**НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ**

**Котенко Дмитро Віталійович,**

заступник директора з навчально-виховної роботи Поліської середньої загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Коростенського району, Житомирської області

«Кожна людина, на мою думку, є боржником своєї професії»

*Френсіс Бекон*

Учитель - основна дійова особа у реформуванні сучасної освіти. Змінюються орієнтири освіти – змінюється й сам вчитель, змінюється мета й завдання його освітянської діяльності. Саме таку роль відводить педагогу Концепція Нової української школи.

Сучасний учитель має постійно працювати над собою, швидко вчитися, опановувати нові технології, миттєво змінюватися, щоб відповідати швидкоплинним вимогам суспільства. Він поступово перестає бути джерелом знань, а має навчити молоде покоління організовувати процес засвоєння знань. Тому сьогодні Міністерство освіти і науки вже не просить, а вимагає від учителів бути відкритими до змін.

Педагог повинен розуміти, що навчатися потрібно. У новому Законі України «Про освіту» (ст. 59) зазначено, що професійний розвиток педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного.

Також у документі зазначено, що «підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами *(навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо)* та в різних формах*(інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо)*.

Окрім того, в прикінцевих положеннях акцентовано, що загальна кількість годин для підвищення кваліфікації впродовж 5-ти років не може бути меншою за 150 годин.

Можливість самостійно обирати зміст і форму самоосвіти змінить ставлення наших вчителів до післядипломної освіти та перетворить прикру вимушену необхідність на професійну потребу. Звернемо нашу увагу на різноманітні освітні платформи. Це й відома нам EdEra, де зібрано сучасний освітній контент, новостворена платформа Нової української школи, на якій розміщено корисні методичні матеріали не лише для педагогів, що впроваджують новий Держстандарт. Онлайн-освіта дозволить «масштабувати» найкращих викладачів на всю країну й зробить навчання доступним кожному. Варто акцентувати нашу увагу й на методах і технологіях навчання дорослих, які «перекочували» до нас із бізнесу, економіки, юриспруденції: секондмент, баддінг, коучінг, шедоуінг, менторство, фідбек тощо.

Ми живемо в інформаційну еру, коли зміст, обсяг і технології опрацювання інформації змінюються та розширюються в геометричній прогресії. Це саме стосується й професійних знань і вмінь. Тому ключовою ознакою системи методичної роботи з педагогічними кадрами має бути принцип не «Навички про всяк випадок» (just in case), а принцип «Навички вчасно (за потребою)» (just in time).

Як засвідчує світова практика, як освітня так і виробнича, для досягнення ефективності, гнучкості та своєчасності найбільш дієвим є **корпоративне навчання** кадрів. Це навчання або підвищення кваліфікації працівників відповідно до актуальних потреб організації у вигляді семінарів, тренінгів, воркшопів, кількаденних інтенсивів тощо. Зазвичай, такі навчання є груповими і сегментовані за спеціалізацією та рівнем кваліфікації.

Вкладаючи кошти в навчання та розвиток кадрів слід розуміти, що це не модний тренд чи вимога часу. Це пряма інвестиція у розвиток установи. А за вдалого вибору компанії з корпоративного навчання можна отримати максимальну віддачу та результат. Усі сучасні успішні компанії витрачають чималі кошти на навчання та розвиток персоналу. Розсудливі менеджери розуміють, що основний капітал будь-якої компанії – це її люди. І чим вища їхня кваліфікація, тим більше доданої вартості вони становлять. Пріоритетом такого навчання є не отримання великого обсягу «найкращих знань», а набуття актуальних знань, умінь і навичок для підвищення ефективності діяльності будь-якої установи, у нашому випадку – школи.

*Метою корпоративного навчання є* оперативне формування професійних компетентностей, що передбачає максимальну їх реалізацію в реальній освітній ситуації й виражається в зміні поведінки вчителів, підвищенні якості та продуктивності їх праці.

*Зазначена мета визначає завдання*інноваційної діяльності та пріоритети корпоративного навчання:

* розвиток інноваційного мислення;
* формування професійних компетенцій;
* генерування нових знань;
* корекція організаційної культури навчального закладу відповідно до нової стратегії;
* гнучкість і конструктивність рольової поведінки.

