майбутнього Всесвіт – Людина,
Опора її – це турбота родини,
А рідного краю мелодія щира
У серці відлунює голосом Миру!

Автор: **Гайдаш Г. П.**, завідувач бібліотеки ОЗ «Зіньківська спеціалізована школа I-III ступенів №1» Зіньківської міської ради

З математики не будуть
У вас справи кепські:
Допоможуть розібратись
Гільберт й Ковалевська.
Все про неї вам розкаже
Світоч наш полтавський –
Славний син могутніх предків
Мудрий *Остроградський!*

Автор: **Чеверда Я. О.**, вчитель Лубенського ЗЗСО I-III ст. №4 Лубенської міської ради

– Якщо я педагог, то готую дітей не до контрольних, ДПА, ЗНО чи щоб вони відповідали стандартам, я ГОТУЮ ДО ЖИТТЯ!
– Якщо я педагог, то дбаю не лише про зростання розуму дітей, а й про ЗМІЦНЕННЯ СЕРЦЯ та ДУХУ!
– Якщо я педагог, то заходжу не просто до учнів та учениць, я ЙДУ ДО ОСОБИСТОСТЕЙ – Оля, Павликів – майбутніх лікарів, водіїв, пекарів, пілотів, науковців...
– Якщо я педагог, то не просто несу знання дітям, я НЕСУ їм ЛЮБОВ, ДОБРО, ВІРУ та НАДІЮ!

Автор: **Тристан А. О.**, практичний психолог Пирятинського інклюзивно-ресурсного центру відділу освіти, молоді та спорту Пирятинської міської ради

За дослідженнями Міжнародної консалтингової компанії «McKinsey and Company» ключовими компетентностями 2030 року стануть лідерство, комунікація та ведення переговорів, базові навички роботи з цифровими технологіями, навички провідних ІТ, сприйняття та емпатія, критичне мислення, креативність, проєктування технологій, проєктний менеджмент.

Для формування цілісного уявлення про школу майбутнього, на мою думку, важливо визначити принципи, на яких має формуватися прогресивна шкільна освіта. Серед них можна виділити такі: принцип довіри, принцип адаптивності, гнучкості, динамічності та прийнятності до викликів майбутнього, принцип партнерства та узв'язкованості, принцип осмислення, самовизначеності.

Автор: **Ступа Т. В.**, вчитель початкових класів М'якеньківського ЗЗСО I-II ступенів з дошкільним підрозділом Решетилівської міської ради

Учитель має бути передусім державцем і патріотом. Дуже боляче й прикро чути з уст педагога: «Ковбаса чи колбаса – мені однаково, аби було що їсти».

Майбутнє нашої школи, як і майбутнє нації, залежить від тих, хто сьогодні сіє «розумне, добре, вічне».

Педагог, який не цікавиться політикою, не читає художньої літератури, не працює над собою, – далекий від ідеалу.

Щоб виростити вчителя майбутнього, мусимо розвиватися.

Щоб мотивувати учня до навчання, маємо стати цікавими не тільки їм, а й собі.

Автор: **Божко В. О.**, учитель української мови та літератури Лохвицької гімназії №1 Лохвицької міської ради

Є технологія, яка найповніше допомагає мені досягти успіху. Це педагогічна технологія змішаного навчання – перевернутого класу ([англ. flipped classroom](#)). Відповідно до цієї стратегії навчання нового матеріалу (теоретичний складник) вивчається **вдома**, а не в класі, – а практикум,

де учні застосовують знання – компетенції на уроці.

Урок складається з пропедевтичної частини. Пропедевтика (*дав.-гр.* προαιδεύω — попередньо навчаю, готую) – це у скороченому викладі, але систематизованому, надаю додому учням лекцію тривалістю 5–10 хвилин – теоретичну частину уроку і невеликий опорний конспект.

Автор: **Фісун Е. Г.**, учитель історії і правознавства Полтавського багатoproфільного ліцею №1 ім. І. П. Котляревського

Класна кімната оснащена за останніми досягненнями науки та техніки. Учитель – диригент цього освітнього середовища. У вчителя є помічник-консультант, який відповідає за презентації, необхідний підбір мультимедійних таблиць, створення комп'ютерних програм.

