

Інноваційні форми роботи з педагогічними кадрами в контексті оновлення змісту освіти

Інтеграція України в Європейську співдружність, її визнання у світі, вимагає модернізації системи освіти, яка б увібрала все краще як із вітчизняного, так і зарубіжного досвіду.

В умовах модернізації освіти одним із основних напрямів діяльності методичних служб є формування готовності педагогічних кадрів до інноваційної діяльності, здійснення науково-методичного супроводу інноваційних процесів, допомога педагогам і педагогічним колективам у переході на новий рівень роботи, який задовольнив би й соціум, й особистість.

Відповідно до Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) метою його діяльності є науково-методичне забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти, організація науково-методичної роботи, підвищення кваліфікації, професійного рівня педагогічних працівників. Тобто методичні служби набувають статусу науково-методичних установ, основними напрями діяльності яких є науково-методичне забезпечення системи дошкільної та загальної середньої освіти, трансформування наукових ідей у педагогічну практику, науково-методична підтримка інноваційної діяльності в освітній галузі, наукові пошуки та експериментальна робота, яку проводять педагогічні працівники навчальних закладів.

Слово інновація має латинське походження і в перекладі означає оновлення, зміну, введення нового. У педагогічній інтерпретації інновація означає нововведення, що поліпшує хід і результати навчально-виховного процесу.

Тому, інноваційна діяльність, це – новаторство, а інноваційні підходи, це підходи, які реалізуються у системі (методах, формах, структурі, організації) науково-методичної роботи.

В контексті оновлення змісту освіти пріоритет буде віддаватися таким формам організації методичної роботи з педагогічними працівниками, які б дозволяли кожному педагогу вибирати власну траєкторію розвитку, визначити форми та варіанти професійного зростання, а також враховували освітні потреби та запити педагогів, рівень їхнього професіоналізму, мотиви професійного розвитку педагога; стимулювали кожного вчителя до набуття професійної компетентності, здатності адаптуватися в умовах, що постійно змінюються.

В ситуації динамічного оновлення всіх ключових напрямів освіти особливої актуальності набуває **проектна культура** педагога, яка формує потужний ресурс змін освітньої системи. **Метод дослідницьких проектів** – один із способів організації науково-методичної роботи, заснований на реалізації принципів особистісно зорієнтованого підходу.

В основі методу – «метод проблем», розроблений у 20-х роках минулого століття педагогом-гуманістом Д. Дьюї та розвинутий його послідовником В.Х. Кілпатриком.

Суть методу полягає у розробленні і реалізації певної педагогічної ідеї одним або декількома педагогами (творча група) протягом певного часу під керівництвом наукового керівника.

Розвиток ІКТ дозволяє реалізовувати **дистанційні освітні проекти**, в яких можуть брати участь педагоги як різних навчальних закладів одного регіону, так і різних регіонів або ж навіть країн.

Вагомого значення у науково-методичній роботі з педагогічними кадрами набувають телекомунікації: **відеоконференції, вебінари, Skype-зв'язок**. Необхідною умовою формування єдиного інформаційно-навчального середовища регіону є створення **Web-сайтів** навчальних закладів та методичних служб.

Формування професійних компетенцій педагогів неможливе без застосування інтерактивних технологій, які реалізуються на основі активної взаємодії учасників у процесі навчання. Серед них виділимо технології ситуативного моделювання (**ігрові методи**) та технології **опрацювання дискусійних питань**.

До ігрових інтерактивних методів відносяться **ділові ігри** – моделювання її учасниками професійної діяльності, імітацію реальних фахових ситуацій; **рольові ігри** – розігрування учасниками заданих проблемних ситуацій з метою формування адекватного механізму оцінювання та регуляції своєї поведінки відповідно до поведінки інших.

Технології опрацювання дискусійних питань – широке і публічне обговорення будь-якого суперечливого питання або проблеми з використанням методу «Прес», «Обери позицію», дебатів, дискусій, круглих столів, форумів тощо. Успішно формують професійні компетенції вчителів, оскільки передбачають роботу в групах, де всі учасники відчувають взаємозалежність один від одного, а також почуття особистої відповідальності за діяльність усєї групи.