**Корпоративне професійне навчання** як процес безперервного системного навчання, спрямованого на розвиток і вдосконалення професійних компетенцій, особистісних і ділових якостей працівників корпорацій, організований відповідно до цілей і стратегіями її розвитку, що враховує потреби працівників і роботодавців в нарощуванні професіоналізму і володіє здатністю гнучко і оперативно відгукуватися на потреби ринку щодо розвитку у персоналу нових знань, умінь і навичок[stud.com.ua].

Поняття **"підготовка персоналу"** узагальнено описує дії, спрямовані на вироблення навичок, передачу знань, необхідних для здійснення конкретного виду трудової діяльності. Як правило, підготовка персоналу відображає тільки один з етапів його навчання, пов'язаний:

а) з початковим етапом приходу на роботу або при вступі на нову посаду (у формі інструктажу, наставництва та ін.); б) перепідготовкою кадрів, націленої на формування розширених (оновлених) або нових професійних компетенцій у зв'язку зі зміненими вимогами до результатів праці та його змістом або заволодінням новою професією; в) підвищенням кваліфікації для удосконалення знань, умінь і навичок у зв'язку з підвищенням вимог до професії або підвищенням на посаді.

Корпоративне навчання, на відміну від традиційного «професійного навчання», має свої характерні ознаки та пріоритети, серед яких можемо виокремити такі:

1. *До системи корпоративного навчання залучено всіх членів навчального закладу.*  Функціонування в умовах ринкової економіки потребує від навчального закладу (навіть державної форми власності) постійно розвиватися, удосконалюватися.
2. *Корпоративне навчання має випереджальний характер стосовно структурних змін й оновлення.*Подолання такого бар’єру можливе лише за умови, що навчання випереджує потреби практики.
3. *Корпоративне навчання* є *мотивованим і спрямованим* на формування потреби оволодіння новими знаннями, навичками, здібностями, на усвідомлення необхідності саморозвитку та самореалізації.
4. *Корпоративне навчання неперервне — як у набутті професійних компетентностей, так і в соціально-культурному розвитку.*
5. *Система корпоративного навчання гнучка й мобільна, здатна адаптуватися до постійних змін, що відбуваються в суспільстві, економіці, на виробництві.*
6. *Корпоративне навчання інноваційне або креативне.* В основі такого
інноваційного за формою й змістом навчання є ідея командного підходу до процесу навчання. Команда має такі характеристики: члени команди зорієнтовані на спільну мету або завдання; здійснення цієї мети вимагає співпраці членів команди й координації їх зусиль; взаємодія членів команди здійснюється регулярно.

**Модель організації процесу навчання складається з трьох етапів**

МЕТОДИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Назва | Ключове слово | Трактування |
| Баддінг (budding) | партнер | Включення педагогічного працівника в процес діяльності іншого педагога |
| Шедоуінг (shadowing) | тінь | Спостереження за процесом роботи |
| Секондмент (secondmеnt) | відрядження | Стажування, ротації |
| Менторінг (mentoring) | обмін | Цілеспрямована передача досвіду |
| Коучінг (coaching) | еврика | Розкриття потенціалу особистості педагога |
| Тьюторство (tutoring) | координація | Супровід процесу навчання, обговорення досвіду перенесення отриманих знань у реальну практику |

Форми професійного навчання

|  |  |
| --- | --- |
| Навчання безпосередньо на робочому місці | Навчання поза робочим місцем |
| Адаптація нових працівників Аналіз робочих дій і процедурІнструктаж на робочому місціНаставництвоРозширення кола обов'язківПередача повноважень(делегування)Демонстрація прийомів роботиПередача досвіду, ротаціяСпеціальний набір завданьПідготовка і розвиток робочої команди, консультування | Лекція, дискусії і обговоренняДистанційне навчанняОзнайомлення з досвідомінших закладів освітиРозгляд практичних ситуацій (кейсів)Ділові ігри, моделювання ситуаційСемінари, виставки, симпозіумиТренінги, рольові ігриСамостійне навчанняУчасть у навчальних програмахУчасть у проектах |

Таким чином, неформальна корпоративна освіта може реалізовуватися в очній формі (фізична присутність працівників) і в онлайн форматі: за допомогою різних форм віртуального спілкування та хмарних технологій.

Саме такі методи стали поширеними та мають назву **фідбек** *(зворотній зв’язок).* За даними світових аналітичних компаній із 2008 р. більша частина організацій США використовують той чи інший вид соціальних медіа для навчання своїх співробітників й обміну знань між ними, у Великобританії цей метод розвитку використовують 52% компаній (дані Інституту розвитку персоналу (CIPD)).