Вмонтовані камери транслюють урок кожного вчителя батькам, директору, меру міста – тим, хто має право доступу до освітнього процесу.

Відкритих уроків нема – кожен відкритий.

Управління освіти вже не потрібне. Контроль – це батьки і діти.

Зошити зберігаються в шкільному музеї. Навчальний матеріал висвітлюється дітям, проходить фазу закріплення та засвоєння знань.

У кінці уроку комп'ютерне оцінювання. Результати надсилаються батькам. Система комп'ютерного оцінювання – єдина система всіх навчальних закладів міста. Отже, відстежуються кращі учні на кінець місяця, семестру, року.

За результатами навчальних досягнень визначаються обдаровані діти в межах міста, області, держави.

За кількістю талантів визначаються кращі школи, кращі педагоги.

Автор: **Городинська Г. В.**, вчитель української мови та літератури ОЗ «Ромоданівський ліцей»

Хотілося б, щоб діти навчалися критично оцінювати наслідки діяльності людства в природному середовищі і разом із тим змістовно й послідовно вміли відтворювати шляхи власної діяльності, логічно аргументуючи кожен свій крок, установлюючи причинно-наслідкові зв'язки між подіями, явищами та реакцією людини на них.

Як же все просто і водночас так складно!

Автор: **Недовіс Л. І.**, учитель української мови та літератури Краснолуцького ЗЗСО I-II ступенів ім. Героя Радянського Союзу В. В. Овсяннікова Краснолуцької сільської ради

Нині вчителі не є єдиним джерелом знань, тому вони, скоріше за все, стануть наставниками у навчанні; будуть вчити школярів працювати з інформацією, застосовувати отримані знання. Освіта стане індивідуальнішою.

Електронні журнали, електронні щоденники, електронне спілкування. Електронні душі?...

Чомусь боязко заглядати в майбутнє. А як же жива мова, живий погляд очі в очі, теплий подих ближнього, дотик його руки, перше збите коліно на шкільному подвір'ї, дружня посмішка, перше шкільне кохання?

Чи не загрожує нашим внукам і правнукам епоха роботизації відсутністю справжніх людських почуттів, засиллям байдужості і відчуженості один від одного?

Автор: **Базюра Г. П.**, учитель Вільнотерешківської ЗОШ I-III ступенів імені І. М. Волочая

У школі майбутнього працюватимуть справжні корифеї педагогічної майстерності – вчителі-новатори, які вносять принципово нові ідеї в освітній процес, розробляють ефективні методичні системи, створюють власні персонал-технології.

Переконана, кожен урок стане своєрідним майданчиком, на якому школярі формуватимуть уміння й навички, які застосовуватимуть у повсякденні.

Автор: **Мастасва О. В.**, учитель української мови та літератури Лубенської ЗШ I-III ст. №1

Кен Робінсон стверджував, що сучасна школа має розвиватися за трьома векторами. По-перше, вона повинна заохочувати індивідуалізацію й передбачати широку програму навчання; по-друге, розвивати допитливість шляхом упровадження креативного навчання; по-третє, зосередитись на

індивідуалізації освітнього простору.

Він переконаний, що аби освіта стала якіснішою й результативнішою, відповідальність за неї має бути покладено саме на вчителів та освітні заклади. Крім того, успішне керівництво школою, на його думку, – це сприятливий клімат, а не командування й контроль.

Автор: **Марчак І. В.**, учитель української мови та літератури Лубенської ЗОШ I-III ступенів №1 Лубенської міської ради

Дуже мрію працювати в школі, де буде панувати доброзичлива атмосфера, взаємоповага. Було б дуже добре, якби кожна дитина мала, наприклад, спеціальний браслет, який буде передавати батькам сигнал про те, що дитина переступила поріг школи та коли виходить зі школи. А також, у разі потреби, інформацію зі звуком і відео про їхню дитину, а саме: як відповідає син чи донька під час уроків, як себе поводить. Хоча це й надмірний контроль, але це вбереже вчителя від обмовок з боку дитини та дасть змогу батькам бачити успіхи своєї дитини, її поведінку.