Ефективним методами групової роботи з педагогічними кадрами є **тренінг** – організаційна інтерактивна форма навчання, яка спирається на досвід і знання її учасників. Тренінг – це запланований процес зміни ставлення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі. Мета тренінгу – формування ключових компетенцій на основі співробітництва, відповідальності, активності його учасників. Під час тренінгів набуваються нові знання, уміння і навички ефективної комунікації, лідерства, роботи в команді, самоконтролю, аналізу ситуацій та прийняття рішень, формуються позитивні цінності, ідеали. Особливо ефективним тренінгові методики є тоді, коли процес навчання спрямований не на накопичення наукової інформації, а на формування життєвих і професійних навичок.

Один із методів, що передбачає реалізацію «Я концепції», розвиток інтелектуального потенціалу вчителя, це – **«кейс-метод»** або метод аналізу ситуацій. Суть методу – використання конкретних випадків, ситуацій, історій, тексти яких називаються кейсом, для спільного аналізу, обговорення і вироблення рішень. Використання методу дозволяє набутти навичок застосування теоретичного матеріалу для аналізу практичних проблем, уміння формулювати запити, приймати рішення в умовах невизначеності, відстоювати власну позицію.

Метод, що дозволяє максимально розкрити потенціал людини, виявляти іще нереалізовані ресурси особистості – **коучинг**. Як професійна дисципліна, коучинг вивчає закономірності, механізми та способи створення передумов для максимального саморозкриття потенціалу особистості чи колективу, включно із професійним самоусвідомленням та лідерством, самовдосконаленням і саморегуляцією. Коуч, який працює з педагогом або ж з групою не дає готових порад та рекомендацій, а допомагає віднайти власні способи розв'язання актуальних проблем. Він формує компетенції безпосередньо у процесі роботи, допомагає людині розвиватися, творити, пізнати межі своїх здібностей та досягти певної мети.

До сучасних форм роботи з педагогічними кадрами слід віднести і *«майстер-класи»* – заняття, які проводяться за принципом «дивись і роби так, як я». Ефективність таких занять підтверджується позитивними відгуками слухачів курсів підвищення кваліфікації, молодосвідчених учителів. Саме майстер-класи є обов'язковим елементом професійного конкурсу «Учитель року».

У сучасних умовах методичні служби покликані підтримувати рівень професійної кваліфікації вчителя, бути центрами і координаторами педагогічного досвіду, уміти презентувати його перед широкою педагогічною громадськістю. Методичним працівникам в умовах створення єдиного інформаційно-освітнього середовища в регіоні недостатньо бути кваліфікованими методистами-предметниками. Їм все частіше доводиться виступати у ролі менеджерів – організаторів певного напрямку діяльності методичного кабінету (центру); тьюторів – організаторів розроблення та реалізації індивідуальних освітніх програм, експериментаторів – організаторів дослідно-експериментальної роботи в регіоні тощо.

Відтак, методичний кабінет поступово трансформується у сервісний центр щодо надання освітніх послуг педагогічним працівникам, задоволення їхніх потреб та запитів [3, с. 51].

Список використаних джерел

1. Бартош В. Творчі підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами // Сучасні форми роботи з педкадрами / упоряд. М.К.Голубенко. – К.: Шк. світ, 2010. – С. 47–65.
2. Гурова Н. Інтерактивні технології формування професійних компетенцій // Керівник і керівництво: Інноваційні підходи / упоряд. Людмила Галіцина. – К.: Шк. світ, 2011. – С. 85–93.
3. Литвиненко Г.М. Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в умовах районних (міських) методичних кабінетів (центрів)://Тематична збірка праць Всеукраїнського науково-практичного семінару в рамках Всеукраїнської школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної педагогічної освіти / упоряд. Любченко Н.В., Мельник Н.А., Тригубець Г.Є. – 2011. – С. 48 –54.
4. Пехота О.М. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / Пехота О.М., Кіктенко А.З., Любарська О.М. та ін.; За редак. О.М. Пехоти. – К.: А.С.К., 2004. – 256 с.
6. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр). – К.: Інформ. збір. Міністерства освіти і науки України, №13, 2009.
7. Тулупова О.В. Технология научно-методического сопровождения инновационной деятельности педагогов и педагогических коллективов в муниципальной системе образования: // Тулупова О.В. / Методист. – 2011. – № 5. – С. 16–20.
8. Чернікова Л.Г. Науково-практичні засади інноваційної діяльності методичних служб в умовах модернізації освіти:// інноваційні процеси в діяльності методичних служб Донецької області / уклад. Л.Г.Чернікова, Л.М. Коновалова. – Донецьк: Витоки, 2009. – С. 4–12.