Серед сучасних технологій і методів електронного навчання виокремлюють мобільне навчання *(m-learning)*, соціальні мережі *(social networks)*, онлайн коучинг *(e-coaching)*, корпоративні блоги, корпоративні онлайн бібліотеки *(wikis)*.

Вчителі є майстрами своєї справи. Щодня вони проводять багато часу для збагачення себе новими знаннями, використовуючи різні джерела інформації, одним із яких є Інтернет, з появою якого значно підвищуються можливості педагогічної самоосвіти. З’являються нові теми, цікаві завдання та способи їх розв’язання, нові способи самореалізації, що з’явилися у педагога через появу нових засобів самоосвіти:

– розробка електронних уроків, посібників тощо;

– розробка комплекту роздаткового матеріалу з предмета;

– розробка поурочного планування з теми чи групи тем;

– розробка тестового матеріалу в електронному вигляді;

– комплект дидактичного матеріалу з предмета: самоосвітні, практичні, контрольні роботи;

– розробка тематичних класних годин, батьківських зборів чи позакласних заходів;

– розробка навчальних проектів;

Саме завдяки мережі Інтернет маємо можливість швидко знайти матеріал для опрацювання, узагальнення, порівняння із тим, що є власним напрацюванням.

Суть мережного навчання полягає в необхідності інтегрувати власну діяльність у мережну діяльність. Навчання відбувається в спільнотах, де навчальною практикою є участь у житті спільноти. На першому (репродуктивному) етапі вчителі у взаємодії копіюють моделі. Даний процес підтримується рефлексією та коригується іншими учасниками спільноти. Навчальна діяльність відбувається в процесі спілкування членів спільноти. Це спілкування в епоху Веб 2.0, складається зі слів, зображень, мультимедіа тощо. Результатами такого спілкування стає розмаїття динамічних і взаємозалежних ресурсів. Застосування мережних технологій у навчанні вчителів відбувається у двох напрямах: змістовому (системне оновлення змісту освітнього процесу) та інструментально-технологічному (використання можливостей засобів). Засоби мережних технологій представлено інформаційно-пошуковими системами, веб-сайтами, навчальними середовищами, віртуальними лабораторіями, тренажерами тощо. Віртуальний доступ до таких навчальних середовищ забезпечує якісно новий рівень організації навчального процесу. Застосування мережних технологій у навчанні забезпечується сучасними засобами цих технологій, що використовуються в різних формах і режимах спілкування (онлайн-лекціями та консультаціями, вебінарами, відео-конференціями, форумами тощо). Застосування мережних технологій у навчанні базується на даних фізіології людини. Продуктивність навчання збільшується, якщо одночасно задіяні зоровий і слуховий канали сприйняття інформації. Тому рекомендується (там, де це можливо) використовувати для тексту й графічних зображень звуковий супровід. Дослідження свідчать, що ефективність слухового сприйняття інформації становить 15 %, зорового – 25%, а їх одночасне залучення до процесу навчання підвищує ефективність сприйняття до 65 % .