Автор: **Джюра Л. І.**, вчитель початкових класів Лубенської ЗОШ I-III ступенів №10

Я мрію про школу, яка не буде фізично калічити дітей кожного дня за партою. Діти мають дихати свіжим повітрям, рухатися, а не сидіти у тісних класах з 8.00 до 15.00 години.

Пропаганда здорового способу життя – необхідність у сучасній школі. Можливо, навіть важливіша, ніж таблиця множення!

Я радію введенню профільної школи. Вірю, що вона приживеться у нашій державі.

Автор: **Овчаренко А. О.**, заступник директора з НВР Дмитрівської ЗОШ I-III ступенів Горішньоплавнівської міської ради Кременчуцького району

Кожен урок – це своєрідна віртуальна екскурсія в неповторну та таємничу минувшину. Мої учні десь там, за екраном відеокамери, слухають мою оповідь. Освітлення в класі-студії змінюється від моєї мовної емоційності, з'являються та зникають віртуальні образи історичних епох. Отримую задоволення, ловлячи мамонта разом із кроманьйонцями Мізинської стоянки, чи мандруючи вулицями середньовічного міста, чи працюючи із глиною, наслідуючи майстра-гончаря та крутячи гончарний круг.

Маю нагоду здійснювати віртуальні мандрівки до будь-якого музею світу і вести за собою своїх вихованців.

Це неймовірна насолода занурюватися у світ ідей, задумів, доленосних подій і життєвих історій.

Автор: **Кукленко О. М.**, вчитель історії Остап'євського ЗЗСО I-III ступенів Решетилівської міської ради

У найближчому майбутньому школи стануть зручнішими і добре обладнаними. Школа – це другий дім для нас, адже саме там ми проводимо більшу частину нашого часу, а іноді буваємо там значно довше, ніж удома, щодень обговорюємо цікавинки, зміни, що відбулись у повсякденному житті.

Через деякий час школи майбутнього будуть здатні самі підтримувати комфортну температуру, вологість та інші характеристики в приміщеннях. Спеціальні датчики дозволять вимірювати поточні показники, а далі система вже сама вмикатиме зволожувач повітря або інші прилади з потрібними налаштуваннями. Усі ці технології неймовірно прості та потрібні для нашого часу. Вони полегшують нам життя, збільшують час для комфортної праці та відпочинку.

Автор: **Кинебас Н. П.**, учитель української мови та літератури Придніпрянської ЗОШ I-III ступенів

Звичайно ж, школа, що функціонуватиме за принципом Ноевого ковчега, стане творінням винахідника типу Ілона Маска. Нові знання в ній учні здобуватимуть не через споглядання картинок у підручнику чи відеоматеріалів на дошці. Такий освітній заклад, що буде швидкісним надзвуковим літальним чи плавальним апаратом, курсуватиме просторами нашої планети за маршрутом, що відповідатиме темам, які вивчатимуть школярі.

Гірські хребти, морські глибини вони побачать наживо, і не тільки побачать, а зможуть дослідити, щоб у майбутньому завдяки власним знанням принести користь своїй планеті і людям,

які тут живуть.

Від таких юних дослідників не сховаються ніякі таємниці, адже відомо, що діти набагато спостережливіші за дорослих. Їх допитливі очі помітять найменші дрібниці. Тому учні таких шкіл майбутнього зможуть подати дорослим багато свіжих цікавих ідей, як врятувати й зберегти нашу планету, адже їх мудрим наставником буде навколишній світ.

Учителям не доведеться годинами просиджувати, схилившись над учнівськими зошитами, їх замінить комп'ютерна програма, яка не просто виправить помилки, а й підбере найоптимальніший спосіб їх уникнення.

Титанічна праця звичайного педагога перетвориться на приємний час спілкування та обміну враженнями із своїми вихованцями.

Автор: *Третяк Л. І.*, учитель української мови і літератури ОЗ «Засульський ліцей Лубенської міської ради Лубенського району

Підґрунтям для теоретичного, а потім і практичного розвитку концепції неперервної освіти стало дослідження Р. Даве, який визначив 25 ознак, що характеризують неперервну освіту. Їхній перелік містить такі принципи: охоплення освітою всього життя людини; розуміння освітньої системи як цілісної, яка включає дошкільне виховання, основну, послідовну, повторну, паралельну освіту, що об'єднує й інтегрує всі її рівні та форми; включення в систему освіти, крім навчальних закладів і центрів допідготовки, формальних, неформальних та позаінституціональних форм освіти. Ці теоретичні положення лягли в основу реформування національних систем освіти у світі (у США, Японії, Німеччині, Великій Британії, Канаді, країнах Східної Європи і країнах «третього світу»).

Автори: *Гордієвський Д. Є.*, практичний психолог, *Драч Н. В.*, директор Щербанівського ліцею Щербанівської сільської ради Полтавського району

Уроки мають бути ефективним засобом оволодіння учнями ключових компетентностей сучасності та майбутнього, зокрема, базовою грамотністю, вмінням вирішувати складні завдання. І звісно школа не може бути єдиним унікальним джерелом знань, отримання освіти може бути паралельно через засоби масової інформації, Інтернет, музеї, наукові спільноти, сімейну освіту, оточення однолітків. Та в цій мережі можливостей вчитель має стати об'єднуючим центром. Сучасна школа вимагає від учителя не лише вмінь наповнювати учнів знаннями, а й умінь видобувувати взаємини, які сприятимуть ефективності всього освітнього процесу.

У свою чергу сучасний вчитель повинен іти в ногу з новітніми технологіями, розробками, він має знати про все, що відбувається... Адже вчитель – це будівничий майбутнього, людина, яка формує та виховує націю.

Автор: *Нелін Я. А.*, вчитель математики Лубенського ЗЗСО № 4

Деденєв Олександр Юрійович,
аспірант кафедри теорії і методики технологічної освіти
Полтавського національного педагогічного
університету імені В. Г. Короленка,
e-mail: dedovolexandro@gmail.com

Цина Андрій Юрійович,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри теорії і методики технологічної освіти
Полтавського національного педагогічного
університету імені В. Г. Короленка,
e-mail: ajut1959@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕВ'ЯТИКЛАСНИКІВ НА УРОКАХ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ НА ЗАСАДАХ ГУМАНІСТИЧНОГО СПРЯМУВАННЯ ТЕОРІЇ ОСОБИСТОСТІ

Концепція Нової української школи [4] вимагає від системи освіти здійснення підготовки активної, конкурентоспроможної особистості, компетентної у розв'язанні життєвих, професійних проблем, готової до виконання громадянських обов'язків, відповідальної за власне благополуччя і розвиток своєї країни. З огляду на це, важливим стає формування громадянської відповідальності учнів основної школи впродовж навчання у закладі загальної середньої освіти.

Наукова новизна обґрунтованого нами підходу до формування в учнів 9-х класів громадянської відповідальності полягає у поясненні та прогнозуванні цього процесу шляхом систематизації, методів трудового навчання для формування відповідальності особистості учня за концептуальними підходами до її розвитку. Формування громадянської відповідальності визначається системою ідей, побудов і принципів, які пояснюють організоване певним чином становлення особистості учня, а також прогнозують у часі певні його особистісні зміни.

Виявом громадянської відповідальності учня, за *гуманістичним напрямом у теорії особистості* А. Маслоу, є набуття особистістю досвіду

взаємоповаги, пошани, довіри та визнання [6, с. 492], що дозволяє йому рухатися до потреб самоактуалізації – прагнути стати таким, яким він може стати [2, с. 111] за сприятливих суспільних умов, коли відчуває себе захищеним, у безпеці та може наважитися на особистісно громадянське зростання, ризикуючи, долаючи страх помилитися та відмовляючись від старих звичок [3].