Широке застосування засобів реалізації мережних технологій (чат, відео-конференції, веб-форуми, електронна пошта тощо) обумовлене їх спроможністю реалізації комунікативних процесів. Так, комунікативні можливості електронної пошти зумовлено рівнем технологічної підготовленості учнів і вчителів та їхньою вмотивованістю, а також спроможністю пред’явлення кінцевого продукту та забезпечення етичного й міжкультурного комунікативного спілкування тощо. Застосування цих засобів сприяє розвитку систем і технологій електронного навчання (e-Learning), систем управління навчанням, формуванню персональної траєкторії навчання (e-portfolio) та сучасного середовища діяльності закладів. З появою нової концепції розвитку Інтернету (Веб 2.0) людство отримало можливість самостійно розробляти навчальний контент. Робота із сервісами Веб 2.0. сприяє формуванню навичок мислення високого рівня, зокрема метанавичок.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сервіс** | **Дії** | **Мета навички** |
| Електронна пошта Gmail | Обмін листами, класифікація листів, спілкування в чаті, груповий чат | Узагальнення, класифікація |
| Документи Google | Створення документу, таблиці, презентації. Спільне редагування. Обговорення. Публікація документа. Публікація в блозі. | Співпраця, кооперативна діяльність, класифікація. |
| Блог - Blogger | Створення блогу, опис, конструювання профілю, додавання та класифікація записів, додавання посилань на інші блоги, коментування нотаток, розсилка новин | Конструювання, творчість, спілкування в співпраці, рецензування |
| Пошук | Формування пошукових записів, синтаксис запитів, розширений пошук, визначення сфери пошуку | Пошук, уміння правильно формулювати запитання |
| Персональна система пошуку | Створення системи персонального пошуку, включення даної системи в блог | Пошук, аналіз, синтез, оцінювання, конструювання, класифікація |
| Блокнот | Створення особових і спільних блокнотів, публікація нотаток у блозі | Пошук, класифікація, творчість, аналіз, ранжування, конструювання, співпраця |
| Reader | Створення Reader, підписка на новини, класифікація новин, публікація новин у блозі | Пошук, збір інформації, аналіз, класифікація |
| Календар | Створення календарів, додавання записів подій, публікація календарів у блозі | Планування, співпраця, кооперація |
| Picasa | Створення альбомів і презентацій, публікація фотографій у блозі | Медіаграмотність, конструювання, оцінювання |
| YouTube | Реєстрація на YouTube, вступ до групи, створення групи, пошук відео, створення власного відео | Співпраця, медіа грамотність, творчість, конструювання |
| Гео-сервіси Google | Зв'язування фотографій та історій з картами Google | Конструювання, класифікація, творчість, спілкування, розширення повідомлень, співробітництво |
| Google-сайт | Реєстрація, створення і редагування сторінок, встановлення зв'язків між сторінками | Конструювання, творчість, співпраця, аналіз, рецензування, синтез, ранжування, оцінювання |

Таким чином, мережна система методичного сервісу для вчителів надає можливість здійснювати постійний процес спілкування вчителя зі своїми колегами. По-перше, це дає можливість зняти велику кількість питань, що виникають у вчителя; по-друге, розміщати нові матеріали і, таким чином, впливати на процес самоосвіти вчителів; по-третє, керівнику разом із учителями працювати над розробкою науково-методичного супроводу освітнього процесу.

Саморозвиток, як неперервний процес стає певною формою підвищення професіоналізму під час навчання або трудової діяльності в межах спеціальності. Його необхідність зумовлюється вимогами, що ставить суспільство до якості продуктивної праці. Зауважимо, що ці вимоги мають відповідати рівню професійного саморозвитку майбутнього вчителя і його особистим інтересам. Для досягнення цього необхідно, щоб виникла потреба в активній життєвій позиції, в пошуку способів реалізації свого потенціалу на основі саморозвитку, як процесу, що формує гармонійно розвинену особистість.

Заклад освіти працює так, як працює його керівник. Якщо він захоче зробити заклад кращим, то його колектив підтримає ініціативу. Адже керівник має правильно сформулювати єдину стратегічну мету діяльності закладу, стимулювати педагогів професійно зростати й розвиватися, забезпечити ефективну систему контролю, вести колектив до змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицанов. Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896с.
2. Словник української мови: В 11-ти т. / Видавництво ― Наукова думка; Під ред. Назарової І.С., Петровської О.П. та ін. – Т.9.– К.: 1978.– 916с.
3. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. / Гл. редактор А.М. Прохоров. – Сов. энциклопедия. – Т. 2 – 1991. – 768с.
4. Сковорода Григорій. Твори в двох томах. – Т.1.– Наркісс. Розглагол о том: узнай себе. – Видавництво Академії наук Української РСР. – К. – 1961. – 640с.
5. Ушинський К.Д. Человек как предмет воспитания // Сочинения.: В 9 т. – М.: Педагогика, 1950. – Т.2. – 379с.
6. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения. – М.: Мысль, 1985. – Т.2. – 319с
7. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник. – Х.: Прапор, 2004. – 640с.
8. Закон України «Про освіту». URL: http://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19.
9. Концепція Нової української школи. URL: http://mon.gov.ua /Новини% 202016/12/05/konczepcziya.pdf.
10. http:// krutienko.ucoz.ua/Matematika/mikolajiv\_matematika\_metodichnij\_list\_ 2013 \_2014\_n\_.doc
11. https://sites.google.com/site/matematikaonlajn/korisni-posilanna
12. http://pidruchniki.com/2015082665981/informatika/didaktichni\_mozhlivosti \_ internet-tehnologi
13. [https://lgs.lviv.ua](https://lgs.lviv.ua/)
14. https://stud.com.ua