Розвиток громадянської відповідальності учнів 9-х класів нами здійснювалося на уроках трудового навчання шляхом набуття практичного досвіду відповідальності цього виду. Учні 9-х класів програма трудового навчання орієнтує на формування вмінь оцінювати результатів власної діяльності як складника вияву громадянської відповідальності [5].

Трудове навчання учнів 9-х класів має виводити формування їхньої громадянської відповідальності на рівень сформованості самостійності, самоаналізу, самоорганізації та самоконтролю у ході здобуття практичного досвіду громадянської відповідальності. Навчання дев'ятикласників цим особистісним виявам нами здійснювалося за концептуальними засадами *гуманістичного напрямку в теорії особистості* А. Маслоу для набуття особистістю досвіду взаємоповаги, пошани, довіри та визнання [6, с. 492], дозволяє їм рухатися до потреб самоактуалізації – прагнення стати такими, якими вони можуть стати [2, с. 111].

Для формування у школярів навичок самоактуалізації нами була застосована методика *«Яка професія мені підходить?»* [1, с. 49–51], яка розвиває в учнів почуття власної відповідальності у виборі професії; спонукає до критичного аналізу та самооцінки.

Учні брали участь у грі «Ринок праці», під час якої вчитель кожному дев'ятикласнику роздавав пропозиції на картці щодо майбутньої роботи, а вони вирішували: приймати їм пропозицію чи ні, записуючи свої міркування щодо її прийняття або відмови від неї. У разі незгоди можна було шукати інші варіанти роботи. Школярі обмінювалися пропозиціями один з одним або обмінювали свої картки на одну з карток, які були запропоновані вчителем. Якщо учні

знаходили роботу, яка їм подобається, то вони залишали картку у себе. Якщо вони повертали свої картки, не беручи замість них інші, це означало, що вони залишаються безробітними. У результаті такої гри, учні 9-го класу самостійно виявляли почуття відповідальності у виборі професії, виявляли свої сильні сторони і вподобання, самовизначалися із вибором майбутньої професії.

Розглянута методика має специфічну спрямованість на розвиток складників громадянської відповідальності, що характеризують людину: просуспільно-активна життєва позиція; самостійність, наполегливість, самоаналіз, самоконтроль і самоорганізація у суспільних відносинах; виконання громадянських норм і цінностей; чесність; готовність відповідати за власні вчинки; привласнення норм і принципів суспільної моралі; національна і планетарна свідомість.

Список використаних джерел

1. Беремо участь у демократії: плани уроків з питань освіти для демократичного громадянства та освіти прав людини для старших класів середньої школи / Р. Голлоб, В. Вайдінгер ; пер. з англ. та адаптація Л. І. Паращенко, Ю. О. Молчанової, за заг. ред. укр. версії Н. Г. Протасова. Київ : Основа, 2016. Т. 4. URL: <https://www.living-democracy.com/uk/textbooks/volume-4/>
2. Вахромов Е. Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. Москва : Междунар. пед. акад., 2001. 322 с.
3. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / пер. с англ. А. М. Татиндаева. Санкт-Петербург : Евразия, 1997. 430 с.
4. Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/12/05/konczepczyia.pdf12>
5. Трудове навчання. 5-9 класи : практич. посіб. для вчителів / С. М. Дятленко, Р. М. Лещук, О. Ю. Медвідь ; упоряд. С. М. Дятленко ; за заг. ред. А. І. Терещука. Харків : Ранок, 2017. 128 с.
6. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 607 с.

Жолоб Людмила Іванівна,
учитель історії та права
Човно-Федорівського закладу загальної
середньої освіти I-III ступенів
Опішнянської селищної ради Полтавської області,
e-mail: chovnofedorivka@gmail.com

КВЕСТ ЯК ІНТЕРАКТИВНИЙ МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ МУЗЕЙНИХ УРОКІВ

Досвід багаторічного використання музейного матеріалу під час проведення уроків і виховних заходів доводить, що саме краєзнавство є неоціненною скарбницею збереження історичного досвіду багатьох поколінь, усього того найкращого, що витримало випробування часом у сфері матеріальної й духовної культури.

Погоджуємося з Н. Білик, що музей є центром координації освітньо-виховної та краєзнавчої роботи закладу освіти [1]. Музей – це скарбниця, який є тим своєрідним містком, який зв'язує покоління минулі з поколінням сучасним.

Ф. Левітас, О. Дудар особливу увагу звертають на використання елементів музейної педагогіки у системі патріотичного виховання [2].

Вважаємо, що пріоритетним напрямом виховання дітей й учнівської молоді в національній системі освіти є патріотичне виховання. Одне із чільних місць серед основних його завдань належить вихованню любові й дбайливого ставлення до рідної землі, своєї «малої батьківщини», її історії, поваги до народних традицій і звичаїв, фольклору, любові до рідної природи.

У Човно-Федорівському закладі загальної середньої освіти I-III ступенів Опішнянської селищної ради Полтавської області це завдання вирішується також і через роботу шкільного музею, який було відкрито у 2009 році.

У зв'язку зі змінами в усіх сферах суспільного життя, пов'язаними з використанням цифрових технологій, перед шкільними музеями стоять нові виклики: залишатися традиційними інституціями для зберігання та інтерпретування пам'яток минулого чи стати сучасною, динамічною, конкурентоздатною й інтегративною платформою, здатною до задоволення

культурно-освітніх і рекреаційних потреб кожного відвідувача і суспільства загалом.

Сучасний музей, а шкільний зокрема, більше не може працювати шляхом проведення традиційних екскурсій і лекцій, адже нове покоління школярів прагне до активного пізнання та дослідження.

Саме інтерактивні методи проведення музейних уроків дають можливість зробити «нецікаве» цікавим, змушують відвідувачів музею засвоювати нову для них інформацію, перетворюють із пасивного спостерігача на активного учасника музейних проєктів [3].

Статистика свідчить, що в музеях Голландії, Данії, Англії, Німеччини, Польщі найбільш потенційні групи відвідувачів – це учнівська і студентська молодь (понад 70%), які приходять до музею разом зі своїми педагогами. Очевидно, що похід до музею не є для дітей тяжким випробуванням чи інтелектуальним подвигом. Із раннього дитинства в них закладається думка, що відвідувати музей – це цілком природно [2].

Отже, якщо учні будуть залюбки відвідувати шкільний музей, то у них прокинеться стійкий інтерес і до музеїв взагалі.

Одним із найефективніших і найпопулярніших інтерактивних методів роботи з дитячою та підлітковою аудиторією є гра. Саме в грі будь-які завдання, спрямовані на розвиток мислення, сприймаються позитивно. Процес навчання стає веселішим і цікавішим. Проте не треба забувати, що використання гри не самоціль, а спосіб створити позитивний настрій під час музейної комунікації задля інтелектуального розвитку.

Серед найпоширеніших форм ознайомлення школярів із історією населеного пункту у формі гри є квести. Вони можуть проводитися як у кімнатах музею, так і на території населеного пункту. Усе залежить від віку і теми гри.

Словник іншомовних слів так визначає поняття квесту: це питання, спортивно-інтелектуальна гра, основою якої є пошук за якомога коротший час

певного місця розташування шляхом послідовного виконання заздалегідь підготовлених завдань. Існують й інші визначення цього терміну.

Квест (від англ. *quest* – «пошук»), різновид активних інтелектуально-логічних ігор, синонім активного відпочинку. Нині квест вважають головним конкурентом комп'ютерних ігор у боротьбі за час молоді. Це ігрова форма групового виконання завдань, яка має тривалу історію розвитку, багато можливих варіантів використання і чимало позитивних моментів [4].

Квест як форму роботи з музейним відвідувачем використовують багато різних музеїв. Квестова форма роботи дозволяє задовольнити попит суспільства, особливо молоді, до розваг. Це відбувається шляхом представлення себе в новому образі, переживанням нових позитивних емоцій від несподіваних поворотів сюжету. У процесі квесту учень актуалізує свої знання та навички, користується логікою та інтуїцією, імпровізує, а також, що не менш важливо, спілкується з однолітками, вчиться працювати в команді, брати на себе відповідальність, проявляти ініціативу.

Особливістю підготовки до такого уроку-квесту в музеї є те, що це процес трудомісткий і включає кілька етапів – теоретичний і практичний.

Підготовчий (теоретичний) етап треба розпочати з обмірковування можливих питань учасникам квесту згідно з експозиційним матеріалом. Оскільки це може бути не урок історії, то обов'язково треба поспілкуватися з учителем-ініціатором, звертаючи увагу на мету, очікувані результати, вік і кількість школярів, які братимуть участь у заході.

Практична частина – це кропітка робота зі складання цікавих завдань, маршрутних листів і кінцевого завдання, поділ на групи та організація роботи в них. Естетичне оформлення кожного завдання. Але завжди треба пам'ятати, що основне завдання, яке стоїть перед учителем, – це створити для школярів можливість у ході гри отримати максимум інформації, творчий дух змагання та колективне вирішення проблем. При створенні завдань потрібно звернути увагу на міжпредметні зв'язки, спиратися на особистий досвід учнів, їхні знання та вміння. Доцільним є також залучення до проведення гри для дітей молодшого

шкільного віку, старшокласників – учасників пошукового загону чи учнів-екскурсоводів.

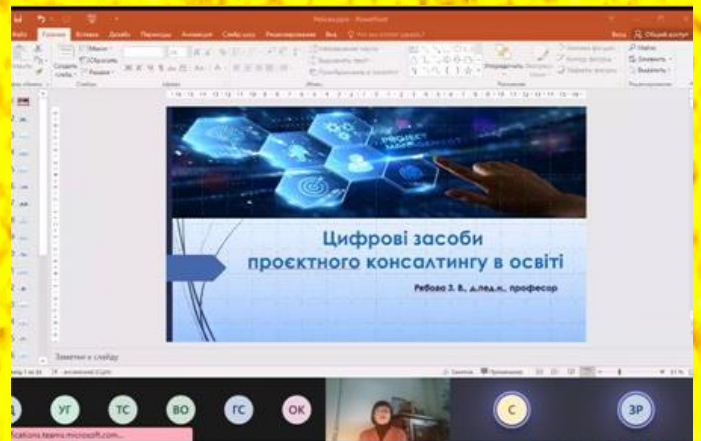
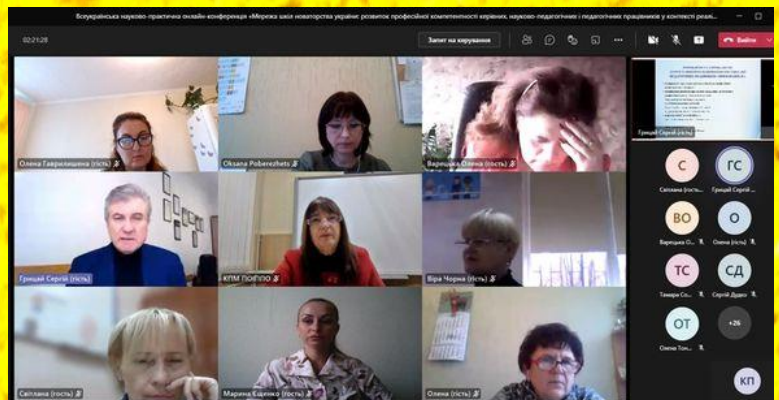
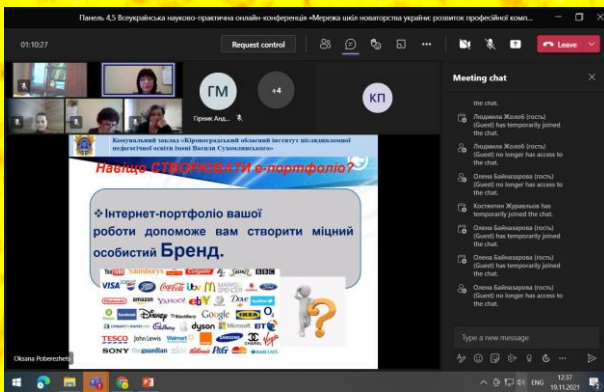
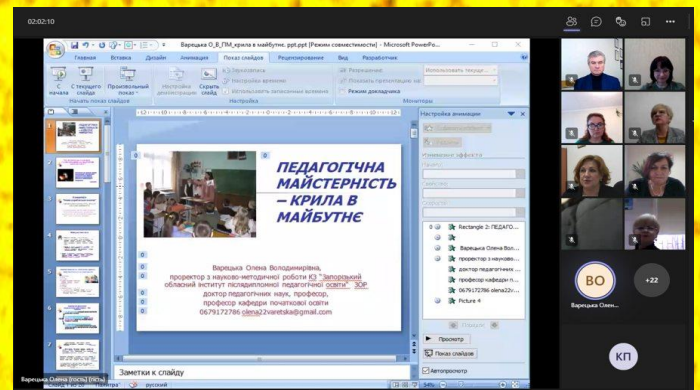
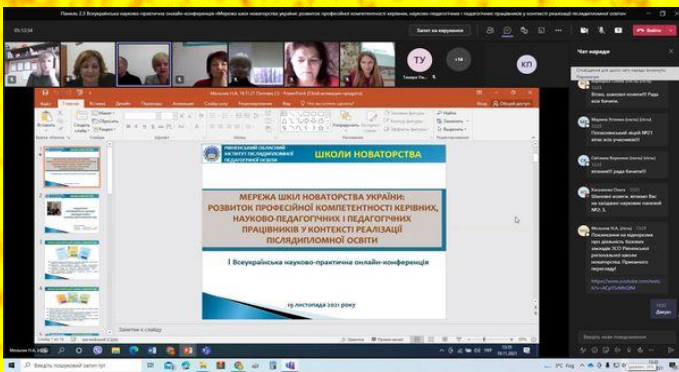
Обов'язково потрібно після завершення квесту зробити короткий підсумок і дати можливість учням на рефлексію.

Запроваджуючи у роботу музейні уроки у формі гри, формуємо у школярів позитивний настрій, який у подальшому буде викликати стійку асоціацію музею з місцем, де весело та цікаво, куди хочеться приходити, досліджувати, пізнавати, де можна не лише побачити речі з минулого, а й доторкнутися до них, відчутти їхню енергію та дух часу.

Список використаних джерел

1. Білик Н. І. Музей як центр координації освітньо-виховної та краєзнавчої роботи закладу освіти. *Імідж сучасного педагога* : електрон. наук. фах. журн. 2021. № 3 (198). С. 82–90. <http://orcid.org/0000-0003-2344-5347>
DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-3\(198\)-82-90](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-3(198)-82-90) URL: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/233698>
2. Левітас Ф. Л., Дудар О. В. Елементи музейної педагогіки у системі патріотичного виховання. URL: <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=81443>
3. Музейна педагогіка – проблеми, сьогодення, перспективи : матеріали Другої наук.-практ. конф. / Нац. Києво-Печерський історико-культурний заповідник. URL: http://ipood.com.ua/data/NAUKOVI_CENTRY/UNESCO/Publications/Museum_mater2017.pdf
4. Слизюк Є. В. Квест як форма роботи з музейним відвідувачем. URL: <http://tychynamuseum.com.ua/kvest-yak-forma-roboty-z-muzejnym-vidviduvachem/>

ФОТОМАТЕРІАЛИ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ



Електронне науково-методичне видання

**МЕРЕЖА ШКІЛ НОВАТОРСТВА УКРАЇНИ:
РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ,
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У
КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

*Електронний збірник тез I Всеукраїнської
науково-практичної онлайн-конференції*

*19 листопада 2021 року
Полтава – Київ*

*Упорядники: Зелюк В. В., Білик Н. І.
За науковою редакцією: Кириченко М.О.*

*Випуск I здійснено на умовах договору
про спільну діяльність співорганізаторів заходу*

*Відповідальний за випуск: Н. І. Білик
Літературний редактор: І. М. Лесунова
Макетування, комп'ютерна верстка: В. В. Снігур*

*За доброчесність і якість подання змісту тез доповідей
відповідальність несуть автори тез доповідей*